

RAPPORT

RAPPORT SOCIAL UNIQUE





DEPARTEMENT DE L AISNE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Aisne.

Effectifs

➔ 2 652 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 1 605 fonctionnaires
- > 242 contractuels permanents
- > 805 contractuels non permanents



➔ 6 % des contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

➔ Précisions emplois non permanents

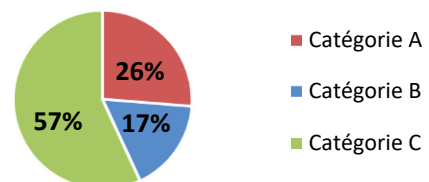
- ⇒ 3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 17 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

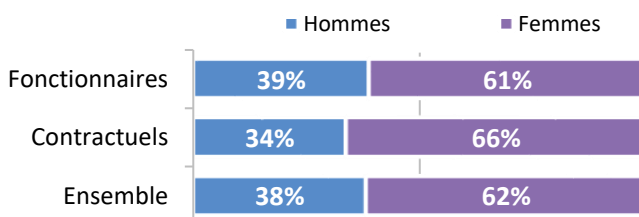
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	38%	27%
Technique	53%	34%	51%
Culturelle	2%	5%	3%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	20%	23%	20%
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

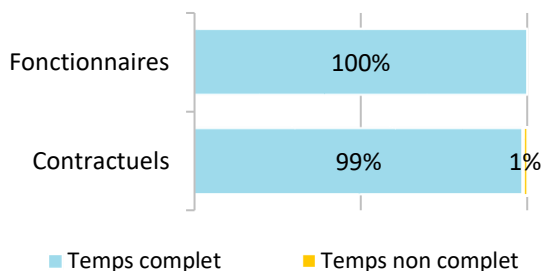


➔ Les principaux cadres d'emplois

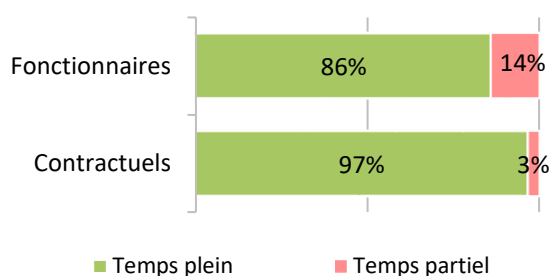
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	19%
Adjoints techniques	13%
Adjoints administratifs	13%
Assistants socio-éducatifs	13%
Agents de maîtrise	11%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

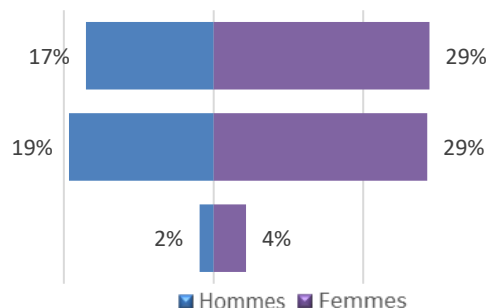
2% des hommes à temps partiel
19% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,23	de 50 ans et +
Contractuels permanents	35,89	
Ensemble des permanents	47,48	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	49,18	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

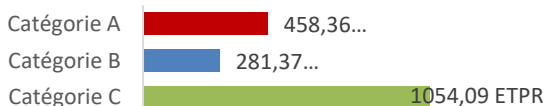
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 2 606,45 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 1 545,90 fonctionnaires
- > 247,92 contractuels permanents
- > 812,63 contractuels non permanents

4 743 739 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 8 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en congés parental
- > 45 agents en disponibilité
- > 50 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 5 agents détachés au sein de la collectivité
- > 15 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2021, 399 arrivées d'agents permanents et 357 départs

53 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
1 805 agents	1 847 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↗	35,2%
Ensemble	↗	2,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	62%
Départ à la retraite	20%
Démission	5%
Mutation	4%
Mise en disponibilité	4%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	52%
Arrivées de contractuels	38%
Voie de mutation	5%
Voie de détachement	4%
Réintégration et retour	1%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

➔ 18 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

➔ 5 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 40% des nominations concernent des femmes

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

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

➔ 676 avancements d'échelon et 167 avancements de grade

dont 73,9 % femmes

dont 39,1 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	33%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	33%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 21,43 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	551 634 565 €	Charges de personnel*	118 216 137 €	➔	Soit 21,43 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	56 470 679 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	10 710 455 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	327 444 €		26 112 394 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	527 538 €		
Supplément familial de traitement :	496 343 €		
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	52 692 €	34 776 €	33 846 €	25 604 €	27 260 €	23 614 €
Technique	56 778 €	52 893 €	35 917 €	25 104 €	26 909 €	24 044 €
Culturelle	39 876 €	33 448 €	31 350 €	25 031 €	24 751 €	s
Sportive			s			
México-sociale	39 666 €	28 615 €	36 189 €	s	30 534 €	
Police						
Incendie						
Animation			s			
Toutes filières	43 496 €	32 994 €	34 559 €	25 757 €	26 989 €	23 901 €

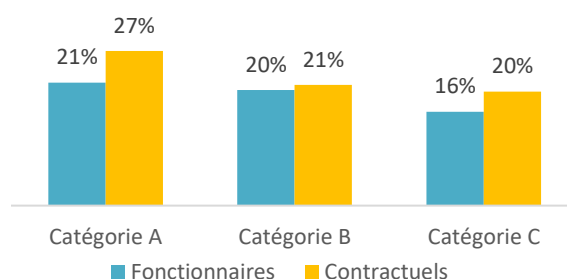
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,97 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,45%
Contractuels sur emplois permanents	22,75%
Ensemble	18,97%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 14432 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

En 2021, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 24,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,00%	1,33%	2,78%	0,20%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,59%	1,40%	5,91%	0,20%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,29%	2,21%	6,63%	0,25%

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)
- ➔ 33,9 % 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

➔ 105 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 33 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
3 conseillers de prévention
- ➔ **FORMATION**
121 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
- ➔ **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 dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

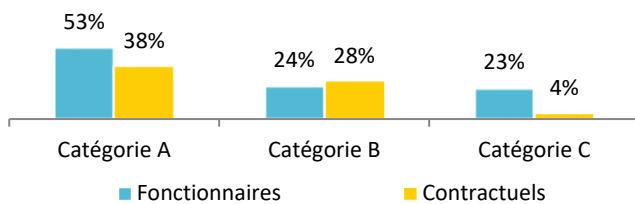
138 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 78 % sont en catégorie C*
- ⇒ 11 863 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

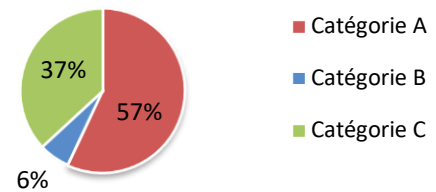
➔ En 2021, 29,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 2 443 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 870 681 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	75 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	18 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	74%
Autres organismes	26%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ 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

63 jours de grève recensés en 2021

➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2021 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

2 réunions en 2021 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2022

Version 1