

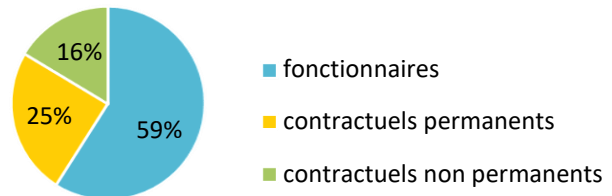
Centre de Gestion 76

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 Seine-Maritime.

Effectifs

➔ 122 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 72 fonctionnaires
- > 30 contractuels permanents
- > 20 contractuels non permanents



➔ 43 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

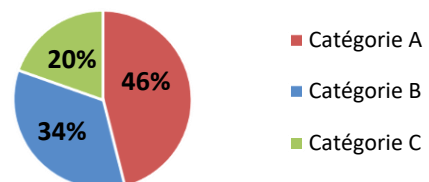
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

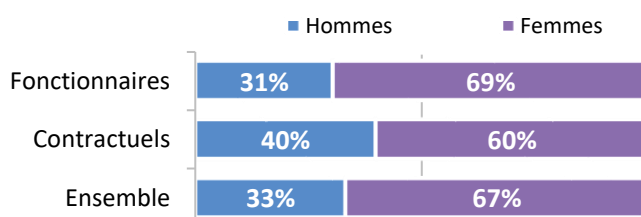
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	76%	33%	64%
Technique	10%	20%	13%
Culturelle	4%	3%	4%
Sportive			
Médico-sociale	10%	43%	20%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

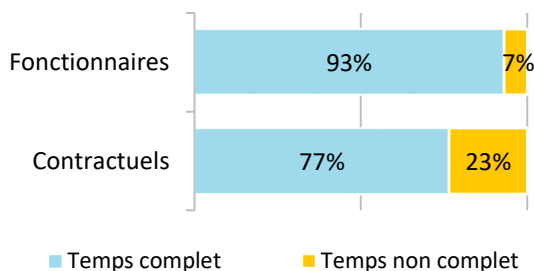


➔ Les principaux cadres d'emplois

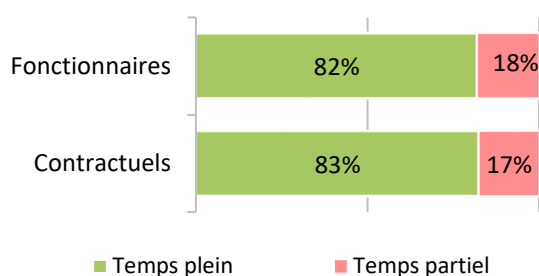
Cadres d'emplois	% d'agents
Rédacteurs	29%
Attachés	20%
Adjoints administratifs	14%
Médecins	11%
Ingénieurs	6%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	29%	0%
Médico-sociale	14%	54%
Administrative	4%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

6% des hommes à temps partiel
24% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

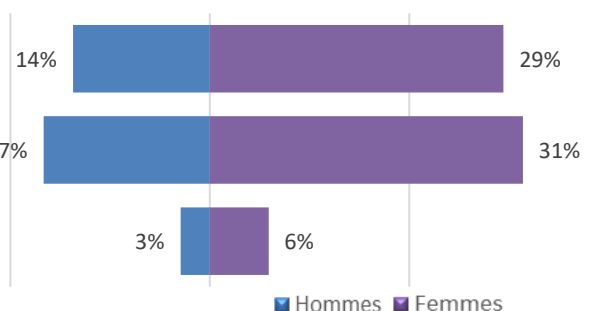
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,38
Contractuels permanents	40,50
Ensemble des permanents	46,76

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	43,75

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

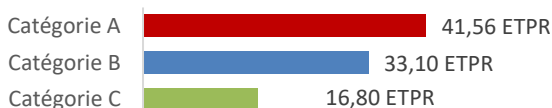
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 114,83 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 67,21 fonctionnaires
- > 24,25 contractuels permanents
- > 23,37 contractuels non permanents

208 991 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 3 agents détachés dans une autre structure

- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2022, 13 arrivées d'agents permanents et 8 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
97 agents	102 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	2,9%
Contractuels	↗	11,1%
Ensemble	↗	5,2%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	38%
Fin de contrats remplaçants	25%
Fin de détachement	13%
Démission	13%
Rupture conventionnelle	13%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	46%
Voie de mutation	23%
Voie de détachement	15%
Recrutement direct	8%
Remplacements (contractuels)	8%

* 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

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

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 37 avancements d'échelon et un avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 75,71 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 320 975 €	Charges de personnel*	6 299 987 €	➔	Soit 75,71 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 871 783 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	558 455 €
Primes et indemnités versées :	944 102 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	781 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	17 597 €		
Supplément familial de traitement :	14 650 €		
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	51 012 €	36 929 €	35 723 €	28 985 €	29 361 €	26 057 €
Technique	s	41 475 €	41 743 €	s	23 546 €	
Culturelle	s		s	s		s
Sportive						
Médico-sociale	49 394 €	76 913 €	s		s	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	50 769 €	58 183 €	35 947 €	31 169 €	27 580 €	25 607 €

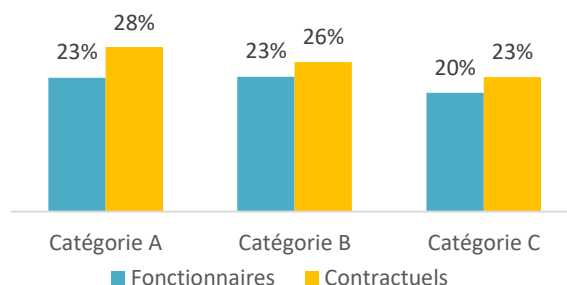
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,38 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	22,79%
Contractuels sur emplois permanents	27,84%
Ensemble	24,38%

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
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 22 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 38 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 7,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,8 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)	2,09%	2,69%	2,26%	0,34%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,09%	2,69%	2,26%	0,34%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,50%	3,02%	2,66%	0,34%

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)

➔ 51,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 1,6 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 2 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

➔ **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 : 1 044 €

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

Dernière mise à jour : 2022

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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires

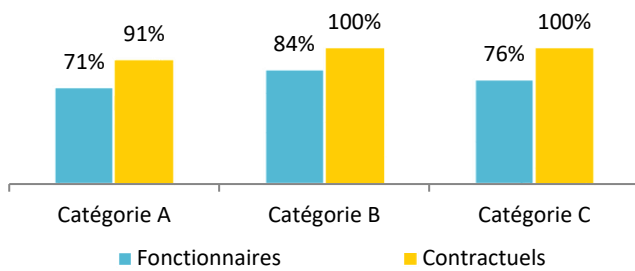
⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 2 en catégorie B, 3 en catégorie C

⇒ 522 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

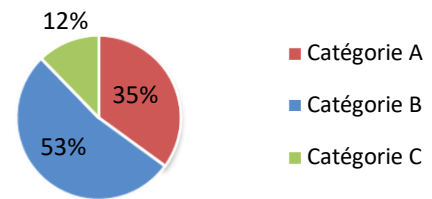
➔ En 2022, 82,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 65 156 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	53 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	42 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	65%
Autres organismes	33%
Interne à la collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	7 964 €
Montant moyen par bénéficiaire	121 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par 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 2022

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 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

Pour l'ensemble des agents permanents :

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

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 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : août 2023

Version 4