

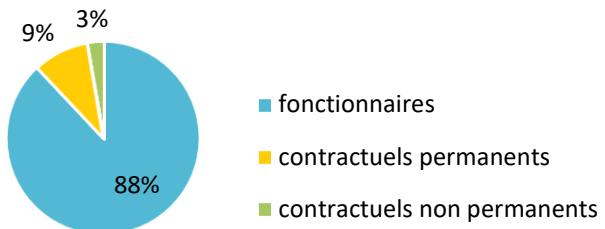


## COMMUNE DE FRANQUEVILLE SAINT PIERRE

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.fr](http://www.bs.donnees-sociales.fr) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Seine-Maritime.

**Effectifs**→ **75 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021**

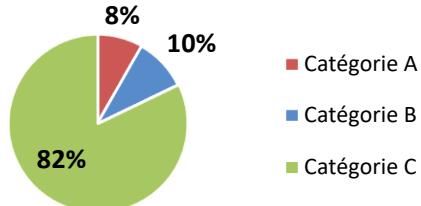
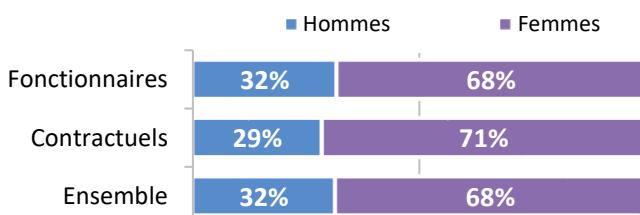
- > **66 fonctionnaires**
- > **7 contractuels permanents**
- > **2 contractuels non permanents**

→ **Aucun contractuel permanent en CDI**→ **2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel**→ **Précisions emplois non permanents**

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

**Caractéristiques des agents permanents**→ **Répartition par filière et par statut**

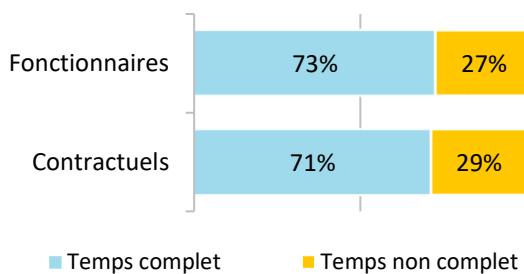
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	43%	27%
Technique	50%	14%	47%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	20%	43%	22%
Police	5%		4%
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

→ **Répartition des agents par catégorie**→ **Répartition par genre et par statut**→ **Les principaux cadres d'emplois**

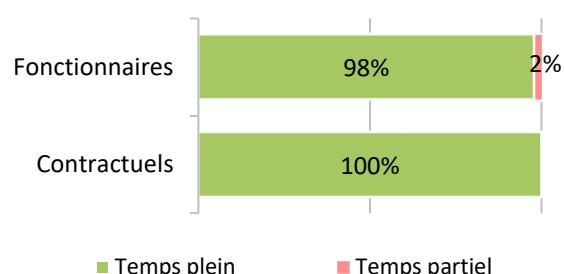
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	18%
Agents sociaux	8%
Rédacteurs	7%
Agents de maîtrise	5%

## — 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



### ► Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	62%	33%
Technique	27%	100%
Administrative	6%	0%

### ► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

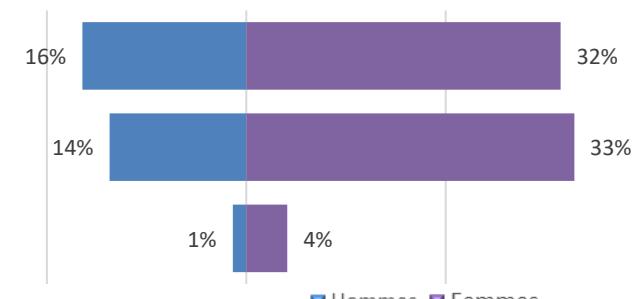
0% des hommes à temps partiel  
3% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges —

### ► En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,24
Contractuels permanents	41,79
Ensemble des permanents	48,53
Âge moyen* des agents non permanents	
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

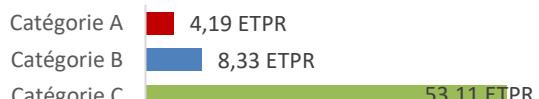
## — Équivalent temps plein rémunéré —

### ► 67,63 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 61,49 fonctionnaires
- > 4,14 contractuels permanents
- > 2,00 contractuels non permanents

