



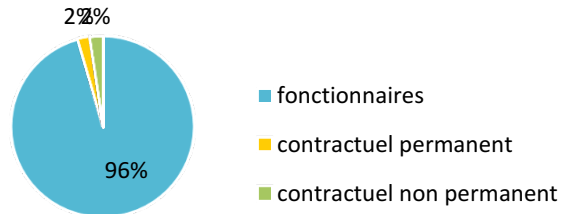
COMMUNE DE CHATEAUNEUF SUR CHARENTE

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 de la Charente.

Effectifs

➔ 46 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 44 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emploi non permanent

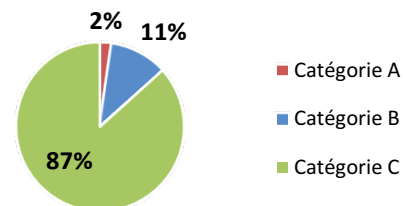
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et 10 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

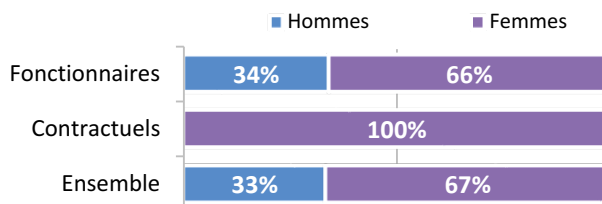
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%		22%
Technique	61%	100%	62%
Culturelle			
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	7%		7%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	5%		4%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

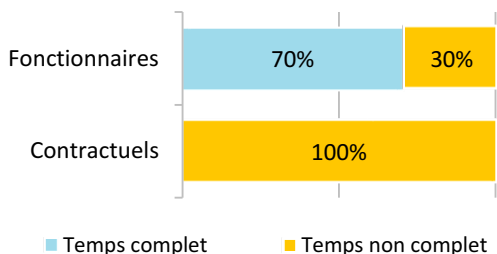


➔ Les principaux cadres d'emplois

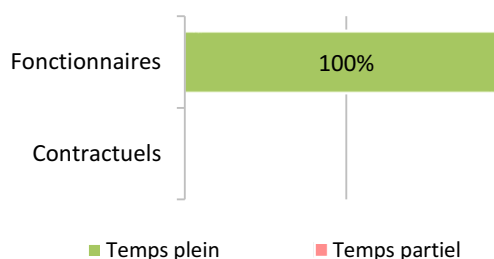
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	51%
Adjointes administratifs	16%
Agents de maîtrise	7%
ATSEM	7%
Rédacteurs	4%

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

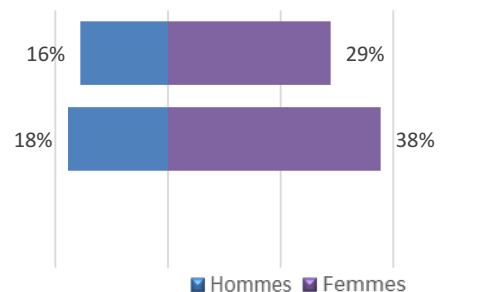
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Sportive	100%	
Animation	50%	
Technique	37%	100%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,75	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 45 à 50	
Ensemble des permanents	48,72	
Tranche d'âge		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 15 à 20	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

46,26 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 39,54 fonctionnaires
- > 0,72 contractuel permanent
- > 6,00 contractuels non permanents

84 193 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	0,88 ETPR
Catégorie B	4,66 ETPR
Catégorie C	34,72 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en disponibilité

➔ En 2021, 3 arrivées d'agents permanents et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
45 agents	45 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	33%
Démission	33%
Départ à la retraite	33%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	33%
Voie de concours, sélection professionnelle	33%
Voie de mutation	33%

* 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

➔ 15 avancements d'échelon et 2 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

➔ Les charges de personnel représentent 57,93 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 867 901 €	Charges de personnel*	1 661 268 €	➔	Soit 57,93 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 020 300 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	118 234 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	10 416 €		15 437 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 560 €		
Supplément familial de traitement :	8 877 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

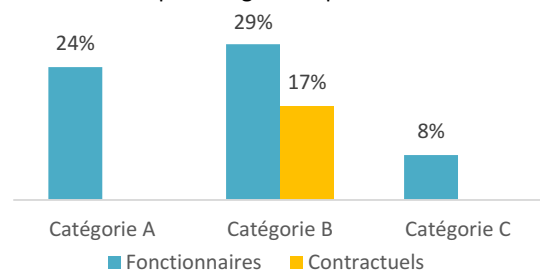
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		38 393 €		25 260 €	
Technique			s	s	23 514 €	
Culturelle						
Sportive			s			
Médico-sociale					22 580 €	
Police						s
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	s		34 558 €	s	24 011 €	

*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 11,59 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,47%
Contractuels sur emplois permanents	17,18%
Ensemble	11,59%

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes sont 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

- ⇒ 59 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 876 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

➔ En moyenne, 11,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,18%	0,00%	3,11%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,18%	0,00%	3,11%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,18%	0,00%	3,11%	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)
- ➔ 100,0 % 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

- ➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2021
- > 1 accident du travail pour 46 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

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*

Prévention et risques professionnels

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

Coût total des formations : 4 327 €
Coût par jour de formation : 393 €
- ➔ **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 : 1 456 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

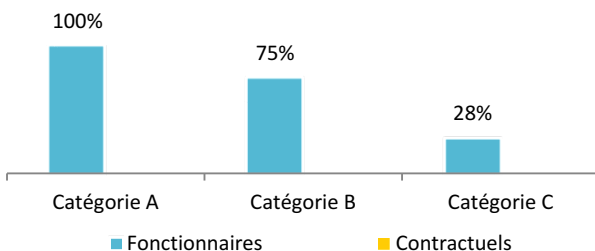
Dernière mise à jour : 2019

Formation

➔ En 2021, 33,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

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

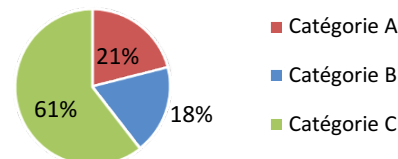


➔ 14 708 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	59 %
Coût de la formation des apprentis	10 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	29 %

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	234 €
Montant moyen par bénéficiaire	6 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

➔ Comité Social Territorial

Aucun jour de grève recensé en 2021

3 réunions en 2021 dans la collectivité

➔ **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 %

Réalisation

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.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

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 : octobre 2022

Version 1