



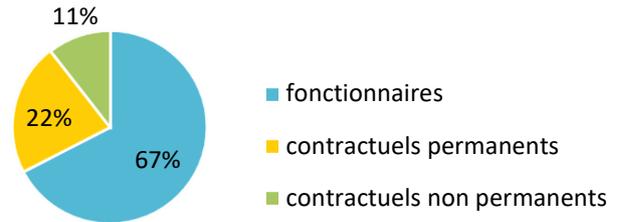
## COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DU COQUELICOT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Somme.

### Effectifs

#### ➔ 95 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 64 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



#### ➔ 5 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

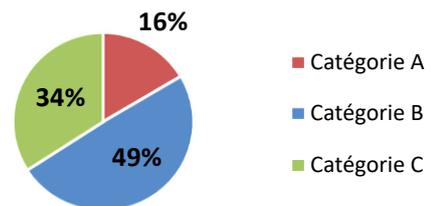
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

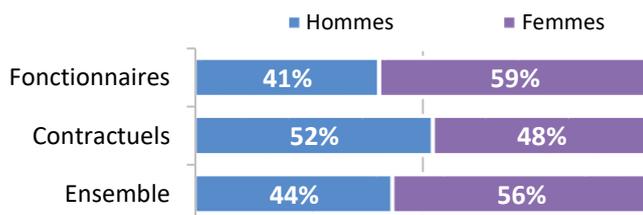
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	41%	43%	41%
Technique	25%	14%	22%
Culturelle	31%	43%	34%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	3%		2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut



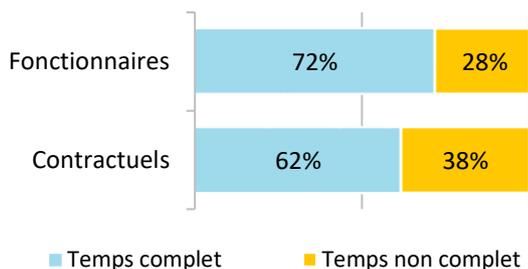
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Assistants d'enseignement artistique	25%
Adjoints administratifs	20%
Adjoints techniques	13%
Rédacteurs	12%
Attachés	8%

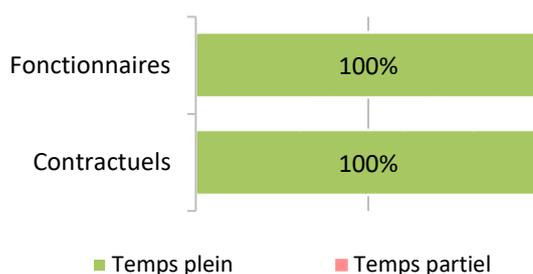


## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	55%	89%
Administrative	19%	0%
Technique	13%	0%

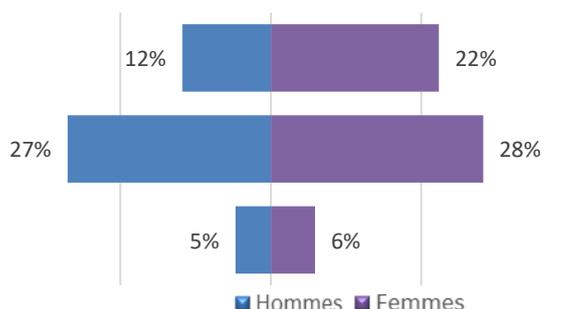
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,66
Contractuels permanents	36,55
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,91</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,50

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

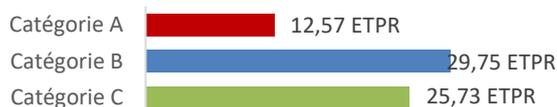
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 80,22 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 53,78 fonctionnaires
- > 14,27 contractuels permanents
- > 12,17 contractuels non permanents

146 000 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> Un agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

### ➔ En 2023, 10 arrivées d'agents permanents et 11 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
86 agents	85 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-7,2%
Contractuels	↗	23,5%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,2%</b>

### ➔ Principales causes de départs permanents

Mutation	36%
Fin de contrats remplaçants	27%
Départ à la retraite	18%
Mise en disponibilité	9%
Démission	9%

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

Arrivées de contractuels	70%
Voie de mutation	20%
Remplacements (contractuels)	10%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

### ➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

### ➔ 35 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

### ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 25,79 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>15 317 500 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>3 950 644 €</b>	➔	<b>Soit 25,79 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>2 327 603 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>313 825 €</b>
Primes et indemnités versées :	470 109 €		
IFSE :	423 877 €		
CIA :	13 070 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	31 962 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	23 920 €		
Supplément familial de traitement :	6 997 €		
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	72 408 €	49 576 €	28 696 €	24 042 €	31 462 €	22 509 €
Technique	50 315 €	s	35 094 €		27 470 €	s
Culturelle	s		30 371 €	22 878 €		s
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s		s	
<b>Toutes filières</b>	<b>59 802 €</b>	<b>52 600 €</b>	<b>30 637 €</b>	<b>23 287 €</b>	<b>29 834 €</b>	<b>22 799 €</b>

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

### La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,2 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,84%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>21,48%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>20,20%</b>

- ➔ 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
- ➔ 486 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 20,75 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

### IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	20 333 €	304 €	1%	s	s		16 140 €	220 €	1%	15 569 €	207 €	1%
Catégorie B	3 352 €	159 €	5%	6 532 €	164 €	2%	1 211 €	52 €	4%			
Catégorie C	4 901 €	277 €	5%	2 689 €	208 €	7%	845 €	97 €	10%			

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

## Absences

➔ En moyenne, 12,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,79%	0,27%	1,42%	1,75%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,36%	0,27%	2,59%	1,75%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,38%	2,10%	3,07%	1,75%

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)
- ➔ 27,6 % 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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2023

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
4 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 : 6 095 €

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

Dernière mise à jour : 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.

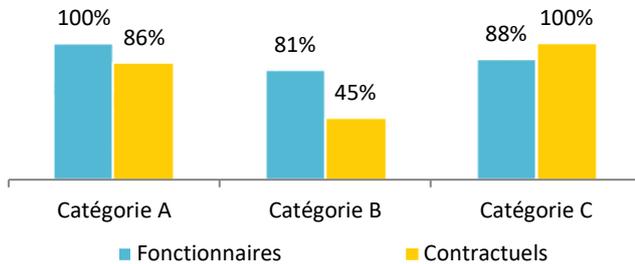
**5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 2 travailleurs handicapés en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C
- ⇒ 8 714 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

➔ En 2023, 81,2% 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 2023



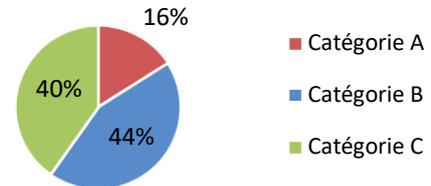
➔ 28 279 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	23 %

➔ 400 jours de formation par agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 4,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	93%
Autres organismes	7%

## 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	4 057 €	911 €
Montant moyen par bénéficiaire	145 €	46 €

➔ 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

18 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2023 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2023**  
**DES CENTRES DE GESTION**

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 : juillet 2024

Version 1