



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



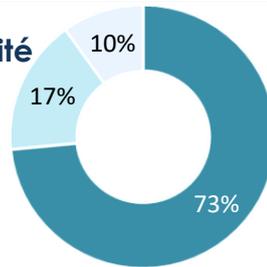
COLLECTIVITES RATTACHEES AU CST DU CDG

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Charente.

Effectifs

➔ 2 278 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 1 674 fonctionnaires
- > 380 contractuels permanents
- > 224 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

54 ^{2%}
Part des emplois aidés (Tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

68,3%

Nombre de CDI

60 ^{16%}
Part des CDI (Tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

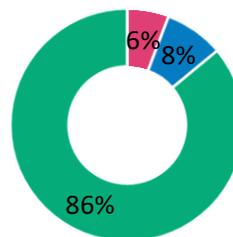
51 ^{2%}
Part des saisonniers (Tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	30%	21%	28%
Technique	60%	61%	60%
Culturelle	1%	0%	1%
Sportive	0%	0%	0%
Sociale	5%	8%	5%
Médico-sociale	2%	7%	3%
Médico-technique	0%	0%	0%
Police municipale	1%	0%	0%
Animation	2%	3%	2%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 76,1%

Catégorie B 65,9%

Catégorie C 68,0%

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	52%
Adjointes administratifs	22%
Rédacteurs	4%
Agents de maîtrise	3%
Techniciens	3%

➔ Taux de féminisation par statut

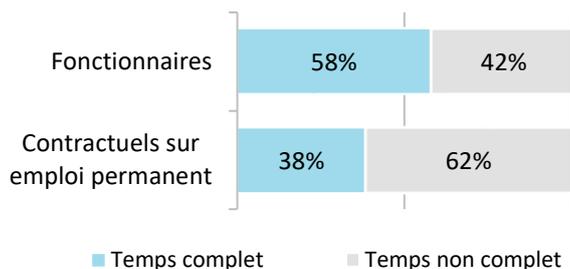
(emplois permanents)

Fonctionnaire 66,2%

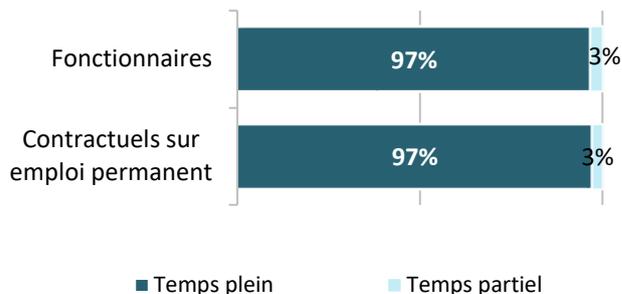
Contractuel 77,4%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



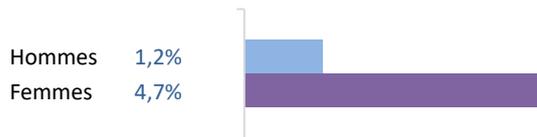
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	46%	Sportive	100%
Administrative	44%	Technique	68%
Technique	43%	Animation	64%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



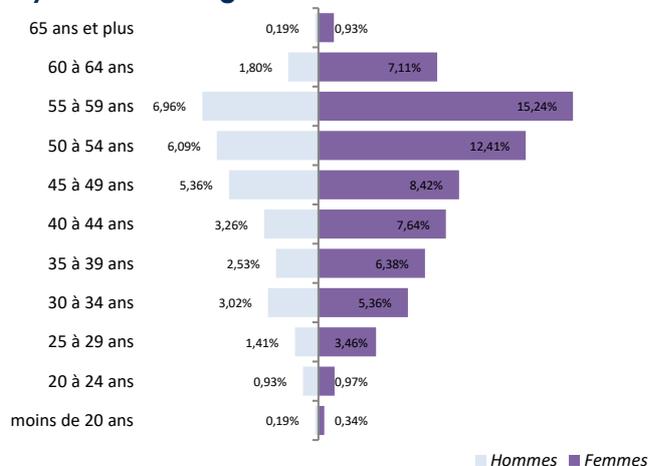
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,8
Contractuels sur emploi permanent	44,0
Emplois permanents	47,9

