SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

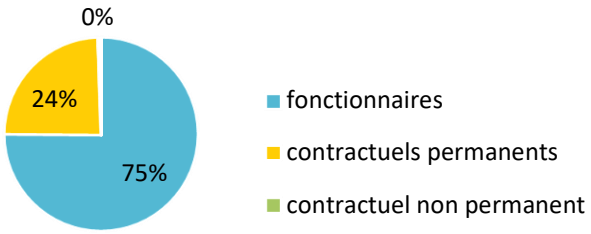
COMMUNE DE BIOT

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

209 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> 157 fonctionnaires
> 51 contractuels permanents
> 1 contractuel non permanent



1 contractuel permanent en CDI

2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emploi non permanent

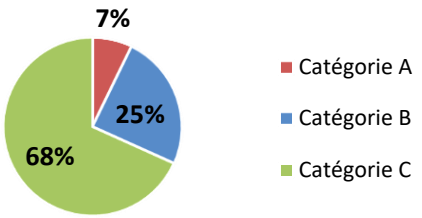
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

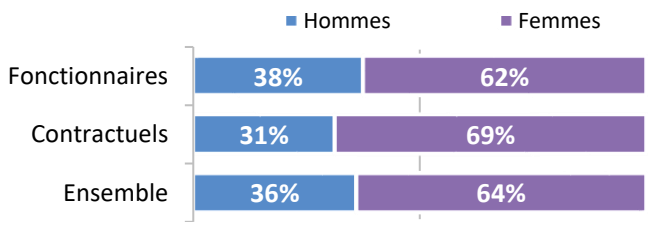
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	14%	23%
Technique	31%	20%	28%
Culturelle	10%	8%	9%
Sportive			
Médico-sociale	17%	29%	20%
Police	10%		8%
Incendie			
Animation	6%	29%	12%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

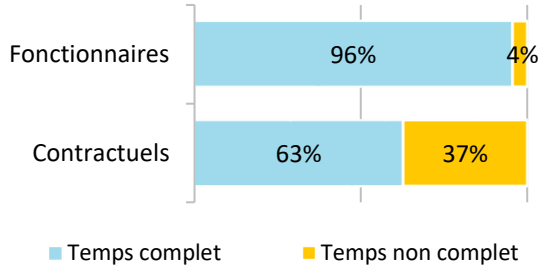


Les principaux cadres d'emplois

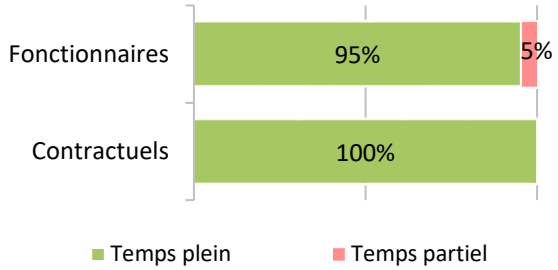
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	18%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints d'animation	10%
Agents sociaux	10%
Assistants d'enseignement artistique	9%

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
Animation	30%	73%
Culturelle	27%	100%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

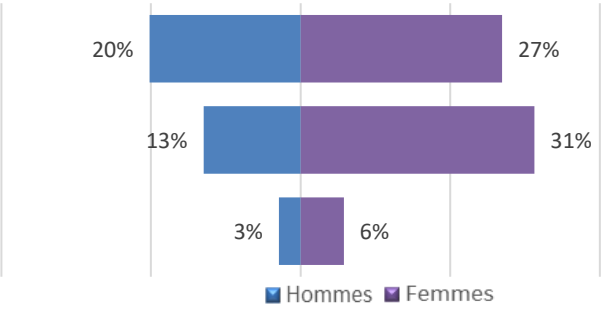
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**50,46**
Contractuels permanents	**37,99**
Ensemble des permanents	**47,40**

Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	**de 35 à 40**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

