



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



CC DU PAYS DE MONTBOZON ET DU CHANOIS

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 Haute-Saône.

Effectifs

71 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 57 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



1 contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

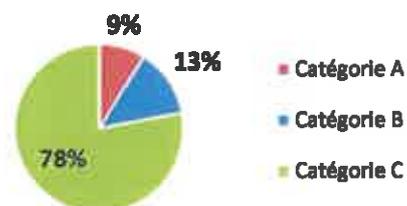
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun Intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

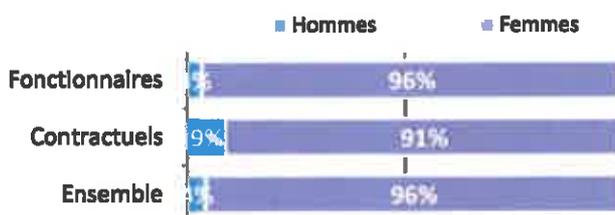
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	9%	9%	9%
Technique	14%	18%	15%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	26%	18%	25%
Police			
Incendie			
Animation	51%	55%	51%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

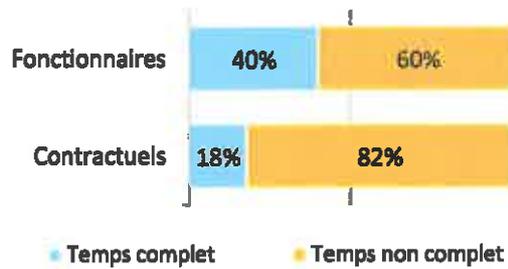


Les principaux cadres d'emplois

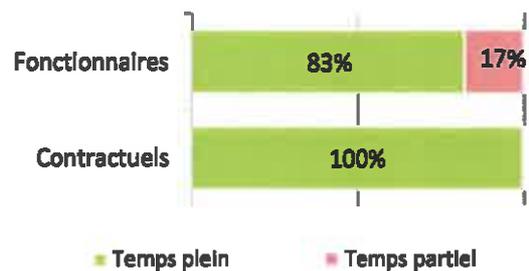
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	47%
Adjoints techniques	13%
ATSEM	10%
Auxiliaires de puériculture	9%
Adjoints administratifs	6%

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	75%	100%
Animation	66%	100%
Médico-sociale	47%	50%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

50% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

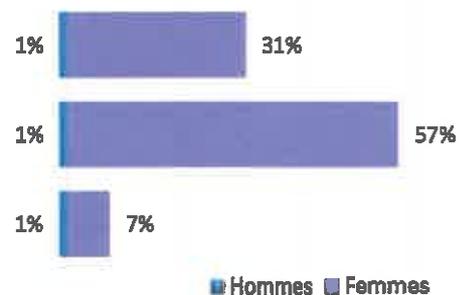
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	43,99
Contractuels permanents	45,23
Ensemble des permanents	44,19
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	30,83

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

61,80 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 44,05 fonctionnaires
- > 9,20 contractuels permanents
- > 8,55 contractuels non permanents

112 476 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,50 ETPR
Catégorie B	9,07 ETPR
Catégorie C	38,68 ETPR

Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2022, 21 arrivées d'agents permanents et 19 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
66 agents	68 agents

1 / page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↔	5,6%
Contractuels	↘	-8,3%
Ensemble	↔	3,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	63%
Mise en disponibilité	11%
Mutation	11%
Départ à la retraite	11%
Démission	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	52%
Arrivées de contractuels	24%
Recrutement direct	14%
Intégration directe	5%
Voie de mutation	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

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

- un 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

- 46 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 64,57 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 599 588 €	Charges de personnel*	2 324 433 €	➔	Soit 64,57 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 323 828 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	192 438 €
Primes et Indemnités versées :	104 234 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	19 549 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 072 €		
Supplément familial de traitement :	19 782 €		
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	s	s			27 295 €	
Technique					23 589 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	30 328 €		26 114 €	s	24 782 €	s
Police						
Incendie						
Animation			27 966 €		22 606 €	21 131 €
Toutes filières	34 513 €	s	26 924 €	s	23 640 €	21 275 €

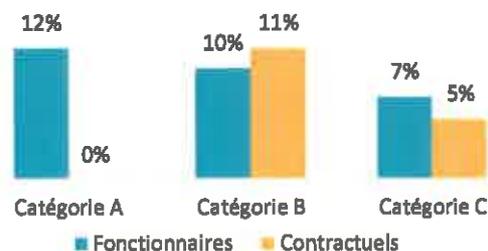
* Le statut contractuel appliqué en dessous de 2 ETP

La part du régime Indemnitaires sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 7,87 %

Part du régime Indemnitaires sur les rémunérations :

Fonctionnaires	8,28%
Contractuels sur emplois permanents	5,71%
Ensemble	7,87%

Part du régime Indemnitaires 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

- ⇒ 213,34 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 1532,17 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, 9,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,8 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)	2,67%	0,77%	2,36%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,67%	0,77%	2,36%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,90%	0,77%	3,40%	0,00%

Cf. p. 27 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences. Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365) sur l'année

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 79,4 % 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

➤ Trois accidents du travail déclarés au total en 2022

> 1 accident du travail pour 71 agents en position d'activité au 31 décembre 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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 31 635 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➤ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➤ **FORMATION**
2 jours de formation liés à la prévention (habillations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 396 €
Coût par jour de formation : 198 €

➤ **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 : 967 €

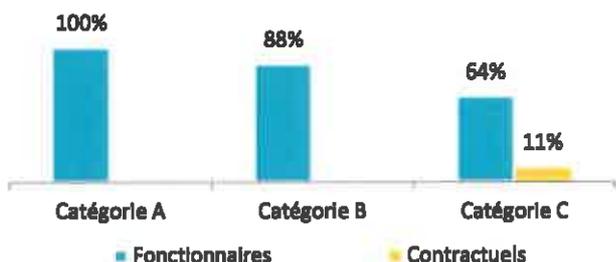
➤ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

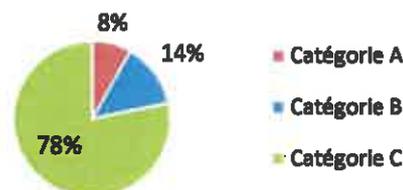
- En 2022, 60,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 170 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 23 455 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	54 %
Coût de la formation des apprentis	10 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	30 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	69%
Autres organismes	31%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	4 734 €
Montant moyen par bénéficiaire	197 €

- L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- Jours de grève

16 jours de grève recensés en 2022

- Comité Technique Territorial

2 réunions 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 sauries 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 comptabilisées 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