



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



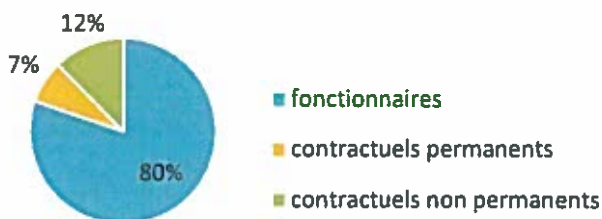
TRINOVAL

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Somme.

Effectifs

➔ 81 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 65 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

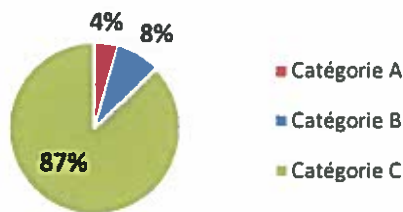
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

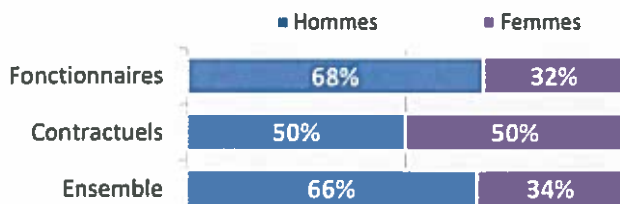
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	33%	23%
Technique	78%	67%	77%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

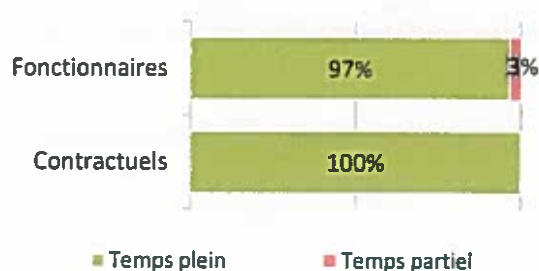
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	73%
Adjointes administratifs	14%
Attachés	4%
Rédacteurs	4%
Techniciens	4%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

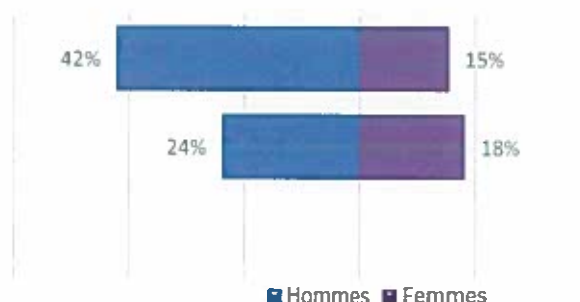
0% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,19	de 50 ans et +
Contractuels permanents	47,50	
Ensemble des permanents	50,88	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	34,00	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



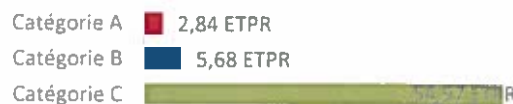
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 70,15 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 57,32 fonctionnaires
- > 6,17 contractuels permanents
- > 6,66 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents par catégorie



127 673 heures travaillées rémunérées en 2021

Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2021, 1 arrivée d'agent permanent et 6 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
76 agents	71 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-5,8%
Contractuels	↘	-14,3%
Ensemble	↘	-6,6%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	67%
Démission	17%
Rupture conventionnelle	17%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	100%
--------------------	------

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ **2** lauréats d'un examen professionnel

- ➔ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ 35 avancements d'échelon et 10 avancements de grade

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 37,38 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 396 899 €	Charges de personnel*	3 138 415 €	➔	Soit 37,38 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 007 982 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	343 011 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	14 817 €		133 149 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 563 €		
Supplément familial de traitement :	0 €		
Indemnité de résidence :	3 374 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	70 240 €	s	32 273 €		29 909 €	25 068 €
Technique			s	s	29 453 €	20 320 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	70 240 €	s	37 649 €	s	29 520 €	22 219 €

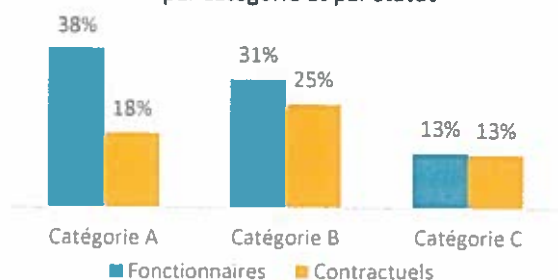
*s : secret statistique applique en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,08 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,22%
Contractuels sur emplois permanents	15,53%
Ensemble	17,08%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ➔ 761 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ➔ 89 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 38,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,29%	3,52%	3,31%	1,37%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,59%	3,52%	9,99%	1,37%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,59%	3,52%	9,99%	1,37%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 61,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 7 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 7 accidents du travail pour 81 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

> En moyenne, 16 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 89 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 89 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ FORMATION

86 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 7 986 €

Coût par jour de formation : 93 €

➔ DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 105 806 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

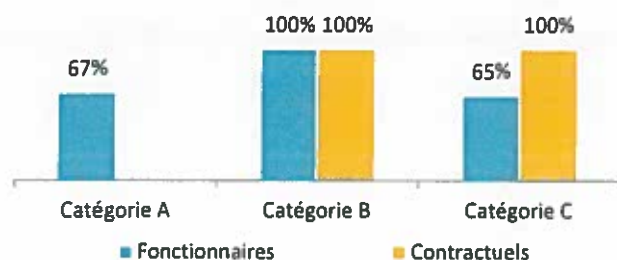
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

- En 2021, 70,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



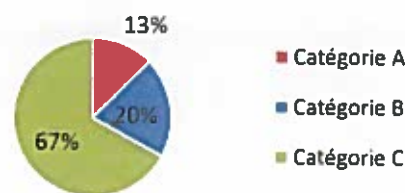
- 34 412 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	41 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	56 %

- 167 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	62%
Autres organismes	36%
Interne à la collectivité	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	4 745 €	6 485 €
Montant moyen par bénéficiaire	144 €	100 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2021

- Comité Social Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2022

Version 1