



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

Envoyé en préfecture le 19/12/2022  
Reçu en préfecture le 19/12/2022  
Publié le  
ID : 062-286200027-20221213-2022\_67-DE

SLO



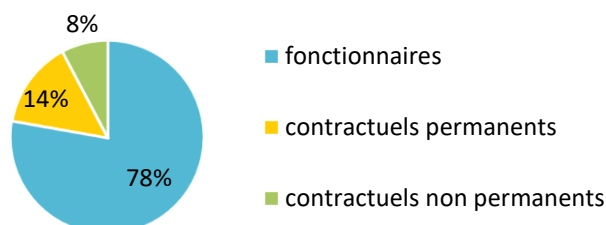
## CENTRE DE GESTION DU PAS-DE-CALAIS

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

### Effectifs

#### ➔ 117 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 91 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



#### ➔ 1 contractuel permanent en CDI

#### ➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

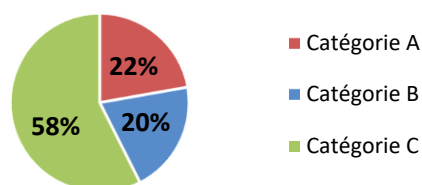
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 78 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

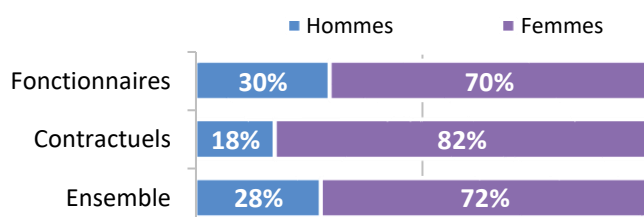
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	78%	47%	73%
Technique	15%	18%	16%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
Médico-sociale	4%	35%	9%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

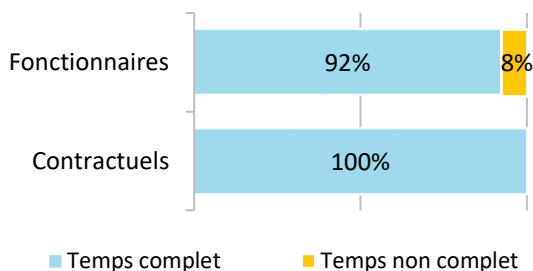


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

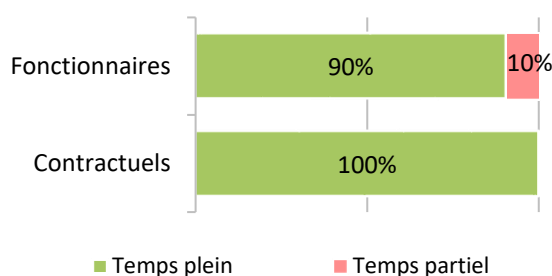
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	46%
Rédacteurs	17%
Attachés	9%
Adjoints techniques	7%
Médecins	5%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



### ➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	29%	0%
Administrative	4%	0%

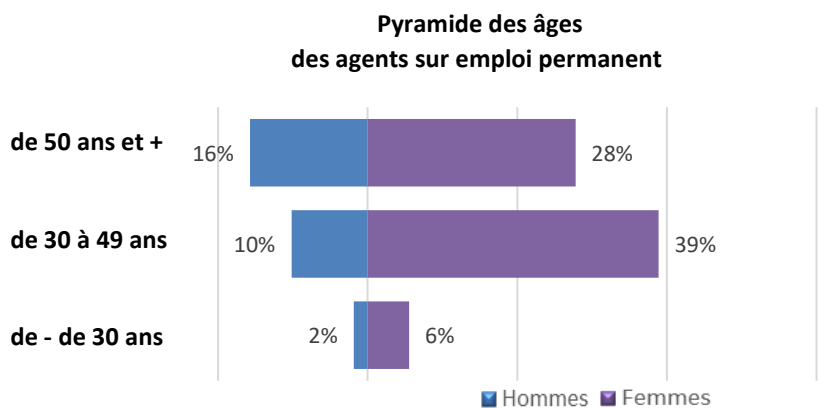
### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
 11% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,17
Contractuels permanents	39,26
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,93</b>
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	39,72



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 107,24 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

> 86,31 fonctionnaires  
 > 16,08 contractuels permanents  
 > 4,85 contractuels non permanents

