# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

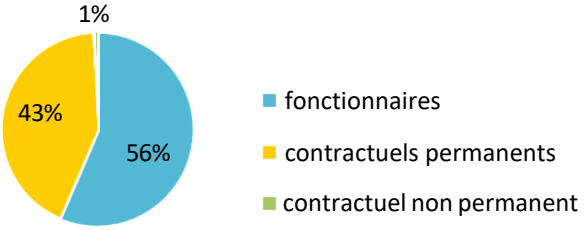
## COMMUNAUTE DE COMMUNES MIREBELLOIS ET FONTENOIS

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 Côte d'Or.

## Effectifs

### 140 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> **79** fonctionnaires
> **60** contractuels permanents
> **1** contractuel non permanent




### 20 % des contractuels permanents en CDI

### Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

### Précisions emploi non permanent

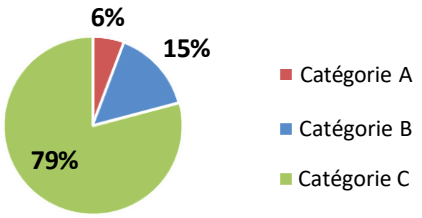
Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
**9 contractuels non permanents recrutés comme saisonnier ou occasionnel (non rémunérés au 31/12/22)**
**1 apprenti rémunéré au 31/12/2022**
Personnel temporaire intervenu en 2022 : **159 intérimaires pour un total de 2 578.13 heures soit 1.6 ETP**

## Caractéristiques des agents permanents

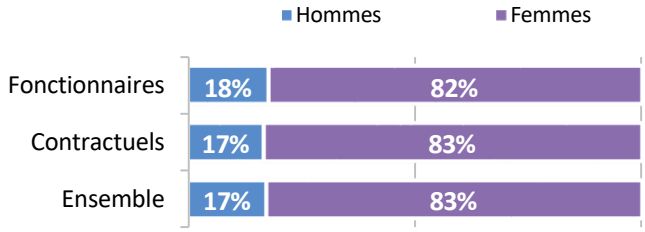
### Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|---|---|---|---|
| Administrative | 18% | 7% | 13% |
| Technique | 30% | 13% | 23% |
| Culturelle | 13% | 10% | 12% |
| Sportive | 1% | | 1% |
| Médico-sociale | 11% | 10% | 11% |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | 27% | 60% | 41% |
| **Total** | **100%** | **100%** | **100%** |

### Répartition des agents par catégorie




### Répartition par genre et par statut

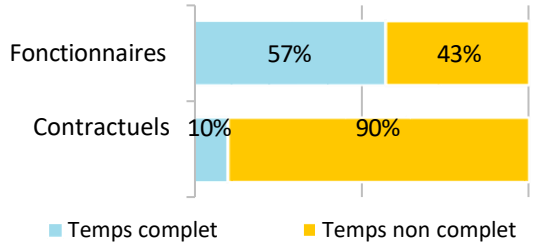



### Les principaux cadres d'emplois

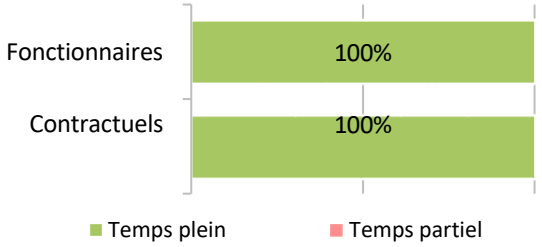
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|---|---|
| Adjoints d'animation | 41% |
| Adjoints techniques | 21% |
| Assistants d'enseignement artistique | 11% |
| Adjoints administratifs | 9% |
| ATSEM | 6% |

## 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 |
|---|---|---|
| Culturelle | 60% | 100% |
| Technique | 54% | 75% |
| Animation | 52% | 100% |

