



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UN

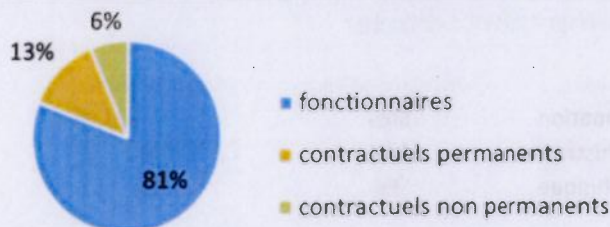
## CC DE LA HAUTE SOMME (COMBLES - PERONNE - ROISEL)

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](http://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 Somme.

### Effectifs

➤ 63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 51 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



➤ 2 contractuels permanents en CDI

➤ Précisions emplois non permanents

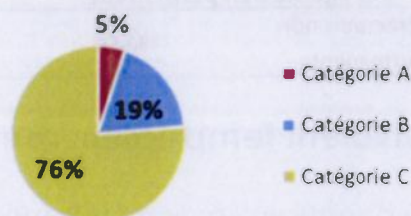
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

➤ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	38%	17%
Technique	76%	38%	71%
Culturelle			
Sportive	6%	25%	8%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	4%		3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➤ Répartition des agents par catégorie



➤ Répartition par genre et par statut

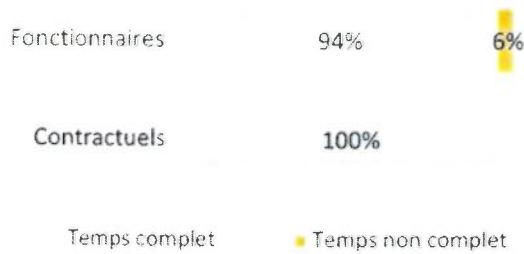
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	73%	27%
Contractuels	75%	25%
Ensemble	73%	27%

➤ Les principaux cadres d'emplois

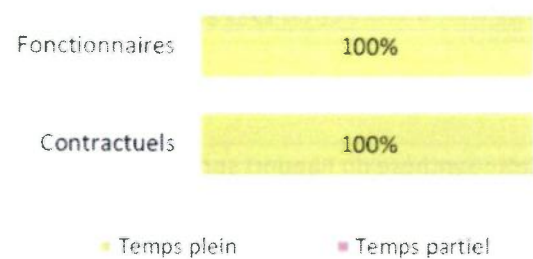
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	63%
Educateurs des APS	8%
Rédacteurs	7%
Adjoints administratifs	7%
Attachés	3%

## — 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
Animation	50%	0%
Administrative	14%	0%
Technique	3%	0%

## — Pyramide des âges

### • En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,77	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,63	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,67</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	32,50	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



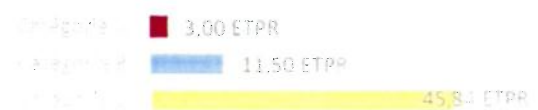
## — Équivalent temps plein rémunéré

### • 63,35 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 47,53 fonctionnaires
- > 12,81 contractuels permanents
- > 3,01 contractuels non permanents

115 297 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- En 2022, 32 arrivées d'agents permanents et 29 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
56 agents	59 agents

cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	6,3%
Contractuels	→	0,0%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>5,4%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	76%
Démission	14%
Départ à la retraite	7%
Autres cas	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	78%
Arrivées de contractuels	13%
Recrutement direct	3%
Intégration directe	3%
Voie de mutation	3%

\* 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

- 34 avancements d'échelon et 11 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

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

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

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 19,51 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement\* 14 062 426 € Charges de personnel\* 2 743 353 € Soit 19,51 % des dépenses de fonctionnement

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 733 374 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>
Primes et indemnités versées :	273 019 €	<b>66 751 €</b>
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	5 961 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 421 €	
Supplément familial de traitement :	23 215 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

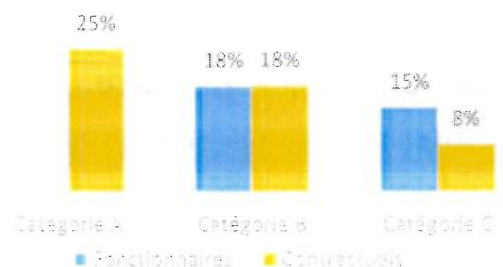
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative		53 499 €	34 635 €	s	27 370 €	
Technique		s	s	s	26 165 €	27 104 €
Culturelle						
Sportive			36 499 €	24 836 €		s
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s		s	s
Toutes filières		51 960 €	34 807 €	25 840 €	26 241 €	27 131 €

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,75 %

<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,47%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>16,65%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>15,75%</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 sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 396 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 69 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

## Absences

- En moyenne, 21,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

- En moyenne, 8,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 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)	3,99%	2,43%	3,78%	7,74%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,95%	2,43%	5,47%	7,74%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,17%	2,71%	5,70%	8,22%

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)
- 52,9 % 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

- 8 accidents du travail déclarés au total en 2022
- 8 accidents du travail pour 63 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- En moyenne, 45 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.

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 1 en catégorie C
- 773 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- FORMATION**  
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
Coût total des formations : 811 €  
Coût par jour de formation : 162 €
- DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour :

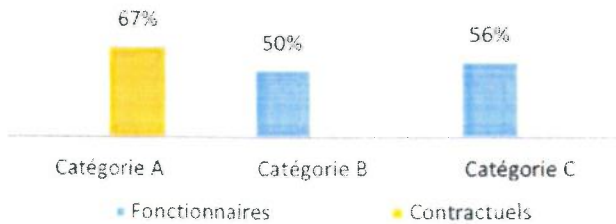
2022

## Formation

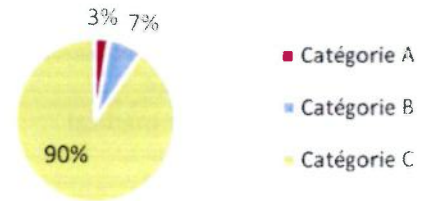
En 2022, 50,8 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



21 843 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 1,7 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	68 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	27 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	29%
Autres organismes	28%
Interne à la collectivité	44%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	2 310 €
Montant moyen par bénéficiaire	59 €

- 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.