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 8,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	4,6
> Contractuels sur emploi permanent	1,3
> Contractuels sur emploi non permanent	2,2

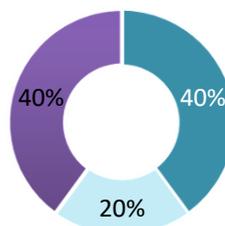
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

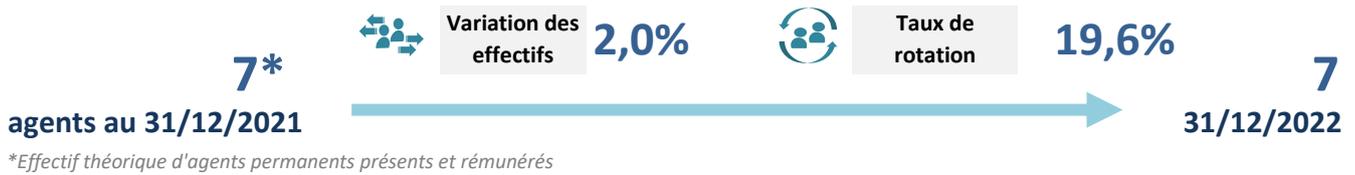
0,8% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



378 départs

419 arrivées

Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	43%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	23%
Départ à la retraite	13%
Démission	9%
Mutation (changement de collectivité)	6%

Principaux motifs

Remplaçants	53%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	16%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	7%
Voie de mutation	6%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

53,1%

Part des agents avec avancement de grade

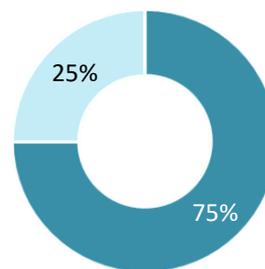
10,2%

Part des agents avec promotion interne

1,6%

Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

7 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	0	6
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

1 sanctions prononcées à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

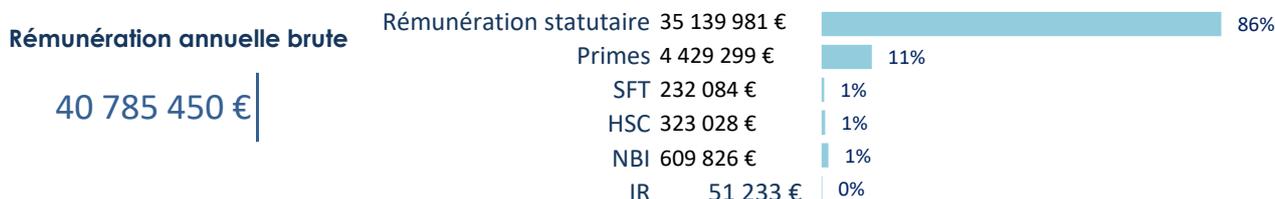
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	57%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	29%
Autres	14%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 42% des dépenses de fonctionnement



➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 724 €	50 341 €	33 627 €	32 368 €	27 497 €	23 339 €
Animation	-	-	s	s	24 258 €	26 550 €
Culturelle	-	-	27 871 €	-	24 673 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	34 942 €	49 236 €	28 156 €	29 369 €	29 824 €	s
Médico-technique	s	-	s	s	-	-
Police municipale	-	-	-	-	28 491 €	-
Sociale	24 790 €	29 719 €	-	-	24 861 €	27 205 €
Sportive	-	-	s	s	-	-
Technique	46 400 €	37 713 €	38 498 €	30 701 €	24 611 €	23 246 €
Moyenne toute filière	43 288 €	43 977 €	33 903 €	30 376 €	25 390 €	24 136 €