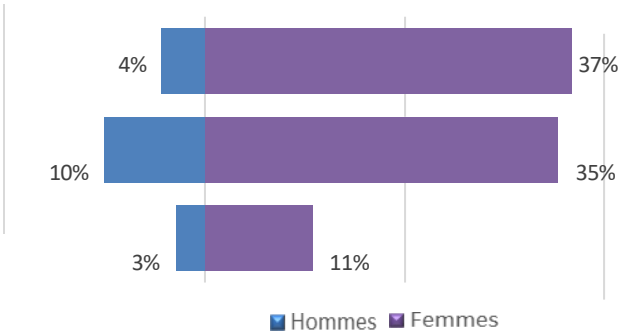
## Pyramides des âges

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

| Âge moyen* des agents permanents | |
|---|---|
| Fonctionnaires | **47,37** |
| Contractuels permanents | **41,67** |
| **Ensemble des permanents** | **44,91** |

| Tranche d'âge | |
|---|---|
| Contractuel non permanent | **de 35 à 40** |

**Pyramide des âges des agents sur emploi permanent**




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

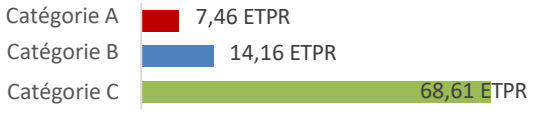
## Équivalent temps plein rémunéré

### 93,56 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> **63,26** fonctionnaires
> **26,97** contractuels permanents
> **3,33** contractuels non permanents

**170 279 heures travaillées rémunérées en 2022**

Répartition des ETPR permanents par catégorie




## Positions particulières

> **5 agents en disponibilité**

## Mouvements

### En 2022, 9 arrivées d'agents permanents et 13 départs

**5 agents nommés stagiaires**

**Emplois rémunérés (permanents et non permanents)**

| Effectif rémunéré au 31/12/2021 | Effectif rémunéré au 31/12/2022 |
|---|---|
| **159 agents** | **155 agents** |

### Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|---|---|
| Démission | 6 |
| Mise en disponibilité | 2 |
| Départ à la retraite | 2 |
| Mutation | 2 |

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|---|---|
| Arrivée de contractuels | 56% |
| Intégration directe | 44% |

## Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

**39 avancements d'échelon et 3 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 |

## Budgets et rémunération

### Les charges de personnel représentent 56,37 % des dépenses de fonctionnement

| Budget de fonctionnement* | 7 039 480 € | Charges de personnel* | 3 967 996 € | → | Soit 56,37 % des dépenses de fonctionnement |
|---|---|---|---|---|---|

## Absences

### En moyenne, 42,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> **En moyenne, 22 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)* | **7,72%** | **6,01%** | **6,98%** | **0,00%** |
| **Taux d'absentéisme médical** *(toutes absences pour motif médical)* | **11,58%** | **6,01%** | **9,18%** | **0,00%** |
| **Taux d'absentéisme global** *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)* | **11,58%** | **6,01%** | **9,18%** | **0,00%** |

*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
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

### 8 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 5,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 49 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.*

### 6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

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

36 146 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

**3 assistants de prévention désignés dans la collectivité**

### FORMATION

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

### 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 : **1 000 €**

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

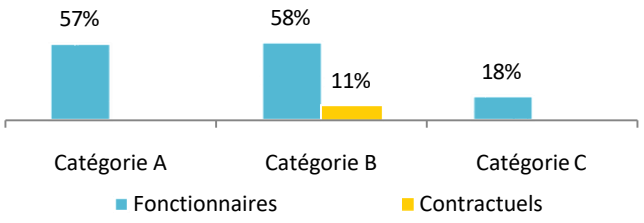
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2016

## Formation

### En 2022, 16,5% 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**



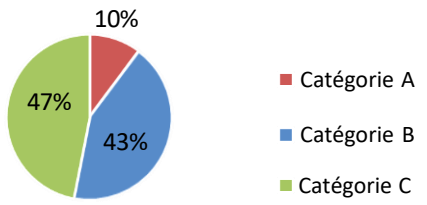

22 640 € ont été consacrés à la formation en 2022

**Répartition des dépenses de formation**

| | |
|---|---|
| CNFPT | 100 % |

### 49 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 :**

**> 0,4 jour par agent**

**Répartition des jours de formation par organisme**

| | |
|---|---|
| CNFPT | 84% |
| Autres organismes | 16% |

## 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** | **4 307 €** | **2 367 €** |
| **Montant moyen par bénéficiaire** | **149 €** | **68 €** |

### L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

### Jours de grève

56 jours de grève recensés en 2022

### Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### [2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

**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 %