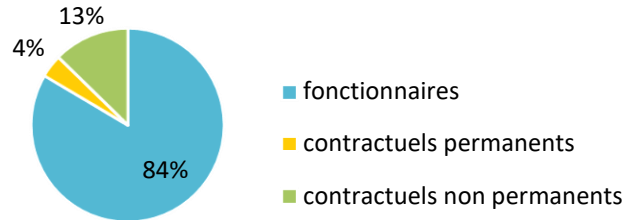


Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion des Bouches du Rhône.

Effectifs

➔ 651 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 544 fonctionnaires
- > 25 contractuels permanents
- > 82 contractuels non permanents



➔ 32 % des contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

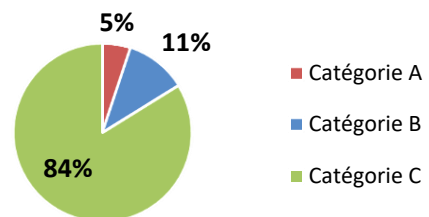
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 10 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

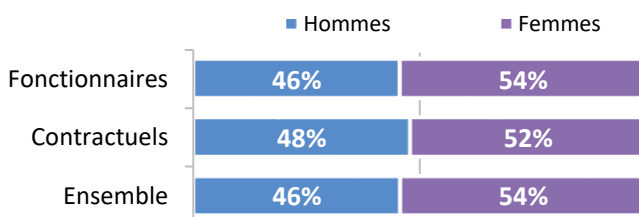
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	40%	28%
Technique	52%	48%	52%
Culturelle			
Sportive	3%	8%	3%
Médico-sociale	2%		2%
Police	7%		7%
Incendie			
Animation	9%	4%	9%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

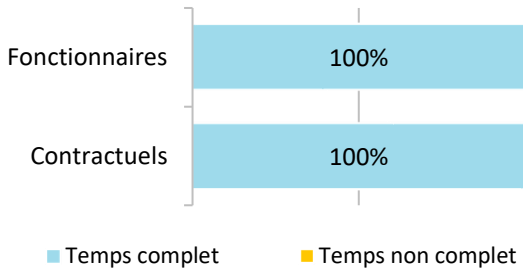


➔ Les principaux cadres d'emplois

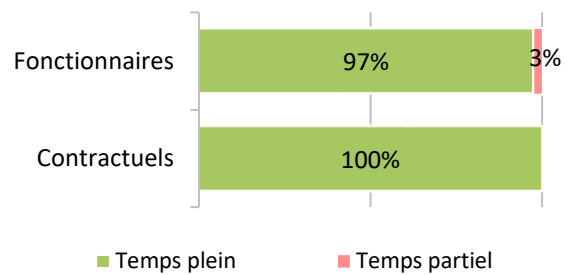
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	20%
Agents de maîtrise	14%
Adjoints d'animation	9%
Agents de police municipale	6%

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



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

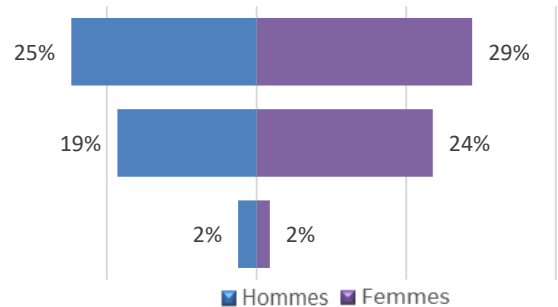
0% des hommes à temps partiel
 4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,36	de 50 ans et +
Contractuels permanents	43,70	
Ensemble des permanents	49,11	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	37,26	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

➔ 606,65 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 535,34 fonctionnaires
- > 21,49 contractuels permanents
- > 49,82 contractuels non permanents

1 104 103 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	29,56 ETPR
Catégorie B	64,18 ETPR
Catégorie C	463,09 ETPR

Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 11 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 12 agents en disponibilité

- > 5 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 41 arrivées d'agents permanents et 41 départs

10 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
569 agents	569 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	1,7%
Contractuels	↘	-26,5%
Ensemble	→	0,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	41%
Mutation	32%
Fin de contrats remplaçants	15%
Mise en disponibilité	7%
Démission	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	54%
Voie de mutation	17%
Remplacements (contractuels)	15%
Arrivées de contractuels	7%
Voie de concours, sélection professionnelle	2%

* 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

➔ 165 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 160 n'ayant pas été nommé(s)

dont 60% des nominations concernent des femmes

➔ 4 lauréats d'un examen professionnel dont 2 n'ayant pas été nommé(s)

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 4 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 2 n'ayant pas été nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

dont 52,5 % femmes

dont 86,7 % de catégorie C

➔ 223 avancements d'échelon et 45 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	4	0
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

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	25%

➔ Les charges de personnel représentent 59,03 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	45 755 747 €	Charges de personnel*	27 008 996 €	➔	Soit 59,03 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	18 145 754 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 110 160 €
Primes et indemnités versées :	2 560 254 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	537 434 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	252 026 €		
Supplément familial de traitement :	129 038 €		
Indemnité de résidence :	389 825 €		
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	58 336 €	62 898 €	37 070 €	39 399 €	29 170 €	s
Technique	66 124 €	s	39 291 €	34 448 €	29 228 €	33 376 €
Culturelle						
Sportive	s	s	34 377 €	s	30 393 €	
México-sociale	s				26 832 €	
Police			57 902 €		37 099 €	
Incendie						
Animation					33 373 €	s
Toutes filières	59 769 €	58 209 €	38 398 €	34 431 €	30 153 €	30 288 €

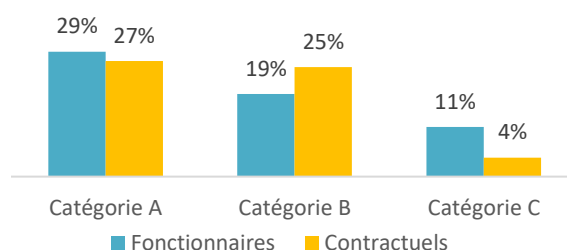
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,11 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	13,69%
Contractuels sur emplois permanents	22,36%
Ensemble	14,11%

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
- ⇒ Aucune information sur le maintien des primes 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

- ⇒ 22533,35 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 102 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ En 2022, 4 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, 11,7 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)	7,37%	3,20%	7,18%	0,13%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,12%	3,20%	10,77%	0,13%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,76%	5,86%	11,50%	0,16%

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)

➔ 57,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 42 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 6,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 47 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 : 268 746 €

➔ **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.

41 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

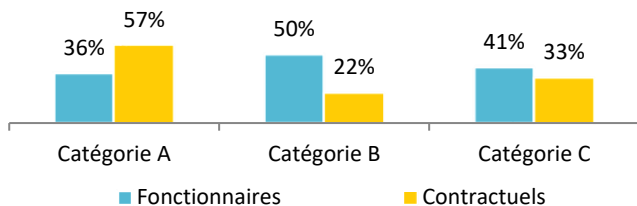
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

Formation

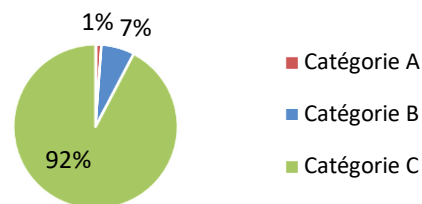
➔ En 2022, 41,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 134 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



➔ 235 811 € ont été consacrés à la formation en 2022

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

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	76 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	18 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	22%
Interne à la collectivité	6%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	121 332 €
Montant moyen par bénéficiaire	317 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

245 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité
 2 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.

Date de publication : octobre 2023

Version 4