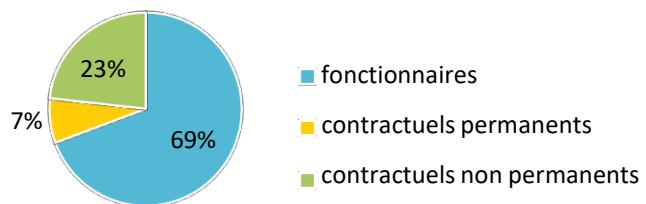


DEPARTEMENT DE LA SOMME

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 de la Somme.

Effectifs**2 883 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022**

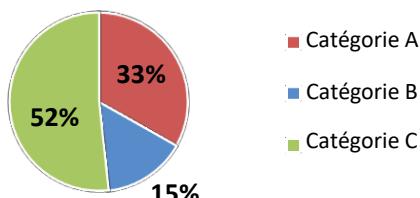
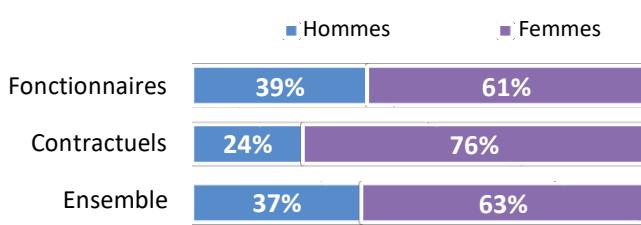
- > 1 999 fonctionnaires
- > 214 contractuels permanents
- > 670 contractuels non permanents

**9 % des contractuels permanents en CDI****6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 3 contractuels****Précisions emplois non permanents**

- 9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 7 % 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**

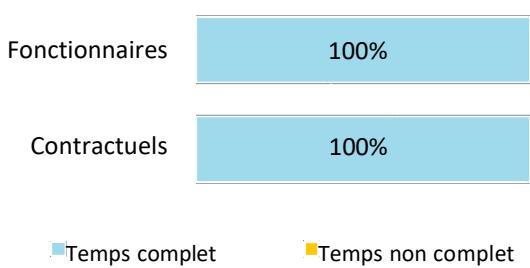
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	30%	30%
Technique	49%	33%	47%
Culturelle	1%	2%	1%
Sportive			
Médico-sociale	20%	35%	22%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

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

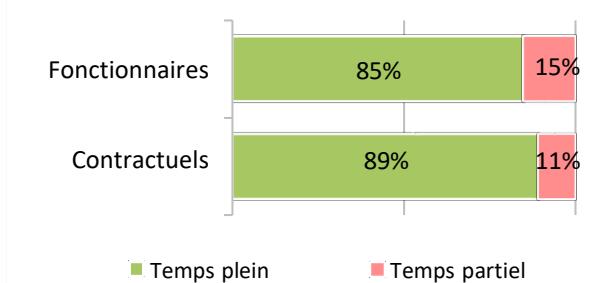
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	18%
Adjointes techniques	16%
Assistants socio-éducatifs	14%
Adjointes administratives	11%
Rédacteurs	10%

— 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



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

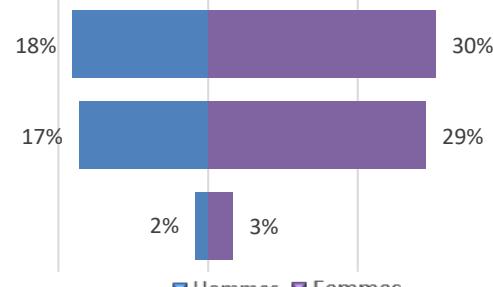
1% des hommes à temps partiel
23% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,93
Contractuels permanents	38,69
Ensemble des permanents	47,94
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	45,15

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

2 758,09 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 1 929,57 fonctionnaires
- > 207,79 contractuels permanents
- > 620,73 contractuels non permanents

5 019 724 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 36 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en congés parental
- > 49 agents en disponibilité

- > 57 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 10 agents détachés au sein de la collectivité
- > 21 agents détachés dans une autre structure
- > 13 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2022, 155 arrivées d'agents permanents et 146 départs

