

ANNEXE 2



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



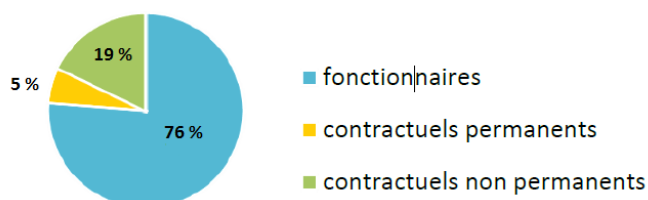
COMMUNE DE DECIZE

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 Nièvre.

Effectifs

101 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- 77 fonctionnaires
- 5 contractuels permanents
- 19 contractuels non permanents



1 contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

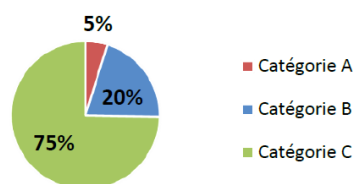
- ⇒ 56 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

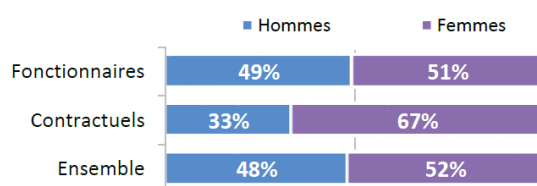
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%		18%
Technique	64%	50%	63%
Culturelle	6%	33%	8%
Sportive	5%		5%
Médico-sociale	3%		2%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	1%	17%	2%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

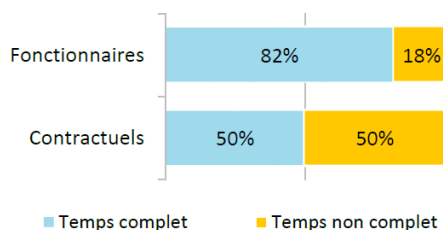


Les principaux cadres d'emplois

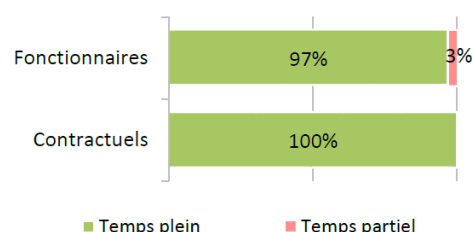
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	52%
Adjoints administratifs	11%
Assistants d'enseignement artistique	7%
Agents de maîtrise	6%
Techniciens	5%

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

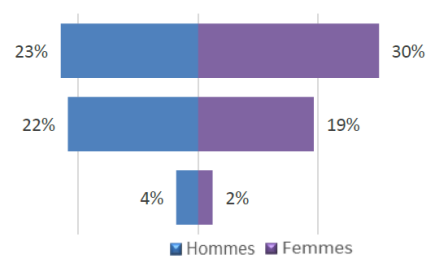


Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,99	de 50 ans et +
Contractuels permanents	47,50	
Ensemble des permanents	48,89	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	46,11	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

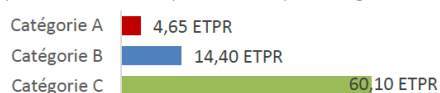
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 92,53 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 75,18 fonctionnaires
- > 3,97 contractuels permanents
- > 13,38 contractuels non permanents

168 405 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 6 agents en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 5 arrivées d'agents permanents et 17 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
95 agents	83 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-7,2%
Contractuels	↘	-50,0%
Ensemble	↘	-12,6%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	41%
Mise en disponibilité	18%
Mutation	18%
Départ à la retraite	12%
Détachement	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	80%
Voie de mutation	20%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ 36 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

- ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Budget et rémunérations

- ➔ Les charges de personnel représentent 46,75 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 980 828 €	Charges de personnel*	3 730 910 €	➔	Soit 46,75 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 216 043 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	305 847 €
Primes et indemnités versées :	316 380 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	24 062 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 038 €		
Supplément familial de traitement :	26 375 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

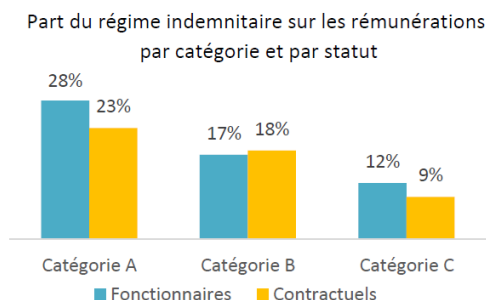
- ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 377 €		34 355 €		26 235 €	
Technique			39 709 €	s	24 857 €	s
Culturelle		s	28 169 €	s		
Sportive			33 871 €			
Médico-sociale	s	s			26 406 €	
Police						s
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	52 637 €	s	33 904 €	s	25 443 €	s

*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 14,28 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,13%
Contractuels sur emplois permanents	17,36%
Ensemble	14,28%



- ⇒ 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. Elles suivent néanmoins le sort du traitement.
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 706,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 675,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ En 2022, 29 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

Absences

➔ En moyenne, 20,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,31%	2,01%	4,14%	3,36%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,60%	2,01%	5,34%	3,36%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,79%	2,24%	5,54%	3,58%

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)
- ➔ 32,5 % 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

➔ 10 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 9,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 19 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 : 1 810 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

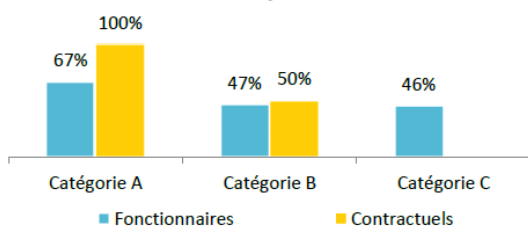
4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 2 en catégorie B, 2 en catégorie C

Formation

➔ En 2022, 45,8% 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 2022



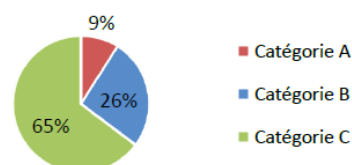
➔ 21 911 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	96 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	3 %

➔ 122 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	91%
Autres organismes	9%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	2 345 €
Montant moyen par bénéficiaire	57 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

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

➔ 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 : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** 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 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2022
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.