

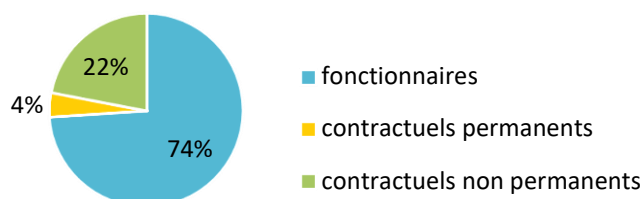
COMMUNE DE DRAP

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 Alpes-Maritimes.

Effectifs

➔ 50 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 37 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

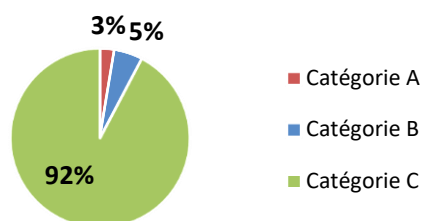
- ⇒ 55 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : 2 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

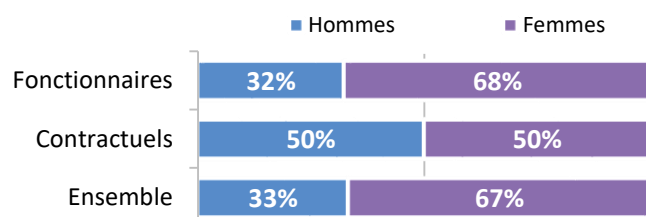
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	41%	50%	41%
Technique	49%	50%	49%
Culturelle	3%		3%
Sportive			
Médico-sociale	3%		3%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation	3%		3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

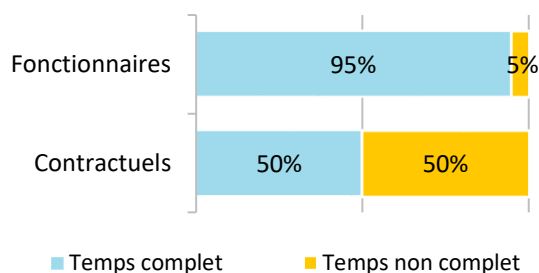


➔ Les principaux cadres d'emplois

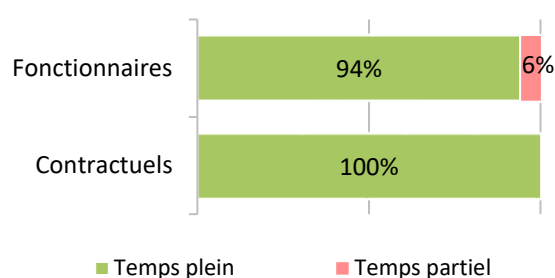
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	33%
Adjoints techniques	26%
Agents de maîtrise	23%
Rédacteurs	5%
Attachés	3%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	100%	
Administrative	7%	100%

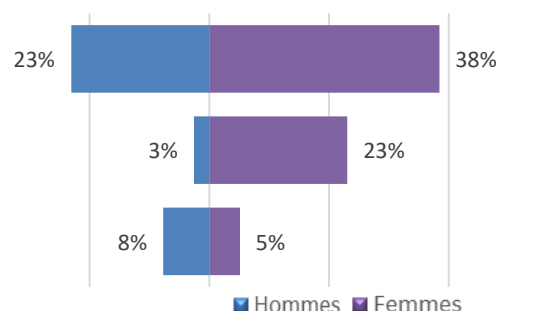
Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

8% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,47	de 50 ans et +
Contractuels permanents	45,00	
Ensemble des permanents	50,19	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	37,05	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

48,13 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 37,31 fonctionnaires
- > 0,28 contractuel permanent
- > 10,54 contractuels non permanents

87 597 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,00 ETPR
Catégorie B	1,93 ETPR
Catégorie C	33,66 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

➔ En 2022, 3 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
40 agents	39 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-2,6%
Contractuels	➔	0,0%
Ensemble	↘	-2,5%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Démission	25%
Autres cas	25%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	100%
--------------------	------

* 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

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ 24 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

➔ Les charges de personnel représentent 39,76 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 069 430 €	Charges de personnel*	2 015 457 €	➔	Soit 39,76 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 230 006 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	234 454 €	240 022 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	22 061 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 813 €	
Supplément familial de traitement :	10 357 €	
Indemnité de résidence :	11 095 €	
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	71 054 €		s		31 439 €	s
Technique					28 858 €	s
Culturelle					s	
Sportive						
Médico-sociale					s	
Police					s	
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	71 054 €		s		30 281 €	s

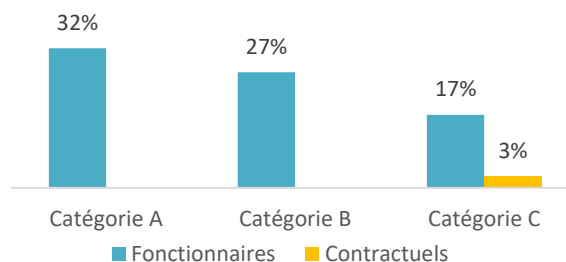
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,06 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,16%
Contractuels sur emplois permanents	2,72%
Ensemble	19,06%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 876,75 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 26 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

➔ **En moyenne, 49,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire**

> En moyenne, 1 jour 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)	3,32%	0,27%	3,16%	1,54%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,48%	0,27%	12,80%	1,54%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,91%	0,27%	13,21%	1,57%

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)
- ➔ 63,6 % 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

➔ **1 seul accident du travail déclaré au total en 2022**

- > 1 accident du travail pour 50 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ 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 : **6 797 €**

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Handicap

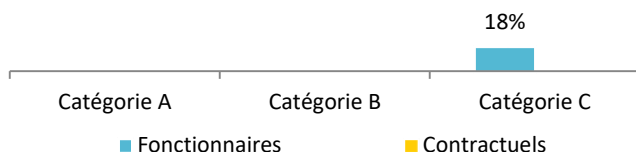
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C

➔ **En 2022, 15,4% 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



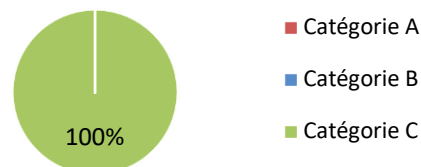
➔ 11 066 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	91 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	5 %

➔ **15 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 :
> 0,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	73%
Autres organismes	27%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ **La collectivité participe aux contrats de prévoyance**

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	1 540 €
Montant moyen par bénéficiaire	57 €

➔ **L'action sociale de la collectivité**

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ **Jours de grève**

2 jours de grève recensés en 2022

➔ **Comité Technique Territorial**

2 réunions en 2022 dans la collectivité

➔ 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.