



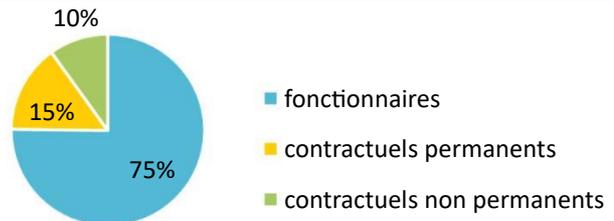
CC DE FLANDRE INTERIEURE

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

Effectifs

➔ 242 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 182 fonctionnaires
- > 36 contractuels permanents
- > 24 contractuels non permanents



➔ 28 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

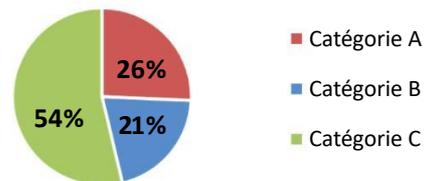
- || Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- || 46 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- || Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

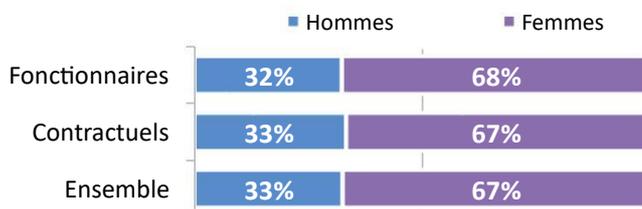
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	43%	47%	44%
Technique	26%	25%	26%
Culturelle	2%		2%
Sportive	3%	6%	4%
Médico-sociale	13%	14%	13%
Police			
Incendie			
Animation	13%	8%	12%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

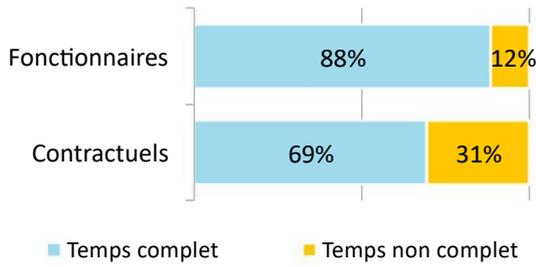


➔ Les principaux cadres d'emplois

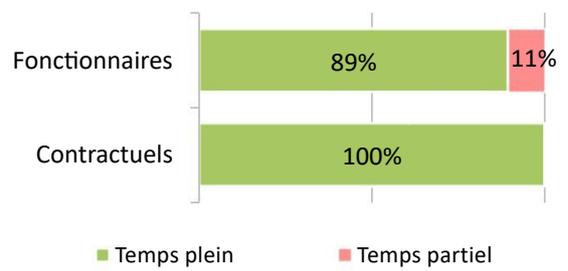
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	21%
Attachés	16%
Adjoints techniques	15%
Adjoints d'animation	11%
Rédacteurs	6%

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
Animation	39%	67%
Culturelle	25%	
Technique	15%	44%

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	41,92	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,97	
Ensemble des permanents	41,77	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	30,63	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

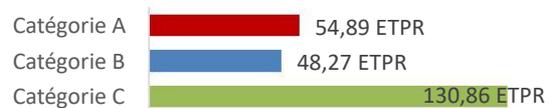
Équivalent temps plein rémunéré

➡ 238,70 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 170,86 fonctionnaires
- > 63,16 contractuels permanents
- > 4,68 contractuels non permanents

434 434 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

En 2023, 38 arrivées sur emploi permanent et 21 départs

(y compris contrats de remplacement)

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
201 agents	218 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	8,3%
Contractuels	↗	9,1%
Ensemble	↗	8,5%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	48%
Mise en disponibilité	29%
Départ à la retraite	14%
Congé parental	5%
Mutation	5%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	34%
Voie de mutation	18%
Recrutement direct	16%
Transfert de compétence	16%
Arrivées de contractuels	13%

* 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

10 agents éligibles à une promotion interne sans examen professionnel

La seule nomination concerne une femme

8 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 75% des nominations concernent des femmes

84 avancements d'échelon et 19 avancements de grade

2 lauréats d'un examen professionnel n'ayant pas été nommés

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

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} 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 2023)

Non respect du devoir de réserve et non respect de l'obligation hiérarchique

100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 18,74 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	57 605 000 €	Charges de personnel*	10 794 105 €	➔	Soit 18,74 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	7 029 463 €
Primes et indemnités versées :	1 635 900 €
IFSE :	1 354 105 €
CIA :	234 186 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	109 201 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	57 592 €
Supplément familial de traitement :	68 994 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Toutes filières	44 970 €	31 141 €	32 323 €	25 453 €	26 324 €	22 043 €

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 23,27 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	23,98%
Contractuels sur emplois permanents	20,81%
Ensemble	23,27%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

7572,92 heures supplémentaires et/ou complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage 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	9 819 €	1 740 €	15%	16 602 €	1 807 €	10%	5 624 €	839 €	13%	11 812 €	1 377 €	10%
Catégorie B	6 644 €	1 202 €	15%	6 415 €	907 €	12%	4 841 €	789 €	14%	4 181 €	699 €	14%
Catégorie C	3 535 €	856 €	20%	4 858 €	988 €	17%	2 503 €	476 €	16%	2 407 €	284 €	11%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 15,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,06%	0,24%	4,30%	0,08%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,86%	0,21%	6,07%	0,08%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,66%	0,08%	6,74%	0,07%

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)

➔ 94,8 % 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

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 1,2 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 20 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**
3 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **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 dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

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

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires

⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C

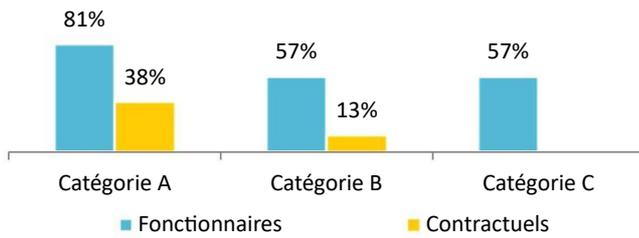
⇒ 1 089 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

➡ En 2023, 54,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➡ 638 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023

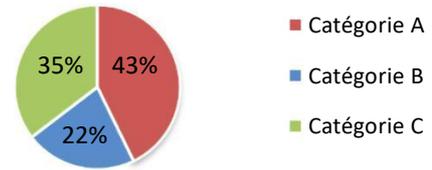


➡ 145 055 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	40 %
Coût de la formation des apprentis	18 %
Autres organismes	42 %

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	91%
Autres organismes	9%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➡ La collectivité ne participe pas à la complémentaire santé de ses agents mais elle participe aux contrats de prévoyance

➡ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale (Plurélya) à hauteur de 56 576 €

Relations sociales

➡ Jours de grève

6 jours de grève recensés en 2023

➡ Comité Social Territorial

4 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 : septembre 2024

Version 1