SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

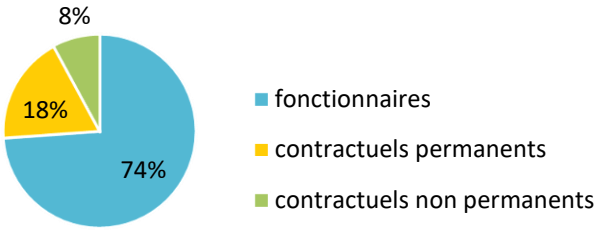
COMMUNE DE COULOUNIEIX CHAMIERS

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 Dordogne.

Effectifs

153 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> **113** fonctionnaires
> **28** contractuels permanents
> **12** contractuels non permanents



2 contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

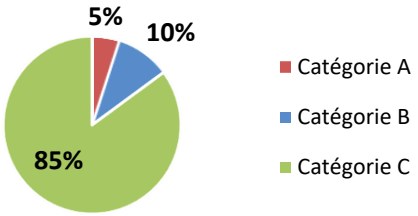
- 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

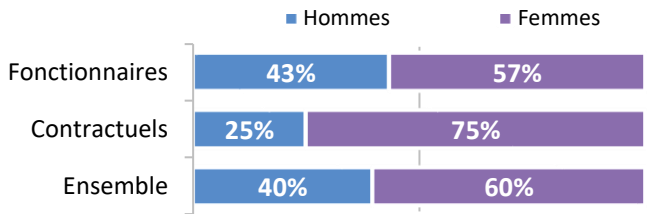
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	4%	21%
Technique	53%	21%	47%
Culturelle	4%		3%
Sportive	4%		3%
Médico-sociale		11%	2%
Police			
Incendie			
Animation	14%	64%	24%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

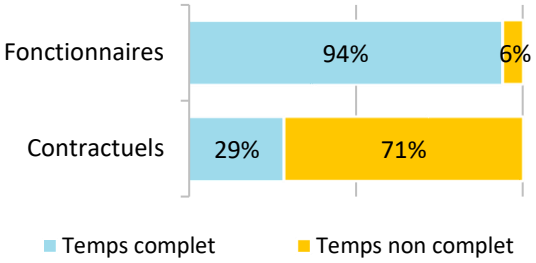


Les principaux cadres d'emplois

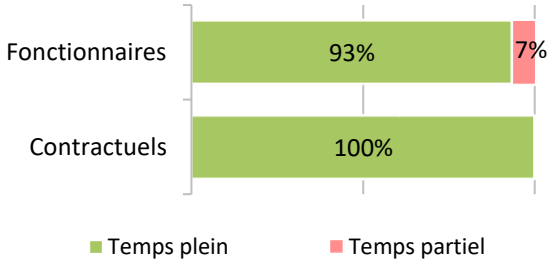
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints d'animation	21%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	13%
Rédacteurs	4%

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



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	25%	
Animation	25%	89%
Administrative	3%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

8% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

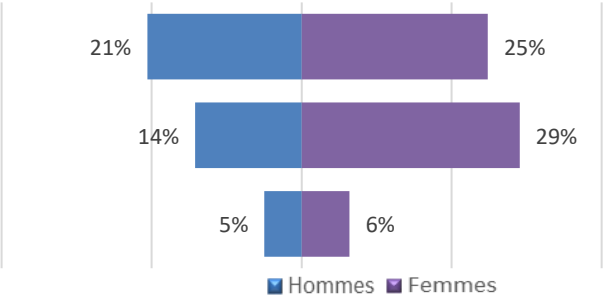
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**48,69**
Contractuels permanents	**37,14**
Ensemble des permanents	**46,40**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**42,92**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

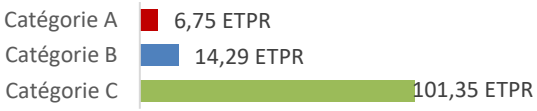
Équivalent temps plein rémunéré

129,01 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> 108,14 fonctionnaires
> 14,25 contractuels permanents
> 6,62 contractuels non permanents