195 177 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	22,40 ETPR
Catégorie B	20,94 ETPR
Catégorie C	59,05 ETPR

## Positions particulières

2 agents en disponibilité

1 agent détaché dans une autre structure

1 agent détaché dans la collectivité originaire d'une autre structure

2 FMPE pris en charge par la collectivité

## Mouvements

- ➔ En 2021, 11 arrivées d'agents permanents et 9 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
106 agents	108 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-1,1%
Contractuels	↗	21,4%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,9%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	33%
Fin de contrats remplaçants	33%
Démission	11%
Décès	11%
Rupture conventionnelle	11%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	82%
Remplacements (contractuels)	18%

\* 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

- ➔ 25 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 52% des nominations concernent des femmes

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

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ 32 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ 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 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 19/12/2022

Reçu en préfecture le 19/12/2022

Publié le

ID : 062-286200027-20221213-2022\_67-DE

### ➔ Les charges de personnel représentent 68,55 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>7 536 743 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>5 166 734 €</b>	➔	<b>Soit 68,55 % des dépenses de fonctionnement</b>
* Montant global					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 439 049 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>106 469 €</b>
Primes et indemnités versées :	702 995 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 391 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	33 630 €		
Supplément familial de traitement :	24 342 €		
Indemnité de résidence :	21 413 €		

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 502 €	s	34 767 €	s	25 792 €	22 915 €
Technique	s	32 472 €	35 265 €		27 157 €	s
Culturelle			s		s	
Sportive						
Médico-sociale	33 734 €	66 537 €				
Police						
Incendie						
Animation					s	
<b>Toutes filières</b>	<b>52 381 €</b>	<b>55 863 €</b>	<b>34 342 €</b>	<b>s</b>	<b>26 036 €</b>	<b>23 054 €</b>

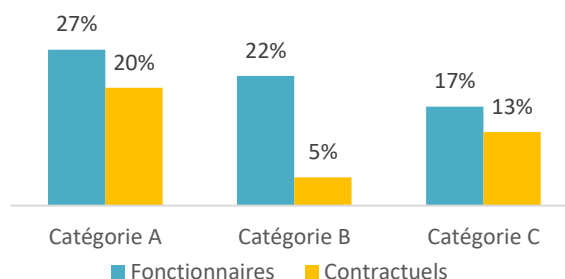
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ la part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,44%

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>580 314 : 20,93%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanent</b>	<b>122 681 : 18,42%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>702 995 : 20,44 %</b>

#### 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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 188 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

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

## Absences

➔ En moyenne, 48,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,77%	1,37%	5,92%	1,43%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	13,35%	1,37%	11,46%	1,43%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,74%	3,19%	12,08%	1,43%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 5 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 52,2 % 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

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 1,7 accident du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 360 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
32 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 5 010 €

Coût par jour de formation : 157 €

➔ **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 : 4 884 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose 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.

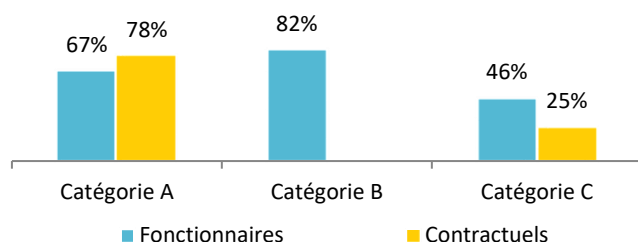
**14 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 86 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 86 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 2 494 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

➔ En 2021, 57,4% 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



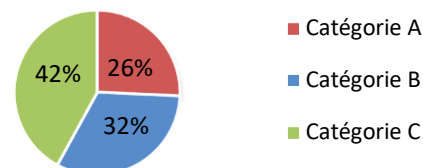
➔ 94 129 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	43 %
Frais de déplacement	44 %
Autres organismes	12 %

➔ 276 jours de formation ont été 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 :  
> 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	76%
Autres organismes	24%

## 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	17 686 €	14 148 €
Montant moyen par bénéficiaire	322 €	186 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- 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 2021

➔ Comité Technique Territorial

10 réunions en 2021 dans la collectivité

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 7 réunions en 2021 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

4 réunions en 2021 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### ➔ <sup>1</sup>Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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

### ➔ <sup>2</sup>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.



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 : novembre 2022

Version 1