

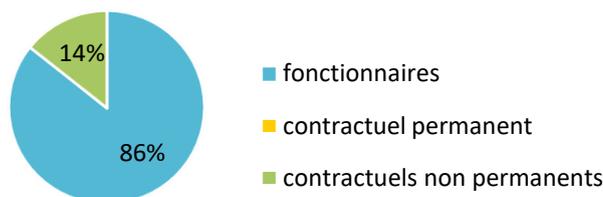
COMMUNE DE BAUVIN

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Nord.

Effectifs

63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 54 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 9 contractuels non permanents



Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

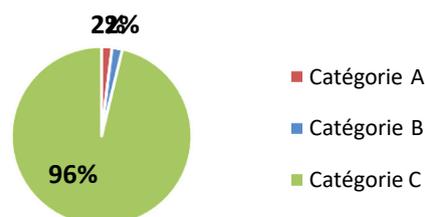
- ▢ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ▢ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ▢ Personnel temporaire intervenu en 2021 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

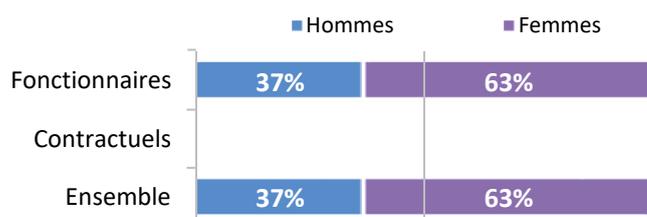
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	13%		13%
Technique	50%		50%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
Médico-sociale	7%		7%
Police	6%		6%
Incendie			
Animation	22%		22%
Total	100%	0%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

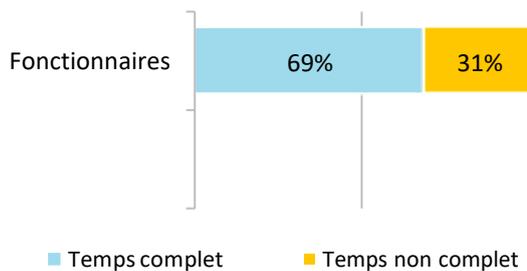


Les principaux cadres d'emplois

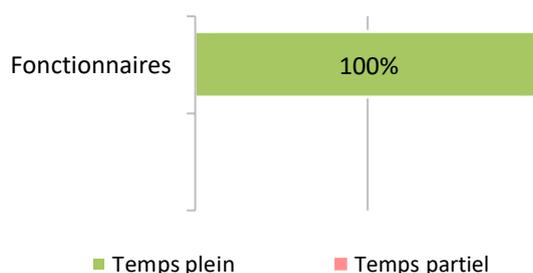
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints d'animation	22%
Adjoints administratifs	9%
ATSEM	7%
Agents de maîtrise	6%

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

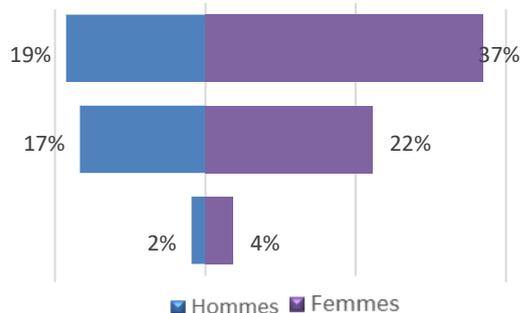
Filière	Fonctionnaires
Animation	67%
Médico-sociale	50%
Technique	26%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,24	de 50 ans et +
Ensemble des permanents	48,24	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	48,61	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

56,29 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 50,23 fonctionnaires
- > 2,45 contractuels permanents
- > 3,61 contractuels non permanents

102 448 heures travaillées rémunérées en 2021

Positions particulières

- > Deux agents en disponibilité

Répartition des ETPR permanents par catégorie



- > Un agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

En 2021, 7 arrivées d'agents permanents et 8 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
55 agents	54 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	▮	-1,8%
Contractuel		
Ensemble	▮	-1,8%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	50%
Départ à la retraite	25%
Mise en disponibilité	13%
Mutation	13%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	57%
Recrutement direct	43%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

20 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 57,16 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 794 937 €	Charges de personnel*	2 169 311 €	➔	Soit 57,16 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 367 985 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	147 782 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	17 385 €		88 609 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 563 €		
Supplément familial de traitement :	10 613 €		
Indemnité de résidence :	10 760 €		
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		s		27 517 €	
Technique					24 506 €	s
Culturelle					s	
Sportive						
Médico-sociale					24 253 €	s
Police					28 456 €	
Incendie						
Animation					24 191 €	s
Toutes filières	s		s		24 984 €	22 774 €

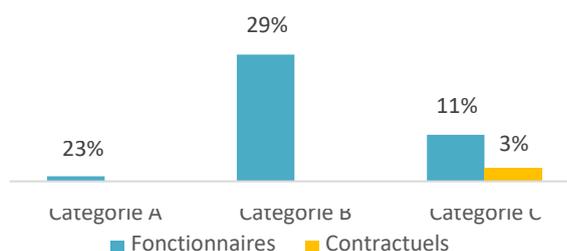
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,8 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	11,13%
Contractuels sur emplois permanents	3,01%
Ensemble	10,80%

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

- 448 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- 980 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

En moyenne, 24,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,83%	4,83%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,68%	6,68%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,57%	7,57%	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)

- 7 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 90,0 % 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

5 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 5 accidents du travail pour 63 agents en position d'activité au 31 décembre 2021
- > En moyenne, 9 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

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires*
- 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

2 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

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 : 21 401 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

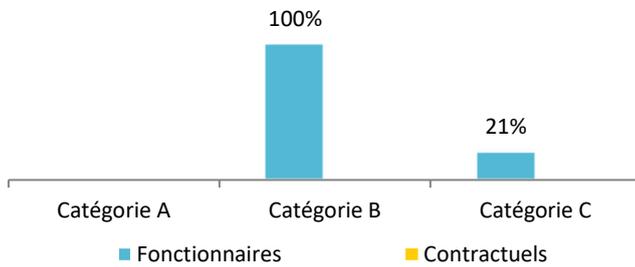
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

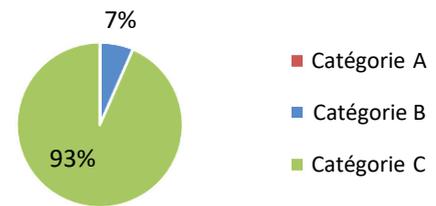
En 2021, 22,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



46 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



11 288 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	3 316 €
Montant moyen par bénéficiaire	66 €

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

Comité Social Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 %

Realisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : août 2022

Version 1