



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



COMMUNE DE HOULGATE

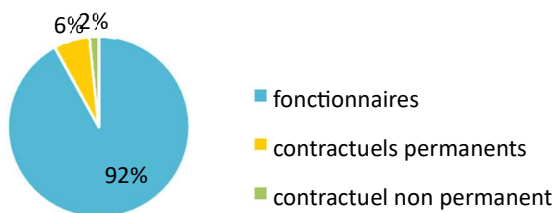
Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre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

Le rapport social unique 2021 a été présenté auprès des représentants du Personnel et des membres du Conseil Municipal en octobre 2022. Celui-ci avait été fait « manuellement » en reprenant les données au 31 décembre 2021 entre 2 logiciels de paie. Cette version 2022 a été réalisée à partir des données extraites du logiciel de paie Ciril sur une année complète. Des discordances et des écarts peuvent être observés entre ces deux années. La principale raison de ces différences est la prise en compte de contractuels non permanent saisonnier ou occasionnel.

Effectifs

➔ 62 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 57 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emploi non permanent

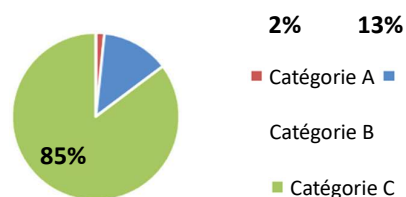
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé,
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire
- ⇒ Recrutement d'un apprenti

Caractéristiques des agents permanents

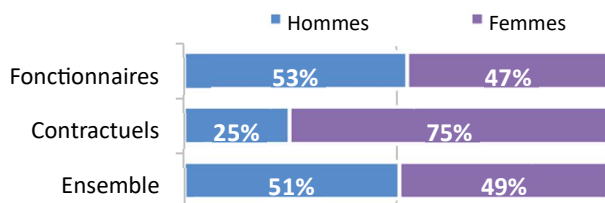
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	25%	21%
Technique	68%	75%	69%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	9%		8%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



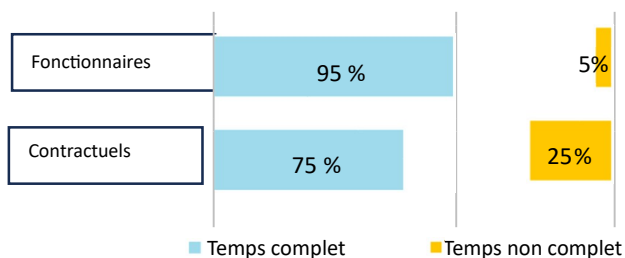
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	51%
Adjoints administratifs	13%
Agents de maîtrise	11%
Rédacteurs	7%
Techniciens	7%

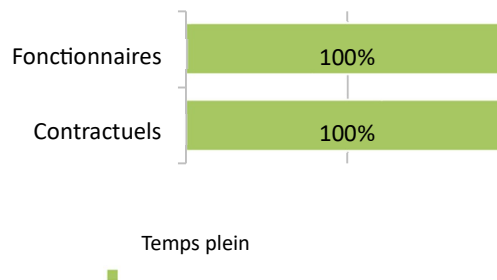
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

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**

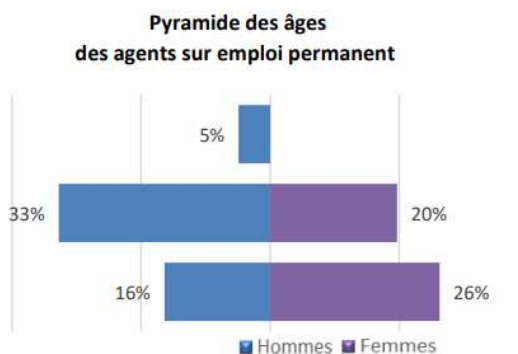
Filière Technique	Fonctionnaires 8%	Contractuels 33%
-------------------	-------------------	------------------

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 34 ans

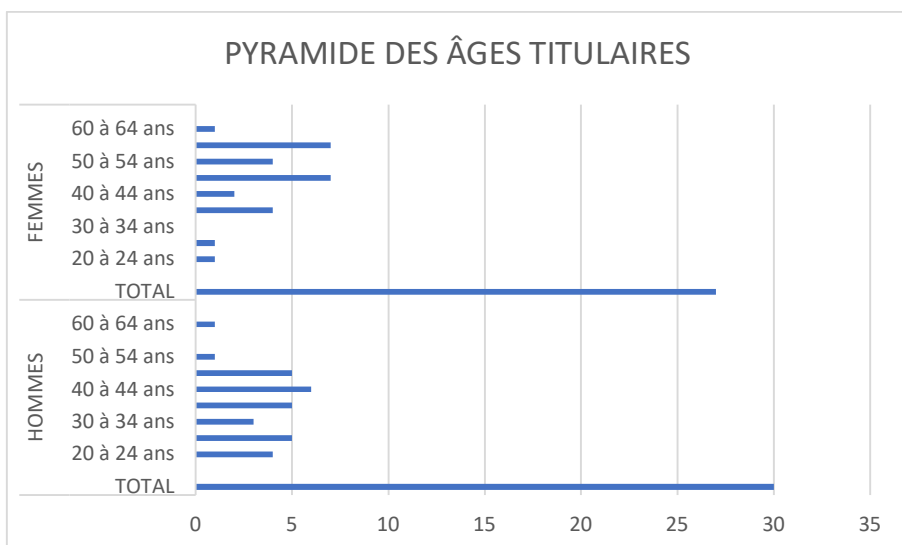
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	34,17
Contractuels permanents	28,75
Ensemble des permanents	33,81

Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 55 à 60



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

Pyramide des âges des titulaires



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 67,40 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 57,97 fonctionnaires
- > 4,74 contractuels permanents
- > 4,69 contractuels non permanents

122 668 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,00 ETPR
Catégorie B	8,00 ETPR
Catégorie C	53,71 ETPR

Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2022, 8 arrivées d'agents permanents et 12 départs d'agents

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

➔ Principales causes de départ permanents

Fin de contrats remplaçants	67%
Mutation	17%
Départ à la retraite	17%

Arrivées : 1 mutation, 5 recrutements sur contrat remplacement, 1 recrutement pour activité accessoire, 1 commissaire enquêteur

Départs : 2 mutations, 2 départs en retraite, 8 fins de contrat (contrat de remplacement).

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
66 agents	61 agents
¹ cf. page 7	
Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022	
Fonctionnaires	↘ -1,7%
Contractuels	↘ -42,9%
Ensemble	↘ -6,2%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

permanents

Remplacements (contractuels)	63%
Recrutement direct	25%
Réintégration et retour	13%

* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel sans examen professionnel
- ➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle
- ➔ 55 avancements d'échelon et aucun avancement de grade = le nombre important d'avancement échelon est dû à une année 2022 particulière en raison de la revalorisation de la carrière des fonctionnaires de catégorie C (modification du nombre d'échelons et la durée de certains échelons, bonification d'ancienneté).

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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 56,99 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 303 747 €	Charges de personnel*	3 022 621 € ➔*	Soit 56,99 % des dépenses de fonctionnement
			<i>Montant global</i>	
Rémunérations annuelles brutes - 1 812 481 € emploi permanent :				Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :		409 262 €		105 827 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		41 996 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :		11 568 €		
Supplément familial de traitement :		14 520 €		
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		41 638 €		31 077 €	s
Technique			41 978 €		29 267 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					s	
Police					s	
Incendie						
Animation						

*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 22,58 %**

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	23,28%
Contractuels sur emplois permanents	9,32%
Ensemble	22,58%

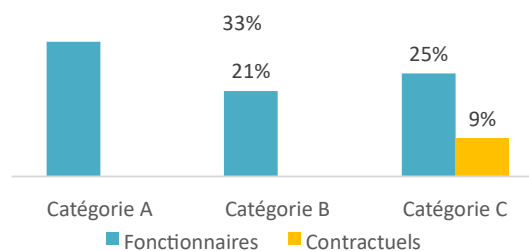
⇒ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 1869,47 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022

⇒ 368,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Absences

- ➔ En moyenne, 25 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

A noter : 1 agent absent tout 2022 (maladie professionnelle) et 1 absence maladie + de 6 mois.

> En moyenne, 13,3 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)	5,10%	3,63%	5,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,85%	3,63%	6,64%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,82%	3,63%	7,55%	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)

- ➔ 48,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Prévention et risques

Accidents du travail

- ➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 3 accidents du travail pour 62 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 40 jours d'absence consécutifs par accident du travail

professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

DÉPENSES

2 200 € de dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

⇒

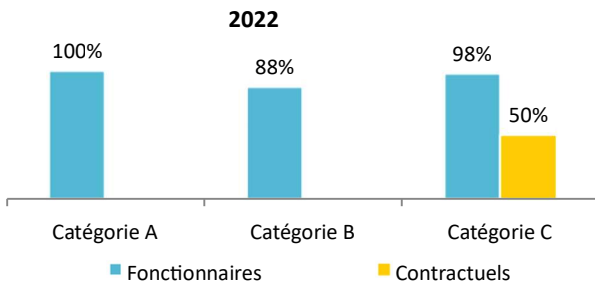
- ⇒ 2 928 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2020

Formation

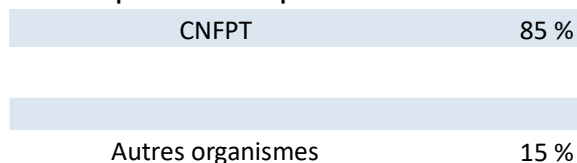
- ➔ En 2022, 93,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



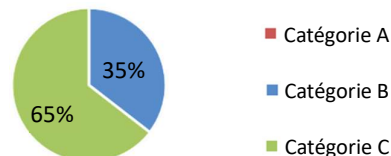
- ➔ 14 667 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



- ➔ 62 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

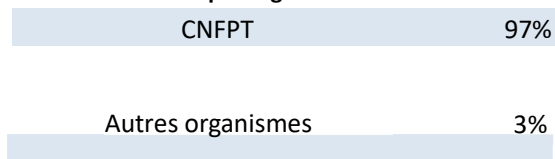
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

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

- ➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	
	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	11 249 €	1 995 €
Montant moyen par bénéficiaire	274 €	71 €

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2022
(revendication nationale sur la réforme des retraites)

- ➔ Comité Technique Territorial

7 réunions en 2022 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :	Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022	Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires	+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés	+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires	+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité	- Arrivées de contractuels
titulaires stagiaires	- 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

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

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 : 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.