



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



DEPARTEMENT DE LA MEUSE

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 de la Meuse.

Effectifs

➔ 1 224 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 852 fonctionnaires
- > 145 contractuels permanents
- > 227 contractuels non permanents



➔ 9 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

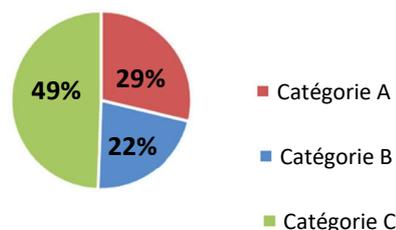
- ⇒ 3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

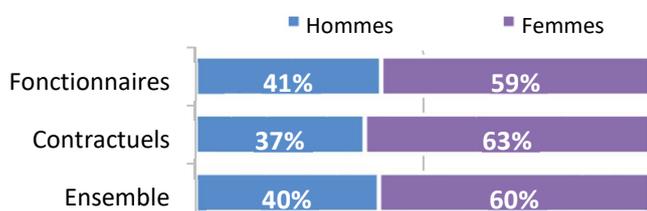
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	43%	32%
Technique	49%	32%	46%
Culturelle	4%	3%	4%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	17%	21%	18%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

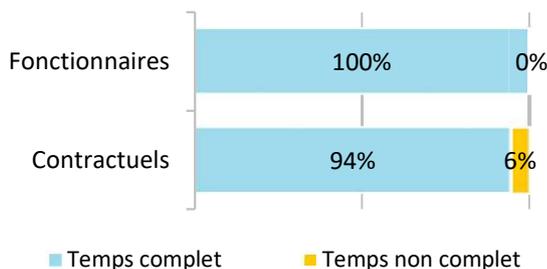


➔ Les principaux cadres d'emplois

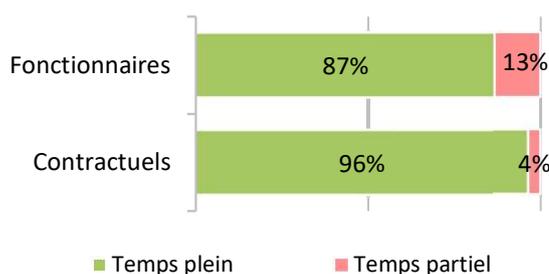
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	19%
Rédacteurs	14%
Assistants socio-éducatifs	13%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	12%
Adjoints administratifs	10%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	0%	3%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
19% des femmes à temps partiel

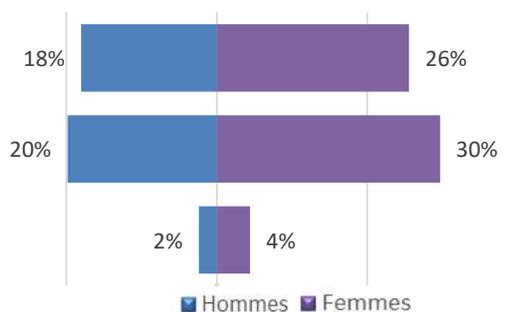
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,15
Contractuels permanents	37,74
Ensemble des permanents	46,64
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	49,59

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

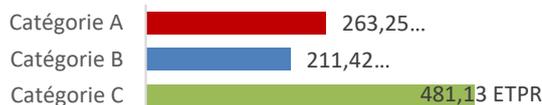
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 167,39 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 808,88 fonctionnaires
- > 146,92 contractuels permanents
- > 211,59 contractuels non permanents

2 124 650 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 41 agents en disponibilité
- > 25 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 12 agents détachés dans une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 80 arrivées d'agents permanents et 95 départs

29 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
1 012 agents	997 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↘	-8,2%
Ensemble	↘	-1,5%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	26%
Fin de contrats remplaçants	25%
Démission	20%
Mutation	14%
Détachement	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	51%
Voie de mutation	18%
Remplacements (contractuels)	18%
Voie de détachement	6%
Intégration directe	5%

* 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

➔ 10 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 40% des nominations concernent des femmes

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

dont 31% des nominations concernent des femmes

➔ 337 avancements d'échelon et 77 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ 69 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 76,8 % femmes

dont 50,7 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	2
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

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

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 23,72 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	224 094 834 €	Charges de personnel*	53 159 496 €	➔	Soit 23,72 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	30 369 501 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	5 737 552 €
Primes et indemnités versées :	5 150 730 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	445 470 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	228 528 €		
Supplément familial de traitement :	243 101 €		
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	50 029 €	41 639 €	32 648 €	24 952 €	26 430 €	21 244 €
Technique	53 513 €	35 654 €	36 404 €	26 382 €	26 945 €	22 216 €
Culturelle	45 120 €	s	32 691 €	s	26 840 €	21 487 €
Sportive	s					
México-sociale	38 876 €	28 924 €		s		
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	43 121 €	34 825 €	33 857 €	25 542 €	26 837 €	21 919 €

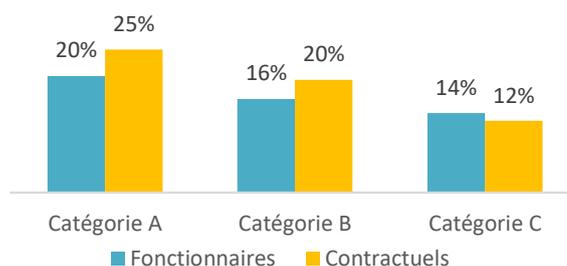
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,96 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	16,47%
Contractuels sur emplois permanents	20,10%
Ensemble	16,96%

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

- ⇒ 21089,26 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 19,75 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ En 2021, 44 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2021, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 18,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,27%	1,50%	3,87%	0,69%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,10%	1,50%	4,58%	0,69%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,04%	2,65%	5,54%	0,73%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 29,0 % 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

➔ 40 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 3,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 34 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.

76 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 5 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 63 % sont en catégorie C*
- ⇒ 9 869 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
375 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 29 956 €
Coût par jour de formation : 80 €
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

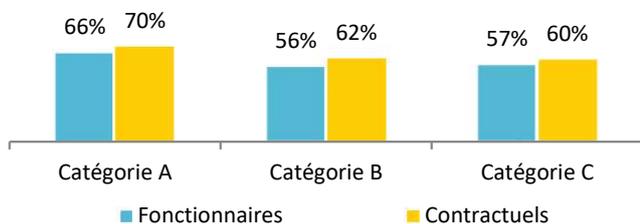
Total des dépenses : 117 204 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2015

Formation

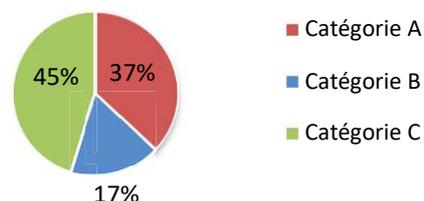
➔ En 2021, 59,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 2 792 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 597 129 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	46 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	44 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	62%
Autres organismes	34%
Interne à la collectivité	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	21 495 €
Montant moyen par bénéficiaire	82 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

➔ Jours de grève

77 jours de grève recensés en 2021

➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2021 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2021 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 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 : octobre 2022

Version 1