



Rapport Social Unique 2022 de la Communauté de communes de Flandre Intérieure

Une équipe au service du territoire  **cœur**
DE FLANDRE



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



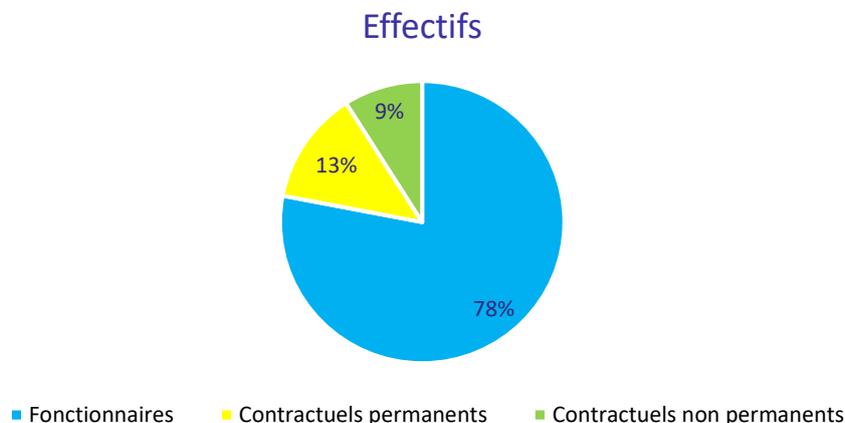
CC DE FLANDRE INTERIEURE

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 du Nord.

Effectifs

➔ 217 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- 169 fonctionnaires
- 28 contractuels permanents
- 20 contractuels non permanents



➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ 46 % agents contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

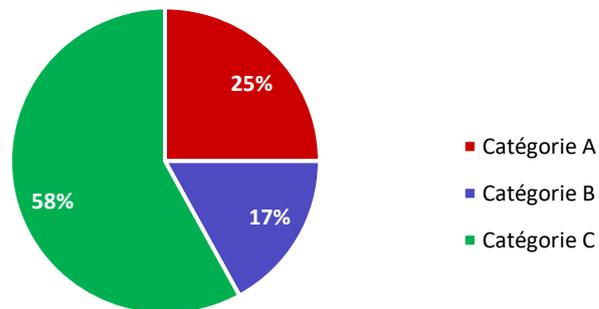
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 65 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

— Caractéristiques des agents permanents

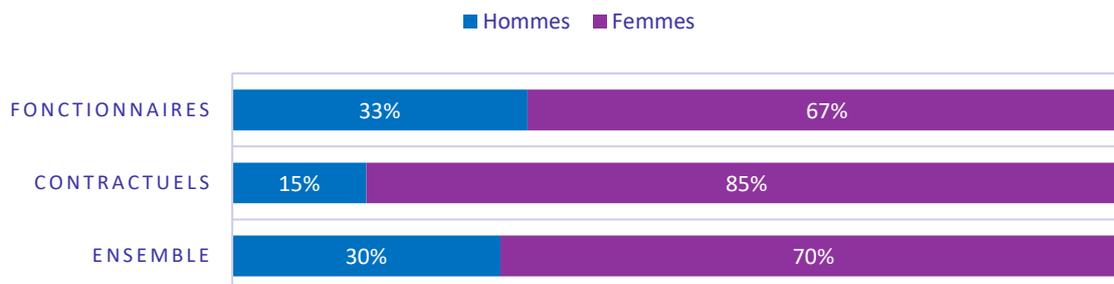
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	44%	56%	47%
Technique	26%	12%	23%
Culturelle	2%		1%
Sportive	2%	2.5%	2%
Médico-sociale	4%	3.5%	4%
Police			
Incendie			
Sociale	7%	5%	6%
Animation	15%	9%	14%
Sans filière		12%	3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

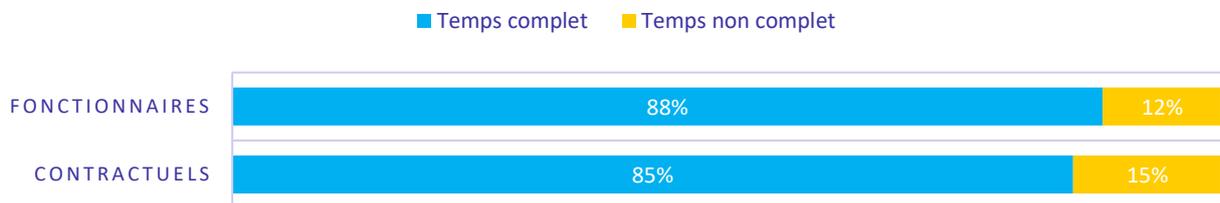


➔ Les principaux cadres d'emplois

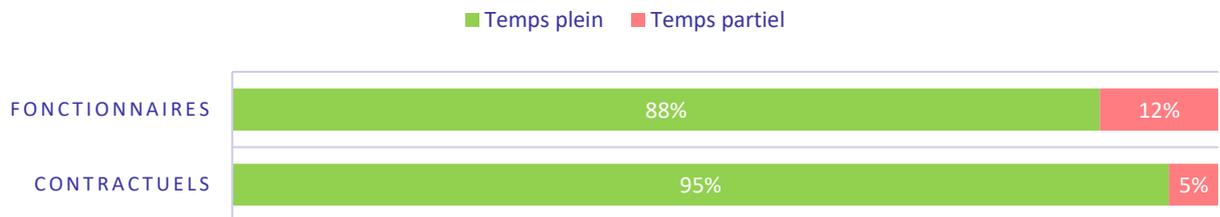
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	25%
Adjoints techniques	15%
Adjoints d'animation	14%
Attachés	13%
Rédacteurs	10%

