



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



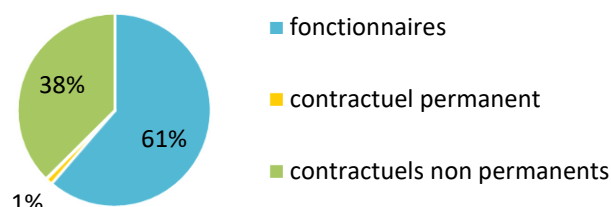
MAIRIE DE MARQUISE

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

Effectifs

➔ 88 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 54 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 33 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

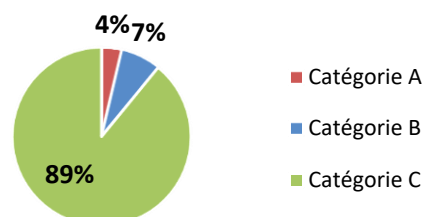
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 79 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

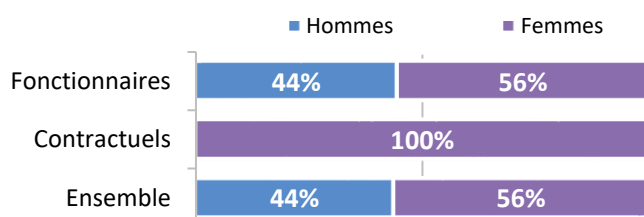
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%		22%
Technique	56%	100%	56%
Culturelle	4%		4%
Sportive			
Médico-sociale			
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	17%		16%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

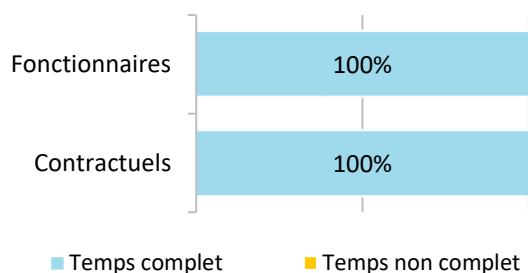


➔ Les principaux cadres d'emplois

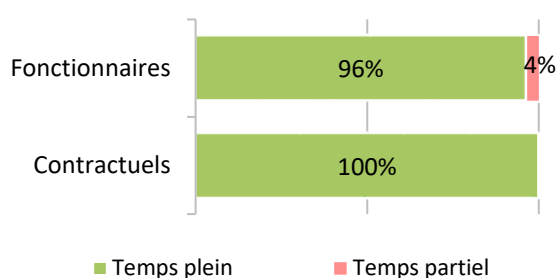
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	51%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints d'animation	15%
Attachés	4%
Techniciens	4%

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



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

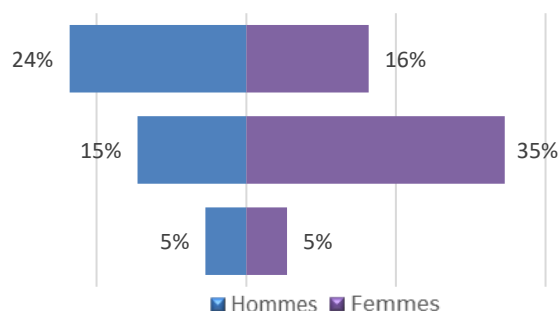
0% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	44,91	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 60 à 65	
Ensemble des permanents	45,23	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	32,95	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

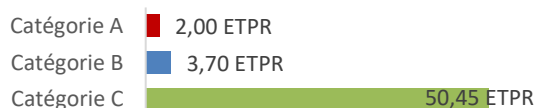
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 72,54 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 54,73 fonctionnaires
- > 1,42 contractuel permanent
- > 16,39 contractuels non permanents

132 023 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

- ➔ En 2021, 1 arrivée d'agent permanent et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
59 agents	55 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-6,9%
Contractuel	➔	0,0%
Ensemble	↘	-6,8%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	80%
Mutation	20%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	100%
------------------	------

* 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

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

- ➔ 5 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 40% des nominations concernent des femmes

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

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

- ➔ 23 avancements d'échelon et 14 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 56,42 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 284 454 €	Charges de personnel*	2 981 337 €	➔	Soit 56,42 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 512 044 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	262 860 €	325 481 €
Heures supplémentaires et complémentaires	8 005 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	13 182 €	
Supplément familial de traitement :	31 122 €	
Indemnité de résidence :	11 857 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

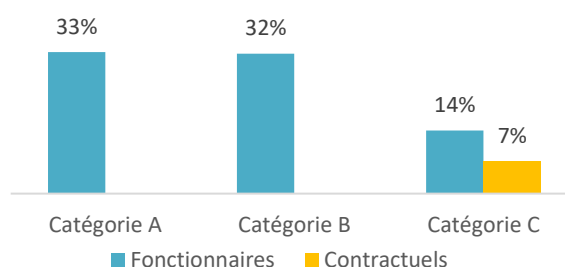
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		s		27 320 €	
Technique			s		24 837 €	s
Culturelle					26 506 €	
Sportive						
Médico-sociale					s	
Police					s	
Incendie						
Animation			s		24 202 €	
Toutes filières	s		s		25 057 €	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 17,37 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,57%
Contractuels sur emplois permanents	7,37%
Ensemble	17,37%

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 sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

➔ En moyenne, 14,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 18 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,81%	4,93%	3,83%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,96%	4,93%	3,98%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,60%	4,93%	4,61%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 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

- > 2 accidents du travail pour 88 agents permanents en position d'activité au 31 décembre 2021
- > 1 accident de travail sur emplois non permanents
- > En moyenne, 183 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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 1 248 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

FORMATION

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

Coût total des formations : **654 €**

Coût par jour de formation : **327 €**

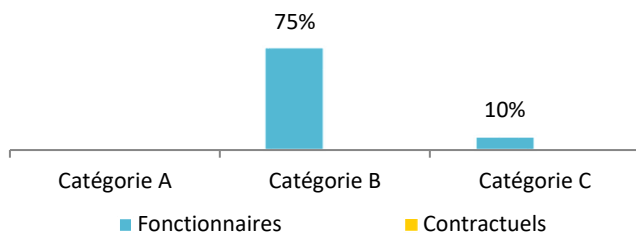
DÉPENSES

Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

Formation

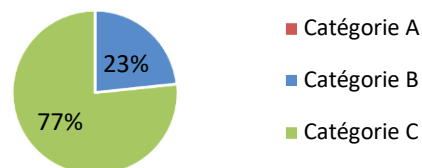
- ➔ En 2021, 14,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



- ➔ 30 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 7 782 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	99 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	20%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Le montant de la participation est de 11 315€ pour 41 agents

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

CNAS : 15 476 €
chèques déjeuners : 19 100€

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

- ➔ Comité Technique Territorial

3 réunions en 2021 dans la collectivité

— Précisions méthodologiques —

➡ ¹Formules 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

➡ ²Formules 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