



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



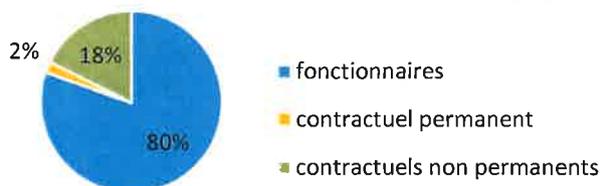
COMMUNE DE SAINT-AMBROIX

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 Gard.

Effectifs

51 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 41 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 9 contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

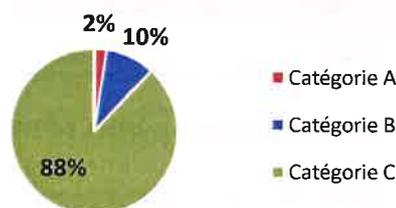
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 78 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

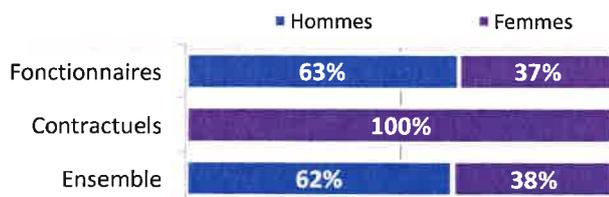
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	100%	26%
Technique	63%		62%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	2%		2%
Police	7%		7%
Incendie			
Animation	2%		2%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



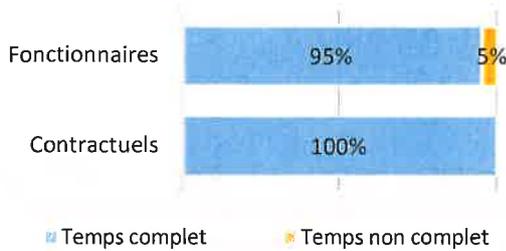
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	17%
Agents de maîtrise	14%
Rédacteurs	10%
Agents de police municipale	7%

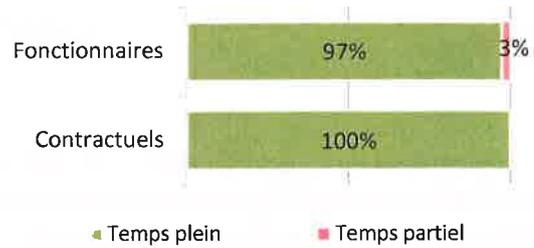
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

— 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



➤ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	20%	0%

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

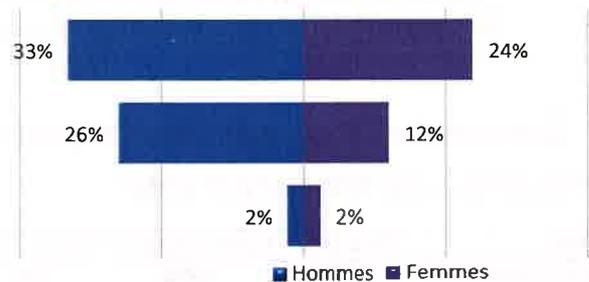
0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,21
Contractuel permanent	de 25 à 30
Ensemble des permanents	48,69
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,28

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

— Équivalent temps plein rémunéré

➤ 50,59 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 43,61 fonctionnaires
- > 0,50 contractuel permanent
- > 6,48 contractuels non permanents

92 074 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,42 ETPR
Catégorie B	3,29 ETPR
Catégorie C	39,40 ETPR

— Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

Mouvements

- En 2022, 3 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
44 agents	42 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-6,8%
Contractuel	↗	1 agent
Ensemble	↘	-4,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	40%
Rupture conventionnelle	40%
Démission	20%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	67%
Arrivées de contractuels	33%

* Variation des effectifs :

$(\text{Effectif physique rémunéré au 31/12/2022} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021}) /$

$(\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021})$

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

- 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- 39 avancements d'échelon et un avancement de grade

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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 45,36 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 718 520 €	Charges de personnel*	2 140 156 €	➔	Soit 45,36 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 270 635 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	229 410 €		144 917 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	35 009 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	17 279 €		
Supplément familial de traitement :	8 743 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

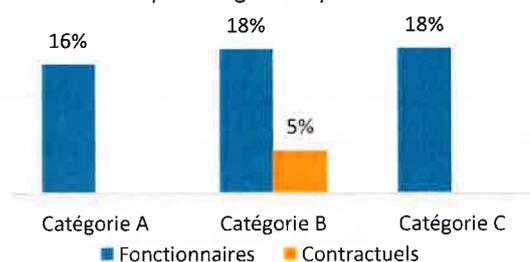
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		32 002 €	s	25 496 €	
Technique	s				27 657 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						s
Police					36 073 €	
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	s		32 002 €	s	27 869 €	

** s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETAR*

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,05 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,21%
Contractuels sur emplois permanents	5,36%
Ensemble	18,05%

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

- ⇒ 1567 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

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

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

Absences

En moyenne, 29 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)	4,36%	3,29%	4,34%	2,98%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,94%	3,29%	7,83%	2,98%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,11%	3,29%	7,99%	2,98%

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)
- 27,7 % 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

- 2 accidents du travail déclarés au total en 2022
- > 2 accidents du travail pour 51 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 96 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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- FORMATION**
15 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 6 420 €
Coût par jour de formation : 428 €
- 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

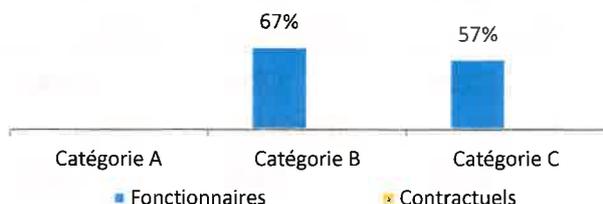
Dernière mise à jour : 2021

Formation

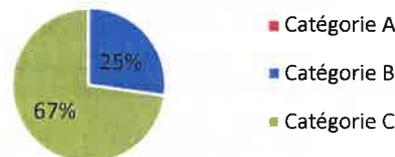
- En 2022, 54,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

- 48 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



- 20 364 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	46 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	53 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	92%
Autres organismes	8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	3 360 €	6 960 €
Montant moyen par bénéficiaire	240 €	240 €

Relations sociales

- Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2022

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