RSU

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

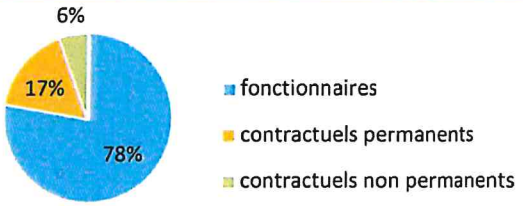
COMMUNE DE CHAMPIGNEULLES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle.

Effectifs

90 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

> 70 fonctionnaires
> 15 contractuels permanents
> 5 contractuels non permanents



1 contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

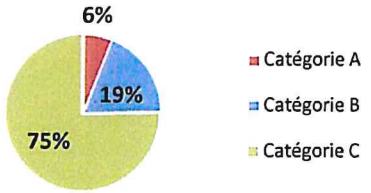
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

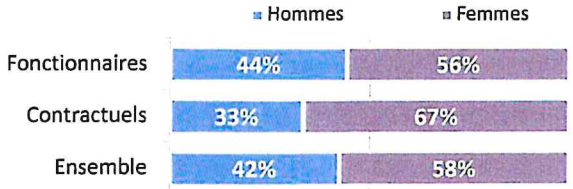
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%		21%
Technique	59%	53%	58%
Culturelle	4%	47%	12%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	7%		6%
Police			
Incendie			
Animation	3%		2%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

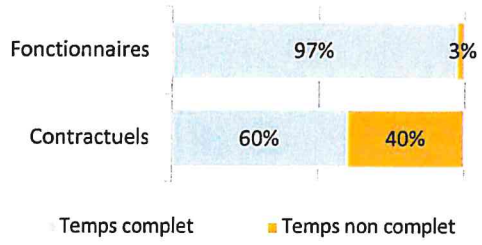


Les principaux cadres d'emplois

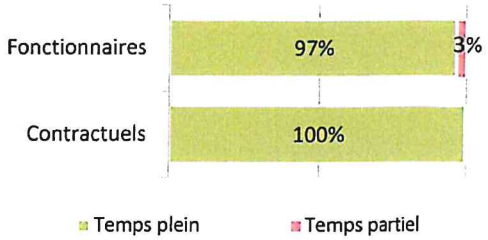
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	51%
Adjoints administratifs	13%
Assistants d'enseignement artistique	12%
ATSEM	6%
Attachés	5%

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
Culturelle	67%	86%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

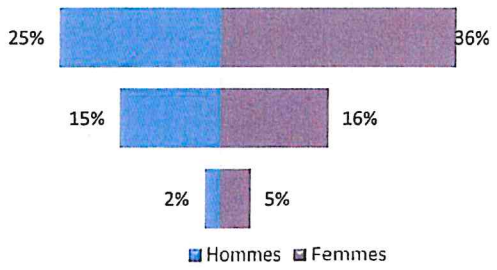
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,43
Contractuels permanents	44,50
Ensemble des permanents	**50,21**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	47,50

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

86,29 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

> **72,05** fonctionnaires
> **12,22** contractuels permanents
> **2,02** contractuels non permanents

157 048 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

Mouvements

- en 2020, 5 arrivées d'agents permanents et 9 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019[1]	Effectif physique au 31/12/2020
89 agents	85 agents

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-6,7%
Contractuels	↗	7,1%
Ensemble	↘	-4,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	44%
Départ à la retraite	33%
Mutation	22%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	60%
Remplacements (contractuels)	40%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne
- Aucun lauréat d'un concours
- 24 avancements d'échelon et 8 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

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Autres	100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 58,57 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	**6 072 692 €**	**Charges de personnel***	**3 556 816 €**	➡	**Soit 58,57 % des dépenses de fonctionnement**

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	**2 439 382 €**	**Rémunérations des agents sur emploi non permanent :**
Primes et indemnités versées :	421 750 €	**43 191 €**
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	15 394 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 801 €	
Supplément familial de traitement :	8 834 €	
Indemnité de résidence :	17 129 €	

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

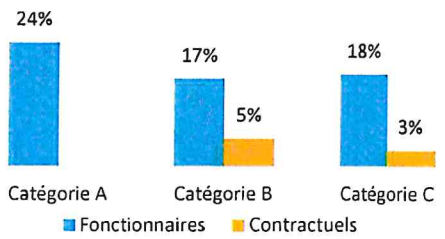
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 017 €		34 925 €		30 257 €	s
Technique	s			30 444 €	27 978 €	19 830 €
Culturelle			28 375 €	14 217 €		
Sportive			s			
Médico-sociale					29 361 €	
Police						
Incendie						
Animation					23 875 €	
Toutes filières	50 655 €		33 518 €	18 997 €	28 372 €	19 980 €

**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 17,29 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**18,68%**
Contractuels sur emplois permanents	**4,44%**
Ensemble	**17,29%**

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇨ 938 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇨ 83 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

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

En moyenne, 21,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> **En moyenne, 2,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,50%**	**0,58%**	**2,98%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**5,87%**	**0,58%**	**4,94%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**5,92%**	**0,58%**	**4,98%**	**0,00%**

Cf. p7 Precisions methodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absenteisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

- Les agents ont bénéficié de 32 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- 5 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 31,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

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

6 accidents du travail déclarés au total en 2020

> 6 accidents du travail pour 90 agents en position d'activité au 31 décembre 2020
> En moyenne, 4 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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, 1 en catégorie B, 2 en catégorie C
- 13 022€ de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

FORMATION

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

Coût total des formations : **3 297€**
Coût par jour de formation : **550€**

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 : **55 000 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

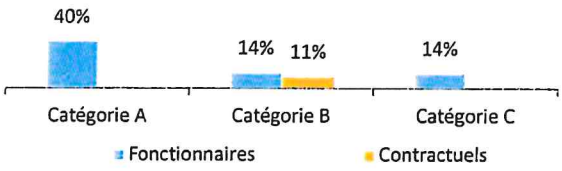
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

Formation

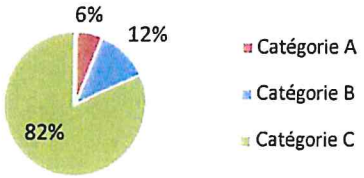
- en 2020, 14,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



- 33 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,4 jour par agent

- 15 256 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	98 %
Frais de déplacement	2 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	45%
Autres organismes	55%

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	**1 880€**	**10 860€**
Montant moyen par bénéficiaire	**57€**	**153€**

L'action sociale de la collectivité

La collectivité verse une subvention au Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances)

Relations sociales

Jours de grève

15 jours de grève recensés en 2020

Comité Technique Local

3 réunions en 2020 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020
+ 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 31/12/2020
+ 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 31/12/2019
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

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 : août 2021 *Version 2*