



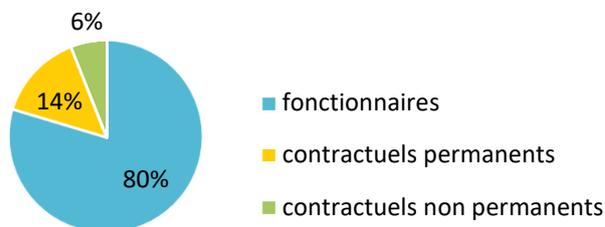
CA DU PAYS DE SAINT-OMER

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 Pas-de-Calais.

Effectifs

➔ 576 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 459 fonctionnaires
- > 83 contractuels permanents
- > 34 contractuels non permanents



➔ 27 % des contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

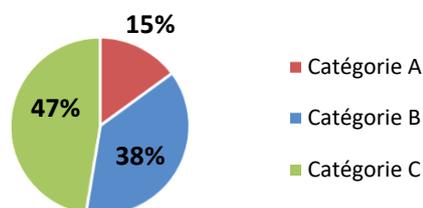
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 44 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

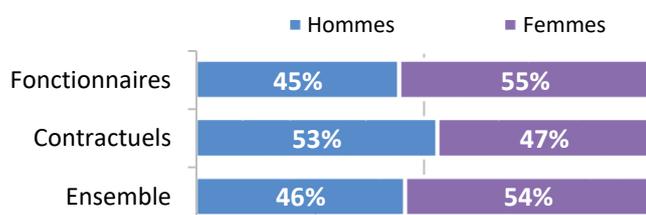
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	20%	26%
Technique	40%	23%	38%
Culturelle	18%	49%	23%
Sportive	2%	1%	2%
Médico-sociale	12%	1%	10%
Police	0%		0%
Incendie			
Animation	1%	5%	2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

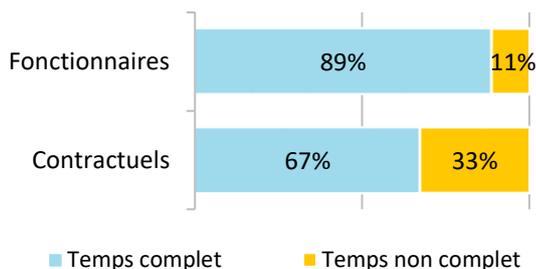


➔ Les principaux cadres d'emplois

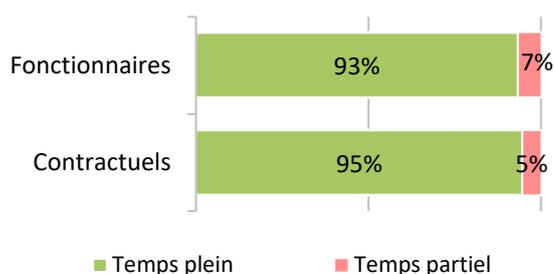
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	27%
Assistants d'enseignement artistique	17%
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	8%
Techniciens	6%

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
Culturelle	26%	61%
Médico-sociale	17%	0%
Technique	10%	5%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

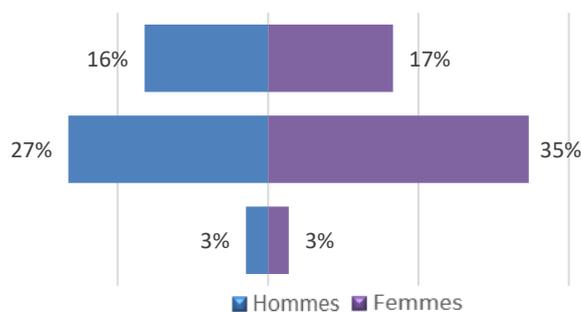
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,63
Contractuels permanents	41,36
Ensemble des permanents	44,97
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,15

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

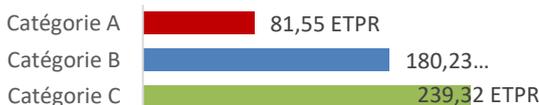
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 524,76 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

429,7 fonctionnaires
68 contractuels permanents
27,06 contractuels non permanents

1 046 391 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 10 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 10 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 4 agents détachés dans une autre structure
- > 5 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 39 arrivées d'agents permanents et 37 départs

8 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
540 agents	542 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	2,5%
Contractuels	↘	-9,8%
Ensemble	↗	0,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	35%
Départ à la retraite	30%
Fin de contrats remplaçants	19%
Démission	16%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	33%
Arrivées de contractuels	31%
Voie de mutation	23%
Voie de concours, sélection professionnelle	13%

* 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

➔ 3 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

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

dont 67% des nominations concernent des femmes

➔ 237 avancements d'échelon et 27 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 31,18 % des dépenses de fonctionnement



➔ La collectivité consacre 21,95 % de son budget de fonctionnement à la rémunération de l'agent permanent"

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	21,99%
Contractuels sur emplois permanents	21,70%
Ensemble	21,95%

⇒ 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

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

⇒ En 2022, 7 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

⇒ En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 28,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 13,1 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)	5,35%	3,59%	5,08%	3,50%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,89%	3,59%	7,23%	3,50%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,96%	5,86%	8,48%	5,12%

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)
- ➔ 100,0 % 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

➔ 55 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 9,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 19 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**

Coût total des formations : 17 467 €

➔ **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 : 232 736 €

➔ **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.

28 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

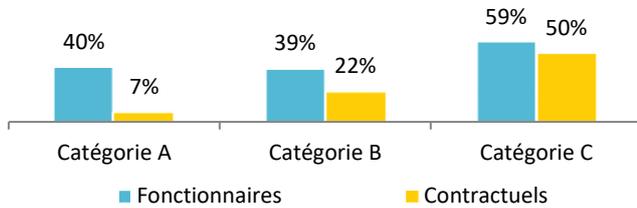
- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 86 % sont en catégorie C*
- ⇒ 131 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

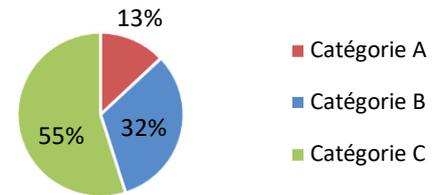
➔ En 2022, 45,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 079 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 31 agents ont suivis des journées de formation préparation concours
- ➔ 205 401 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	37 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	97%
Autres organismes	3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	90 906 €	20 993 €
Montant moyen par bénéficiaire	266 €	71 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

➔ Comité Technique Territorial

65 jours de grève recensés en 2022

3 réunions en 2022 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

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

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.

Date de publication : septembre 2023

Version 4