



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



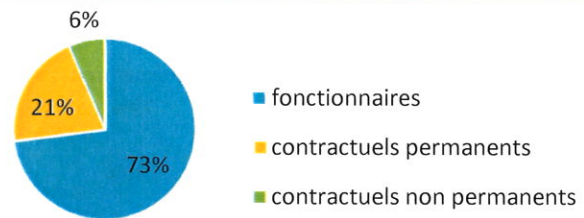
COMMUNE DE BAGNOLS-SUR-CEZE

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 du Gard.

Effectifs

➔ 340 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 248 fonctionnaires
- > 70 contractuels permanents
- > 22 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

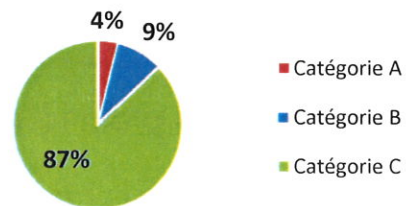
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

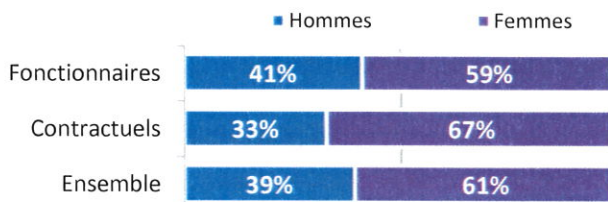
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	20%	25%
Technique	46%	41%	45%
Culturelle	6%		5%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	8%		6%
Police	8%		6%
Incendie			
Animation	5%	39%	12%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

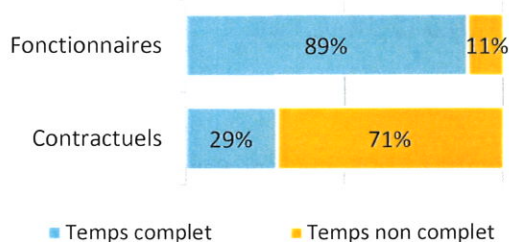


➔ Les principaux cadres d'emplois

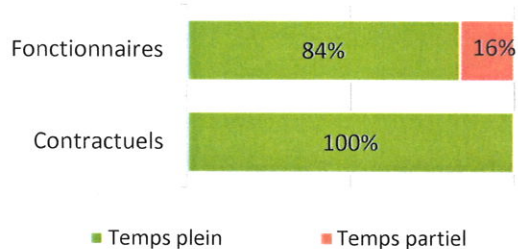
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	18%
Adjoints d'animation	12%
Agents de maîtrise	7%
ATSEM	6%

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	22%	79%
Culturelle	13%	
Animation	8%	100%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

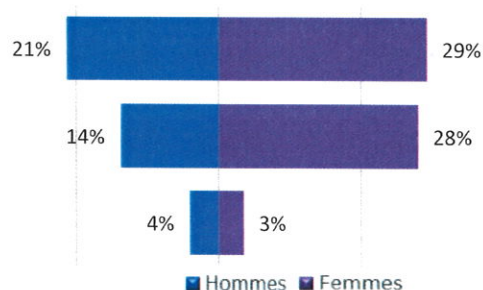
2% des hommes à temps partiel
26% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,01	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,79	
Ensemble des permanents	47,88	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	33,64	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

305,35 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 232,56 fonctionnaires
- > 43,00 contractuels permanents
- > 29,79 contractuels non permanents

555 737 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	11,99 ETPR
Catégorie B	27,61 ETPR
Catégorie C	235,96 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents en congés parental
- > 6 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2022, 21 arrivées d'agents permanents et 22 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
319 agents	318 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-1,2%
Contractuels	↗	2,9%
Ensemble	↘	-0,3%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Fin de contrats remplaçants	27%
Congé parental	14%
Mise en disponibilité	5%
Mutation	5%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	33%
Remplacements (contractuels)	33%
Voie de mutation	19%
Intégration directe	10%
Recrutement direct	5%

* 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

3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel ayant été nommés

Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

13 avancements de grade

dont 100,0 % femmes

dont 66,7 % de catégorie C

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 55,72 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	23 371 551 €	Charges de personnel*	13 022 292 €	➔	Soit 55,72 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	8 031 959 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	492 622 €
Primes et indemnités versées :	1 189 443 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	148 599 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	105 157 €		
Supplément familial de traitement :	62 143 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

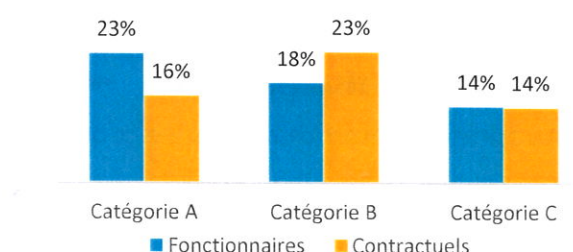
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 081 €	40 662 €	34 305 €	s	29 141 €	23 768 €
Technique	58 250 €		35 442 €		26 763 €	23 238 €
Culturelle	s		s		27 255 €	
Sportive			34 656 €			
Médico-sociale					26 673 €	
Police			s		35 605 €	
Incendie						
Animation			s		25 089 €	23 770 €
Toutes filières	55 619 €	40 662 €	35 420 €	s	28 066 €	23 486 €

*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 14,81 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,94%
Contractuels sur emplois permanents	13,97%
Ensemble	14,81%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 8143,03 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 895,1 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 33,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,3 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)	8,67%	0,90%	6,96%	0,96%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,06%	0,90%	7,26%	0,96%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,33%	1,09%	7,52%	0,96%

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)

➔ 39,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 29 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 8,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 28 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
10 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 : 13 175 €

➔ **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.

32 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

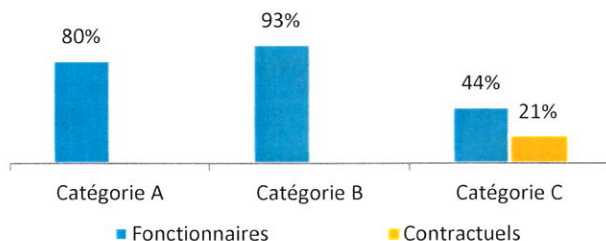
⇒ 100 % sont fonctionnaires*

⇒ 94 % sont en catégorie C*

Formation

➔ En 2022, 43,7% 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



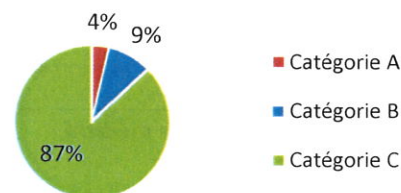
➔ 139 993 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	55 %
Coût de la formation des apprentis	20 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	23 %

➔ 1 019 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	39%
Autres organismes	58%
Interne à la collectivité	3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	19 590 €
Montant moyen par bénéficiaire	96 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

42 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

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.

Envoyé en préfecture le 30/01/2024

Reçu en préfecture le 30/01/2024

Publié le



ID : 030-213000284-20240124-2024_01_14-DE