



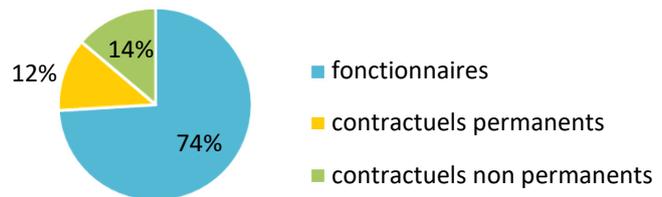
GRAND COGNAC

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 de la Charente.

Effectifs

➔ 443 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 328 fonctionnaires
- > 54 contractuels permanents
- > 61 contractuels non permanents



➔ 26 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

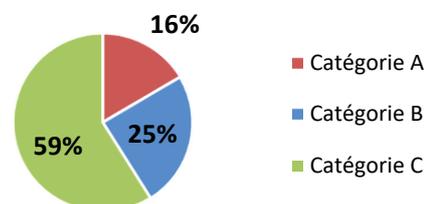
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 57 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

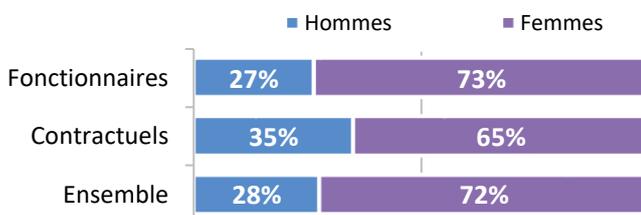
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	33%	21%
Technique	30%	22%	29%
Culturelle	15%	15%	15%
Sportive	2%	13%	4%
Médico-sociale	18%	6%	16%
Police			
Incendie			
Animation	15%	11%	15%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

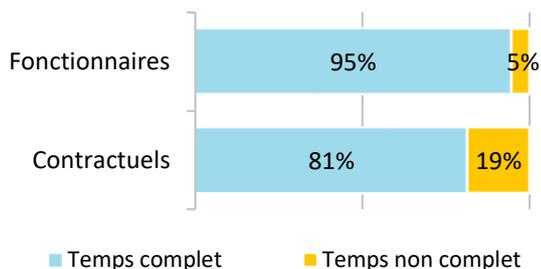


➔ Les principaux cadres d'emplois

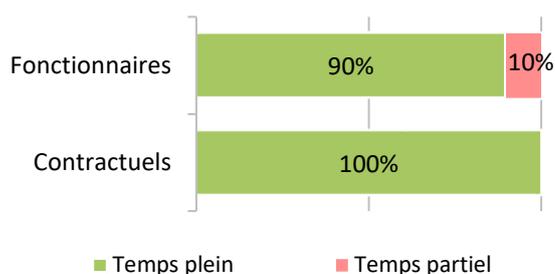
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	21%
Adjoints d'animation	12%
Adjoints administratifs	10%
Adjoints du patrimoine	7%
Attachés	6%

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
Animation	10%	33%
Culturelle	8%	75%
Médico-sociale	7%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

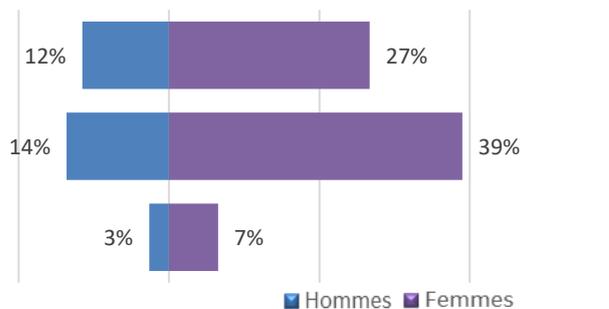
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,82
Contractuels permanents	41,85
Ensemble des permanents	45,26
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	33,73

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

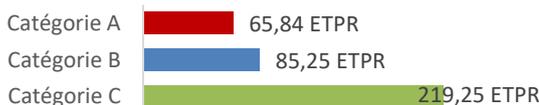
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 427,65 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 318,41 fonctionnaires
- > 51,93 contractuels permanents
- > 57,31 contractuels non permanents

778 323 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 21 agents en disponibilité

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

Mouvements

➔ En 2022, 89 arrivées d'agents permanents et 83 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
376 agents	382 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	3,8%
Contractuels	↘	-10,0%
Ensemble	↗	1,6%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	61%
Démission	14%
Départ à la retraite	11%
Mise en disponibilité	5%
Congé parental	2%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	57%
Recrutement direct	12%
Voie de mutation	12%
Arrivées de contractuels	12%
Intégration directe	2%

* 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

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ 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

➔ 181 avancements d'échelon et 9 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées 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	1	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)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Ivresse	50%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 41,2 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	50 127 208 €	Charges de personnel*	20 650 294 €	➔	Soit 41,2 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	10 919 654 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	49 122 €
Primes et indemnités versées :	2 055 468 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	19 996 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	73 932 €		
Supplément familial de traitement :	80 725 €		
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	58 689 €	30 927 €	34 419 €	36 188 €	25 467 €	s
Technique	63 347 €	31 916 €	44 118 €		24 896 €	27 908 €
Culturelle	40 310 €		34 098 €	32 102 €	25 249 €	s
Sportive	s		32 112 €	32 613 €		
México-sociale	36 497 €	s	24 859 €	s	22 594 €	s
Police						
Incendie						
Animation			35 486 €	28 309 €	24 646 €	23 844 €
Toutes filières	45 844 €	31 503 €	32 276 €	32 479 €	24 832 €	26 405 €

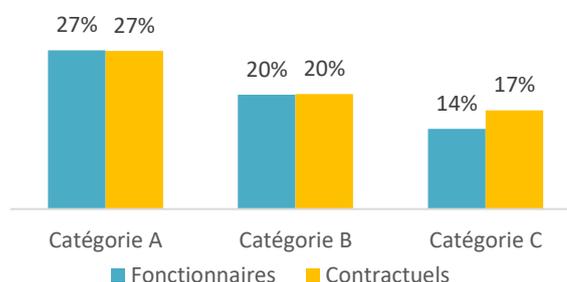
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,82 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,19%
Contractuels sur emplois permanents	22,55%
Ensemble	18,82%

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

- ⇒ 113,94 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 1803,88 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, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 28,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 16 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)	4,92%	2,54%	4,59%	2,78%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,70%	4,39%	7,23%	2,78%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,08%	5,03%	7,65%	2,87%

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

➔ 13 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 2,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 57 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.

20 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 85 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
19 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 19 213 €

Coût par jour de formation : 1 011 €

➔ **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 : 52 335 €

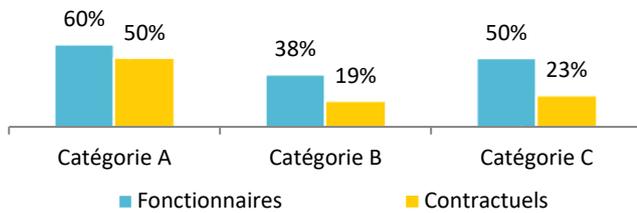
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

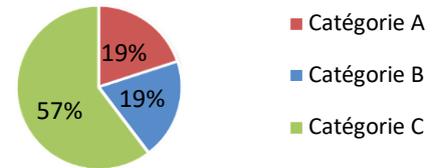
➔ En 2022, 46,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 177 037 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	55 %
Coût de la formation des apprentis	13 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	26 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	70%
Autres organismes	30%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	43 102 €
Montant moyen par bénéficiaire	160 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

27 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité
7 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.

Date de publication : novembre 2023

Version 4