123 087 heures travaillées rémunérées en 2021

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières —

- > Un agent en congés parental
- > 4 agents en disponibilité

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

## Mouvements

- En 2021, 9 arrivées d'agents permanents et 5 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
69 agents	73 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-1,5%
Contractuels	↗	250,0%
Ensemble	↗	5,8%

## Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

- Aucun avancement d'échelon et 2 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	40%
Départ à la retraite	40%
Congé parental	20%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	56%
Remplacements (contractuels)	22%
Voie de mutation	11%
Voie de détachement	11%

\* 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)

## Budget et rémunérations

### ► Les charges de personnel représentent 60,15 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>4 760 802 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>2 863 556 €</b>	<b>Soit 60,15 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 736 780 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	299 210 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	27 528 €	13 406 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 860 €	
Supplément familial de traitement :	23 590 €	
Indemnité de résidence :	13 015 €	
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	25 523 €	S	25 391 €	S
Technique	S		38 001 €		23 805 €	S
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	S	S			25 222 €	S
Police					33 505 €	
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>46 524 €</b>	<b>S</b>	<b>28 642 €</b>	<b>S</b>	<b>24 970 €</b>	<b>23 168 €</b>

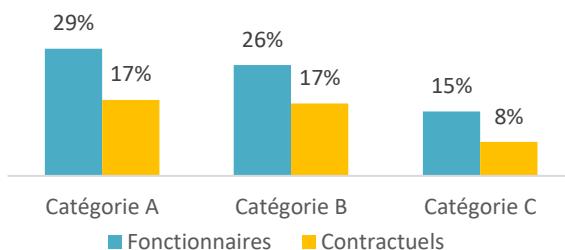
\*S : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ► La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,23 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>17,59%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>11,52%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>17,23%</b>

#### 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
- ⇒ Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 277,42 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 452,75 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

## Absences

► En moyenne, 54,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,4 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)	11,96%	0,39%	10,85%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	15,00%	0,39%	13,60%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	15,05%	0,39%	13,64%	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)
- 37,5 % 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

► 4 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 4 accidents du travail pour 75 agents en position d'activité au 31 décembre 2021
- > En moyenne, 76 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

### FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

### 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

## 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.

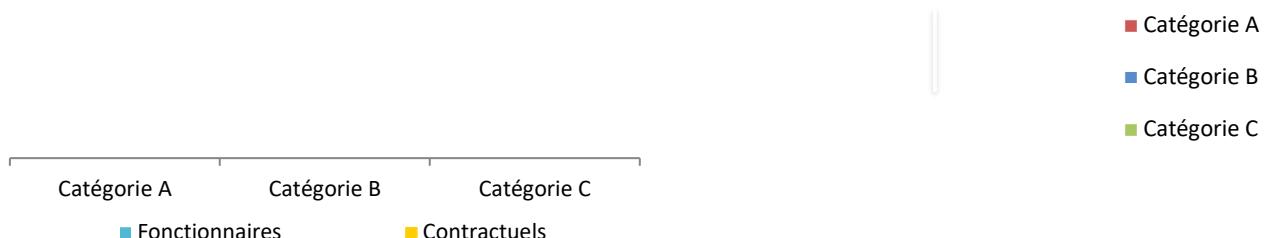
### 4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

## Formation

► Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2021

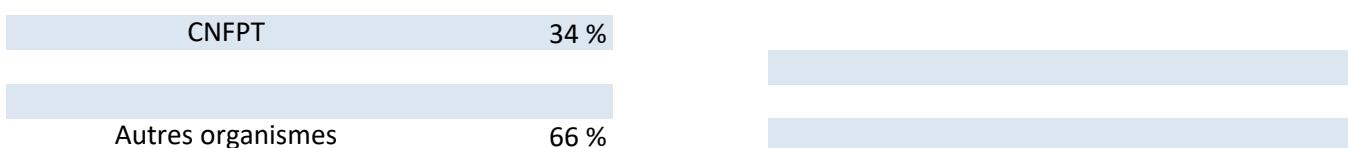
► Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2021



► 28 146 € ont été consacrés à la formation en 2021

> Aucun jour de formation

### Répartition des dépenses de formation



## Action sociale et protection sociale complémentaire

► La collectivité participe aux contrats de prévoyance

► L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	550 €
Montant moyen par bénéficiaire	11 €

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## Relations sociales

► Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

► Comité Technique Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité

## — Précisions méthodologiques —

### ► 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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 31/12/2021

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### ► 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.