— 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
Animation	50%	0%
Médico-sociale	16%	0%
Technique	12%	67%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
17% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

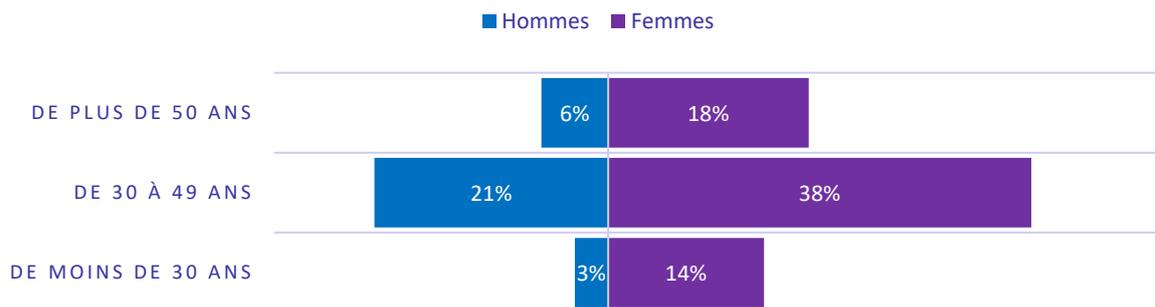
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	41,90
Contractuels permanents	37,69
Ensemble des permanents	41,33

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,24

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

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 186,94 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

➤ 359 577 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

CATÉGORIE A	50,28 ETPR
CATÉGORIE B	37,86 ETPR
CATÉGORIE C	98,8 ETPR

— Positions particulières

- 5 agents en disponibilité
- Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congé spécial ou hors cadre)

— Mouvements

➔ En 2022, 25 arrivées d'agents permanents et 17 départs

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
189 agents	197 agents

➔ Principales causes de départ d'agents permanents dans l'année

Mutation	4
Départ à la retraite	2
Rupture conventionnelle	1
Fin CDD	6
Démission	4

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

CDD Emploi vacant	4
Contrat de projet	2
Mutation	6
Détachement	1
Stagiairisation (direct/concours)	12

— Évolution professionnelle

➔ 23 agents ont reçu une évolution de carrière

- 3 agents bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel
- 12 agents nommés à la suite d'un concours
- 8 agents bénéficiaires d'un avancement de grade

— Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les
fonctionnaires en 2022

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 17,35 % des dépenses de fonctionnement



*Montant global

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	1 021 280 € soit	70,43 %
Contractuels	428 808 € soit	29,57 %
Ensemble	1 450 088 € soit	100 %

- 3 556,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022 soit 58 013,99 €
- 1 507,47 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022 soit 17 370 €
- Soit un montant total des heures supplémentaires et des heures complémentaires de 75 383,99 €

Absences

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,30%	3,19%	4,54%	2,71%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,89%	3,19%	5,00%	2,71%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,44%	3,19%	6,20%	2,73%

- ➔ Taux global d'absentéisme pour l'ensemble des agents en 2022 : 7,34 %
- ➔ Taux d'absentéisme national en 2022 : 9,7 %
- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie

<p>Accidents du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Aucun accident de travail déclaré en 2022 ➔ 2 accidents de trajet en 2022 	<p>Prévention et risques professionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ 2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
<p>Handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Taux FIPHFP : 2,83 %* ➔ 12 576 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels Dernière mise à jour : 2019

**Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.*

Formation

- ➔ 46 818 € ont été versés au CNFPT au titre de la cotisation pour la formation en 2022
- ➔ 256 sessions de formation au CNFPT demandées par les agents en 2022 :
 - 189 formations acceptées par le CNFPT
 - 46 formations refusées par le CNFPT
 - 21 formations annulées par le CNFPT
- ➔ 62 492 € ont été consacrés à la formation hors CNFPT en 2022 (formation management, formation sur les entretiens d'évaluation, formation langue des signes française, formation premiers secours PSC1 ...)

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ 190 agents ont pu bénéficier de l'organisme de prestations sociales Plurélya pour un montant de 45 817 €
- ➔ 4 990 € versés à l'Amicale
- ➔ 9 300 € de participation au titre de la prévoyance

Relations sociales

- ➔ Aucun jour de grève recensé en 2022
- ➔ Comité Social Territorial : 4 réunions en 2022

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

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

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.