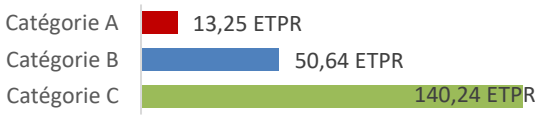
Équivalent temps plein rémunéré

224,13 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> 156,66 fonctionnaires
> 47,47 contractuels permanents
> 20,00 contractuels non permanents

407 917 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 3 agents détachés au sein de la collectivité

> Un agent mis à disposition dans une autre structure

> 20 agents en disponibilité

Mouvements

En 2022, 55 arrivées d'agents permanents et 70 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 [1]	Effectif physique au 31/12/2022
223 agents	**208 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	**1,9%**
Contractuels	↘	**-26,1%**
Ensemble	↘	**-6,7%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	87%
Démission	6%
Mutation	3%
Départ à la retraite	1%
Autres cas	1%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	62%
Remplacements (contractuels)	27%
Recrutement direct	9%
Voie de détachement	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

1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnelnommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

120 avancements d'échelon et 8 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

5 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	2	2
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

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)	80%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 59,37 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	15 095 867 €	Charges de personnel*	8 962 994 €	Soit 59,37 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 689 614 €
Primes et indemnités versées :	1 451 106 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	53 198 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	28 473 €
Supplément familial de traitement :	24 913 €
Indemnité de résidence :	35 888 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

105 851 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

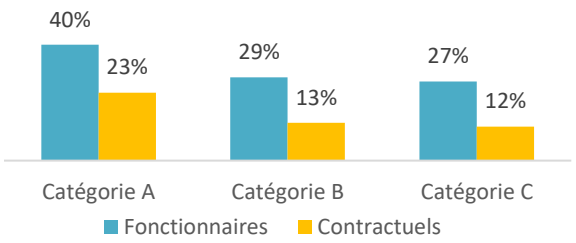
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	42 863 €	40 731 €	29 463 €	27 718 €	27 073 €	24 896 €
Technique	35 388 €		37 335 €	29 170 €	25 739 €	25 023 €
Culturelle			27 565 €	s	s	
Sportive						
Médico-sociale	35 265 €		26 250 €	22 978 €	26 957 €	25 276 €
Police			38 154 €		36 034 €	
Incendie						
Animation			30 716 €	s	21 231 €	22 792 €
Toutes filières	**38 741 €**	**40 731 €**	**30 318 €**	**24 960 €**	**27 194 €**	**24 123 €**

**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 25,5 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**28,81%**
Contractuels sur emplois permanents	**13,09%**
Ensemble	**25,50%**

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
- 1330,99 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 1593,94 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

Absences

En moyenne, 20,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> **En moyenne, 8,1 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)*	**4,81%**	**2,23%**	**4,18%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**5,58%**	**2,23%**	**4,76%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**5,63%**	**2,23%**	**4,79%**	**0,00%**

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)
- 40,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

16 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 7,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 39 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.

10 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 90 % sont fonctionnaires*
- 100 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût total des formations : **780 €**
Coût par jour de formation : **-**

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 : **4 370 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

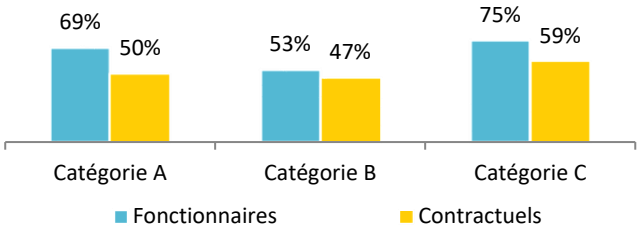
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

En 2022, 65,9% 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



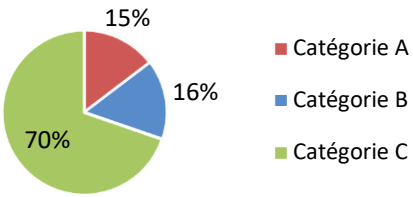
101 590 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	79 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	15 %

294 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 :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	69%
Autres organismes	31%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

20 jours de grève recensés en 2022

Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1Formules 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

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

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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.

DONNÉES SOCIALES 2022
DES CENTRES DE GESTION

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*