

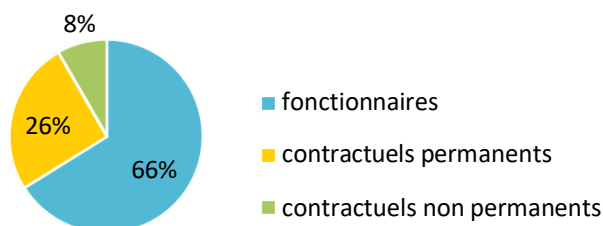
COMMUNE DE CHATEAURENARD

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 des Bouches du Rhône.

Effectifs

242 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 160 fonctionnaires
- > 62 contractuels permanents
- > 20 contractuels non permanents



3 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

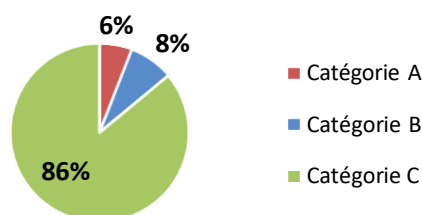
- ▣ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ▣ 75 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ▣ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

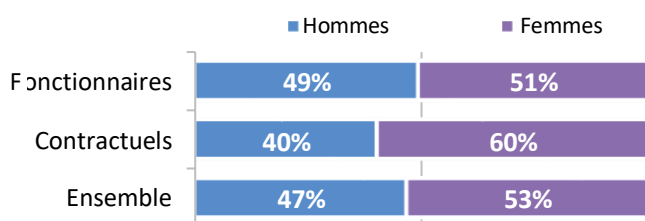
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	31%	27%
Technique	60%	66%	62%
Culturelle	3%	2%	3%
Sportive			
Médico-sociale	1%		0%
Police	8%	2%	6%
Incendie			
Animation	4%		3%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

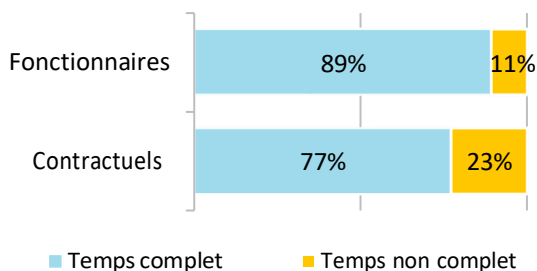


Les principaux cadres d'emplois

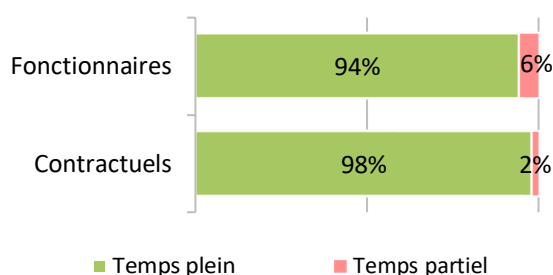
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints administratifs	18%
Agents de maîtrise	11%
Agents de police municipale	6%
Rédacteurs	5%

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



Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	17%	34%
Animation	17%	

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

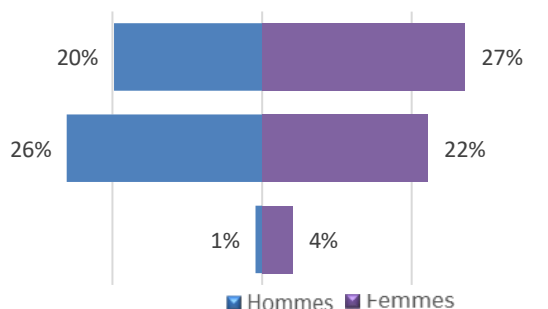
2% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,78	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,02	
Ensemble des permanents	47,61	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	25,50	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

217,01 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 130,58 fonctionnaires
- > 51,72 contractuels permanents
- > 34,71 contractuels non permanents

394 958 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	11,44 ETPR
Catégorie B	17,29 ETPR
Catégorie C	153,57 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

En 2022, 24 arrivées d'agents permanents et 10 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
208 agents	222 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	▮	2,6%
Contractuels	▮	19,2%
Ensemble	▮	6,7%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Mutation	40%
Licenciement	10%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	58%
Voie de mutation	17%
Voie de détachement	13%
Remplacements (contractuels)	13%

* 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

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

82 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

Sanctions disciplinaires

4 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Autres	75%
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation	25%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 52,66 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	17 695 223 €	Charges de personnel*	9 317 637 €	➔	Soit 52,66 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	6 421 028 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	298 468 €
Primes et indemnités versées :	1 046 316 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	248 003 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	45 501 €		
Supplément familial de traitement :	40 502 €		
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	70 471 €	73 885 €	41 039 €	40 564 €	34 847 €	27 037 €
Technique	s	49 644 €	36 789 €	34 958 €	35 833 €	23 604 €
Culturelle	37 366 €	s	s		29 178 €	s
Sportive						
Médico-sociale					s	s
Police					43 768 €	s
Incendie						
Animation			s		31 901 €	
Toutes filières	58 083 €	65 660 €	38 869 €	37 391 €	35 937 €	24 126 €

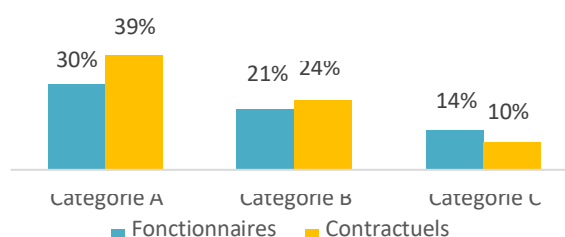
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,3 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	15,37%
Contractuels sur emplois permanents	19,12%
Ensemble	16,30%

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

- 11275 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 3755 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

En moyenne, 27,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

Cette moyenne a été calculée en tenant compte de tous les motifs médicaux et notamment les pathologies de longues durées (CLM, CLD, MP, AT)

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,52%	2,65%	4,72%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,49%	2,65%	6,14%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,49%	2,87%	6,20%	0,00%

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)

100,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

17 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 30 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.

16 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

94 % sont fonctionnaires*

88 % sont en catégorie C*

34 704 € de dépenses réalisées couvrant partiellement

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

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

Coût total des formations : 9 470 €

Coût par jour de formation : 133 €

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 : 55 139 €

l'obligation d'emploi

DOCUMENT DE PRÉVENTION

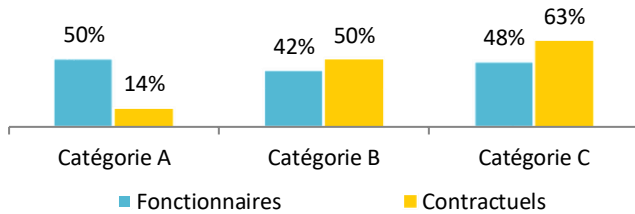
La collectivité dispose d'un document unique
d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

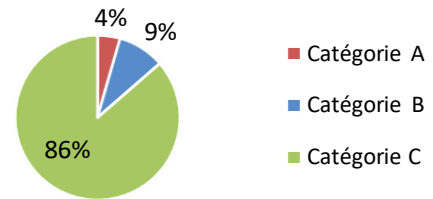
En 2022, 50,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



108 580 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	56 %
Coût de la formation des apprentis	12 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	27 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	60%
Autres organismes	40%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	9 136 €
Montant moyen par bénéficiaire	147 €

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité

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 : octobre 2023

Version 4