18 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
2 204 agents	2 213 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	-1,8%
Contractuels	27,4%
Ensemble	0,4%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	49%
Fin de contrats remplacants	16%
Mise en disponibilité	10%
Mutation	8%
Démission	5%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	47%
Recrutement direct	18%
Arrivées de contractuels	17%
Voie de mutation	9%
Voie de détachement	8%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

14 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

1 lauréat de concours déjà fonctionnaire dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

1338 avancements d'échelon et 173 avancements de grade

7 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 29% des nominations concernent des femmes

79 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 63,3 % femmes

dont 51,9 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

10 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	5	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	30%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	10%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 22,88 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	602 359 970 €	Charges de personnel*	137 790 187 €	Soit 22,88 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	76 529 765 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	15 030 905 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	550 149 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	635 102 €	
Supplément familial de traitement :	595 433 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	817 545 €	

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 408 €	44 944 €	35 187 €	28 534 €	29 260 €	25 442 €
Technique	56 339 €	57 004 €	39 006 €	27 811 €	29 904 €	25 048 €
Culturelle	50 800 €	s	35 564 €	26 637 €	28 567 €	
Sportive						
Médico-sociale	44 707 €	32 375 €	37 917 €			s
Police						
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	47 536 €	37 753 €	36 398 €	28 046 €	29 758 €	25 136 €

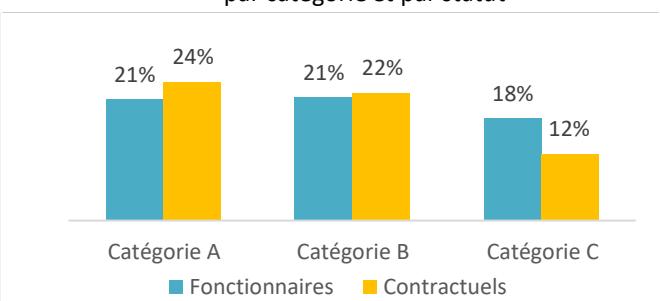
*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,64 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,54%
Contractuels sur emplois permanents	20,71%
Ensemble	19,64%

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 sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

En 2022, 9 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

24510 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

En 2022, 190 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

Absences

En moyenne, 40,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 12 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,57%	2,49%	5,27%	0,82%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,12%	3,28%	10,37%	0,82%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,87%	4,68%	11,18%	0,90%

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)

31,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

138 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 4,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 90 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

183 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

22 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
100 % sont fonctionnaires*
64 % sont en catégorie C*

26 949 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

4 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

FORMATION

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

Coût total des formations : 6 652 €

Coût par jour de formation : 76 €

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 : 6 998 186 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

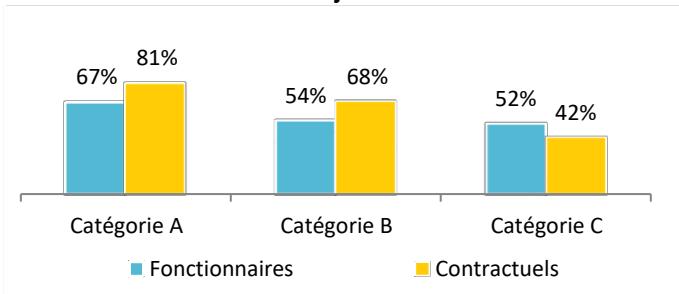
Dernière mise à jour :

2022

Formation

En 2022, 57,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

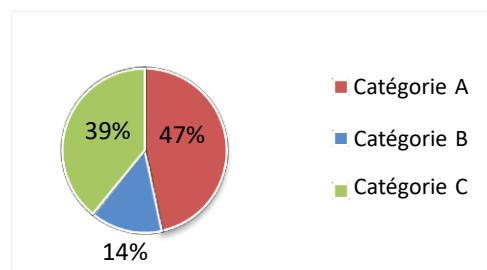
Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



1 049 261 € ont été consacrés à la formation en 2022

6 498 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,9 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	54 %
Coût de la formation des apprentis	18 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	25 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	52%
Autres organismes	32%
Interne à la collectivité	16%

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	125 962 €	196 149 €
Montant moyen par bénéficiaire	170 €	167 €

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

75 jours de grève recensés en 2022

Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2022 dans la collectivité

Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité
4 réunions du CHSCT

— 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.

