



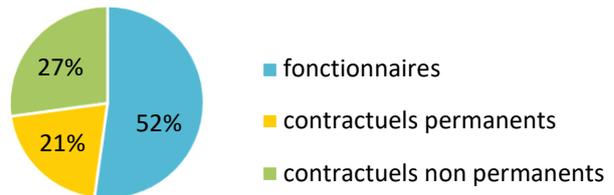
CC DES CAMPAGNES DE L'ARTOIS

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 Pas-de-Calais.

Effectifs

➔ 92 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 48 fonctionnaires
- > 19 contractuels permanents
- > 25 contractuels non permanents



➔ 4 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

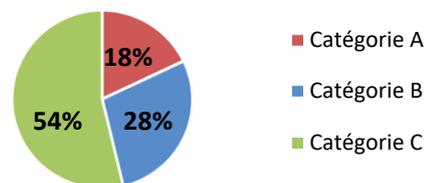
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 96 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

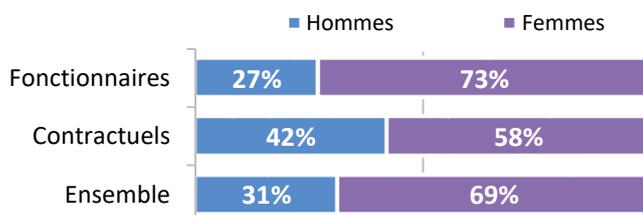
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	35%	16%	30%
Technique	33%	37%	34%
Culturelle	4%	5%	4%
Sportive	4%		3%
Médico-sociale	13%	32%	18%
Police			
Incendie			
Animation	10%	11%	10%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

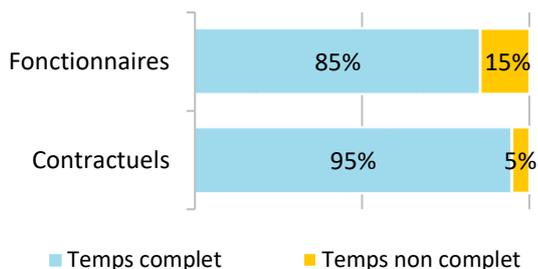


➔ Les principaux cadres d'emplois

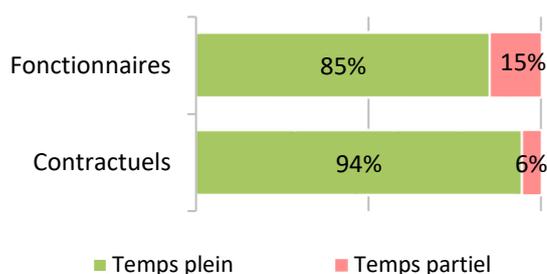
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	24%
Adjoints administratifs	15%
Attachés	9%
Techniciens	9%
Adjoints d'animation	9%

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	100%	100%
Médico-sociale	33%	0%
Technique	13%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
18% des femmes à temps partiel

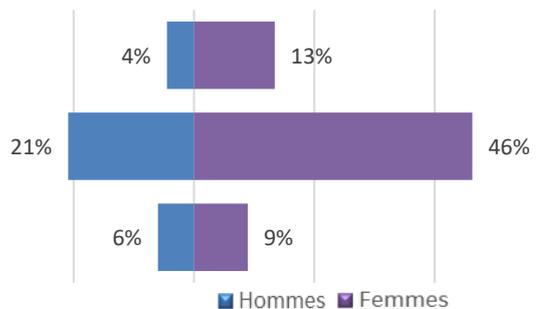
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 40 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	42,71
Contractuels permanents	33,55
Ensemble des permanents	40,11
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,70

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

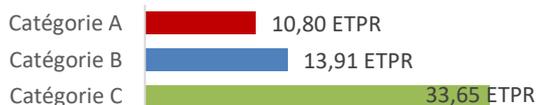
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 94,78 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 43,51 fonctionnaires
- > 14,85 contractuels permanents
- > 36,42 contractuels non permanents

172 500 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité

Mouvements

- ➔ En 2022, 9 arrivées d'agents permanents et 6 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
64 agents	67 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-2,0%
Contractuels	↗	26,7%
Ensemble	↗	4,7%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	33%
Mise en disponibilité	17%
Démission	17%
Fin de contrats remplaçants	17%
Rupture conventionnelle	17%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	78%
Voie de mutation	11%
Voie de détachement	11%

* 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

- ➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 48 avancements d'échelon et un avancement de grade

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 20,5 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	17 675 878 €	Charges de personnel*	3 623 352 €	➔	Soit 20,5 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 779 820 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	317 463 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 409 €		634 562 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 301 €		
Supplément familial de traitement :	17 670 €		
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	48 302 €		34 440 €		27 289 €	23 301 €
Technique		s	37 793 €	s	25 196 €	27 833 €
Culturelle			s	s		
Sportive			36 777 €			
Médico-sociale	s	29 692 €	s	s	21 561 €	s
Police						
Incendie						
Animation			s		24 964 €	s
Toutes filières	44 012 €	32 051 €	34 893 €	25 311 €	25 483 €	27 433 €

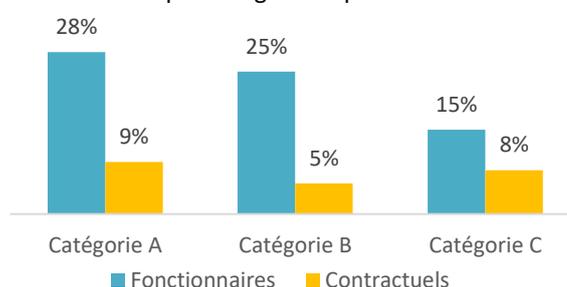
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,84 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,96%
Contractuels sur emplois permanents	7,60%
Ensemble	17,84%

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

- ⇒ 35,92 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 18,25 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, 14,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,2 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)	3,88%	2,51%	3,49%	1,64%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,88%	2,51%	3,49%	1,64%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,22%	2,70%	3,79%	1,71%

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

- ➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 26,3 % 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

- > 11 accidents du travail pour 92 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 14 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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C
- ⇒ 621 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

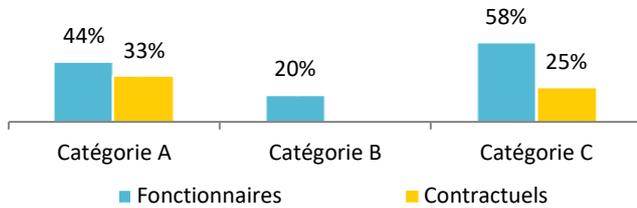
- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
2 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 500 €
Coût par jour de formation : 250 €
- ➔ **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 ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

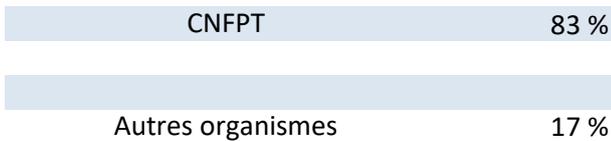
➔ En 2022, 37,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



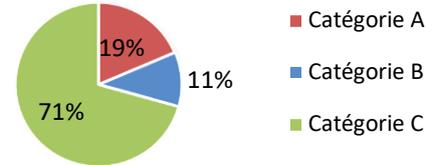
➔ 19 995 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



➔ 75 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 :
> 1,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



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	3 940 €	1 525 €
Montant moyen par bénéficiaire	158 €	53 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

1 réunion en 2022 dans la collectivité

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 : octobre 2023

Version 4