234 798 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 3 agents mis à disposition dans une autre structure
> 7 agents en disponibilité
> Un agent détaché au sein de la collectivité
> 2 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

En 2022, 29 arrivées d'agents permanents et 26 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 [1]	Effectif physique au 31/12/2022
138 agents	**141 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	**-2,6%**
Contractuels	↗	**27,3%**
Ensemble	↗	**2,2%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	69%
Départ à la retraite	19%
Démission	8%
Détachement	4%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	90%
Voie de mutation	3%
Réintégration et retour	3%
Arrivées de contractuels	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 professionnelnommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité n'ayant pas été nommés

44 avancements d'échelon et 6 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

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 65,12 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 403 416 €	Charges de personnel*	5 472 643 €	Soit 65,12 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 611 512 €
Primes et indemnités versées :	502 080 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	20 262 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	33 841 €
Supplément familial de traitement :	30 437 €
Indemnité de résidence :	28 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

127 758 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

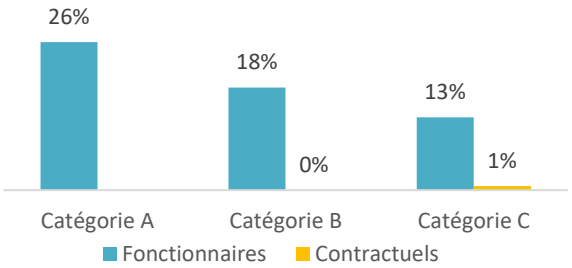
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 785 €		37 227 €	s	28 118 €	s
Technique	68 770 €		s		27 261 €	22 154 €
Culturelle			s		s	
Sportive	s		s		27 427 €	
Médico-sociale						s
Police						
Incendie						
Animation			36 067 €		24 422 €	23 029 €
Toutes filières	**55 318 €**		**37 045 €**	**s**	**27 376 €**	**22 583 €**

**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 13,9 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**15,26%**
Contractuels sur emplois permanents	**0,57%**
Ensemble	**13,90%**

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 a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- 700,93 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 728,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

En moyenne, 46,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> **En moyenne, 9,7 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)*	**7,50%**	**2,65%**	**6,54%**	**0,41%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**12,72%**	**2,65%**	**10,72%**	**0,41%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**13,62%**	**2,65%**	**11,44%**	**0,41%**

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)
- 49,6 % 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

11 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 7,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 12 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.

13 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires*
- 100 % sont en catégorie C*

- 82 287 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

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

Coût total des formations : **4 519 €**
Coût par jour de formation : **348 €**

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 : **10 584 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

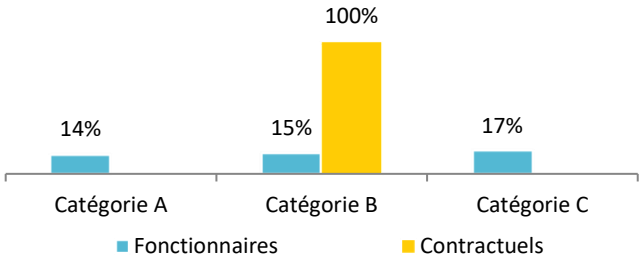
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

Formation

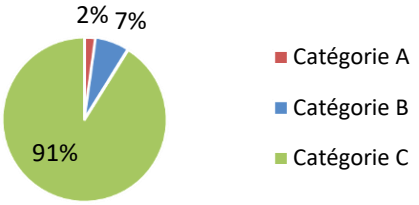
En 2022, 14,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



45 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 :

> 0,3 jour par agent

37 362 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Coût de la formation des apprentis	10 %
Autres organismes	19 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**4 884 €**	**32 954 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**140 €**	**262 €**

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

40 jours de grève recensés en 2022

Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1Formules 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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.

DONNÉES SOCIALES 2022
DES CENTRES DE GESTION

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 : décembre 2023 *Version 4*