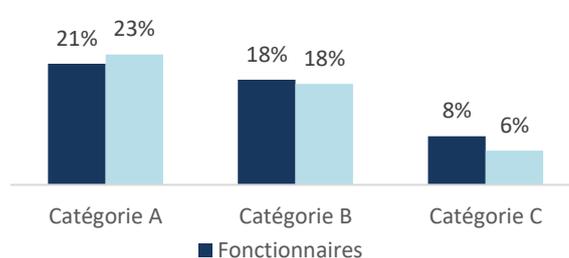
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,86 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	10,58%
Contractuels sur emploi permanent	12,38%
Emplois permanents	10,86%

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



⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 171,23 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

⇒ 27 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

⇒ 23 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 13 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 5,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,55%	1,51%	3,18%	1,58%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,83%	1,51%	4,22%	1,58%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,06%	2,06%	4,51%	2,08%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 27,04 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ 80 accidents du travail déclarés

3,9 accidents du travail pour 100 agents permanents

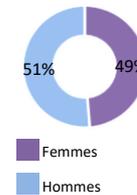
48 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 84% des accidents du travail concernent la filière Technique

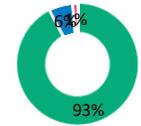
Type d'accident



Genre



Catégorie



Trajet
Service

Femmes
Hommes

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière



Technique Sociale Administrative Médico-sociale Animation

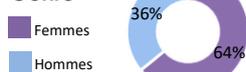
Handicap

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.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

103 | 5,0% Part des BOETH sur emploi permanent

Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

➔ 4,39035087719298 agents affectés à la

Dépenses en matières de prévention : 5 588 €

4 249 € 1 339 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail Formations habilitations

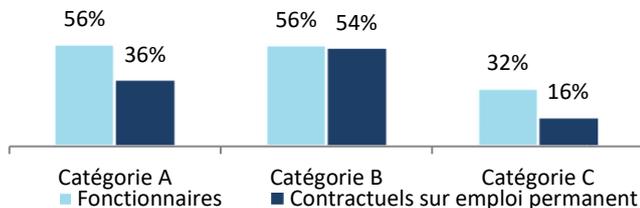
- Existence d'un document unique (DUERP) ✗
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✗
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

Formation

➔ 32% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 32,4% Hommes 32,4%

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

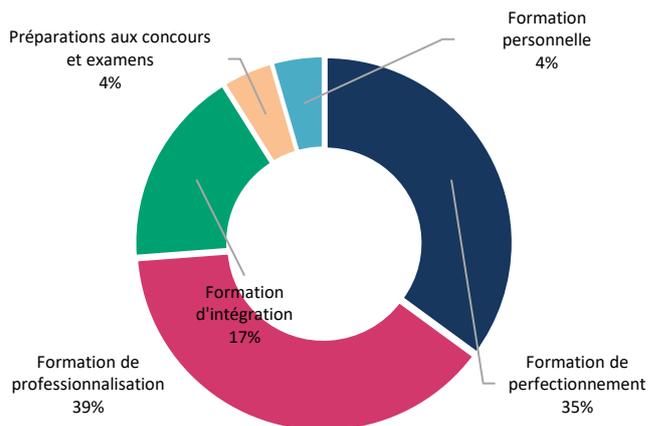


Le budget consacré à la formation est de **1 241 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	56,1%
Autres organismes	29,5%
Formation des apprentis	7,7%
Frais de déplacement	6,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,7%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	63,7%
Autres organismes	33,7%
Collectivité	0,9%
CNFPT au-delà de la cotisation	1,8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	204 €	131 €
Nombre de bénéficiaires	586	1 284

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	X
Prestations servies par l'intermédiaire d' un centre de gestion	X
Prestations servies par l'intermédiaire d' une association nationale	X
Prestations servies par l'intermédiaire d' un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	X

Relations sociales

➔ La collectivité n'a pas été concernée par des grèves

Nombre de réunions des instances

CST	8
CAP	1
CCP	2

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)

Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

Mise en place du télétravail

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : décembre 2023

Version 1