



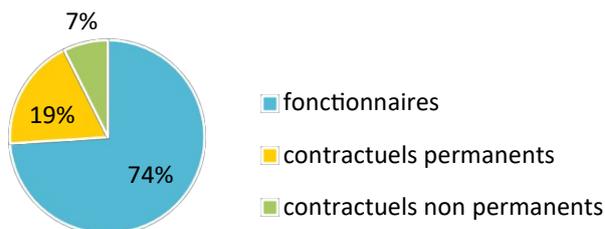
COMMUNE D ARMENTIERES

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

→ 588 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 435 fonctionnaires
- > 110 contractuels permanents
- > 43 contractuels non permanents



→ 1 contractuel permanent en CDI

→ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

→ Précisions emplois non permanents

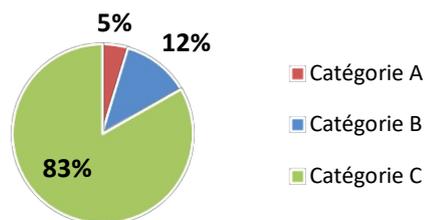
- 26 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

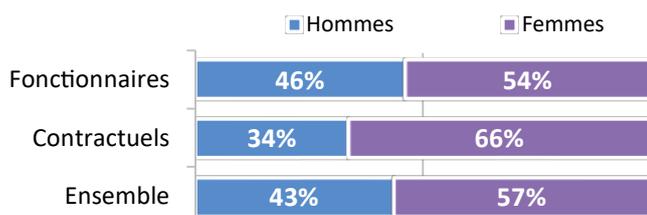
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	5%	16%
Technique	49%	16%	42%
Culturelle	8%	11%	8%
Sportive	3%		2%
Médico-sociale	7%	6%	7%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	13%	62%	23%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut



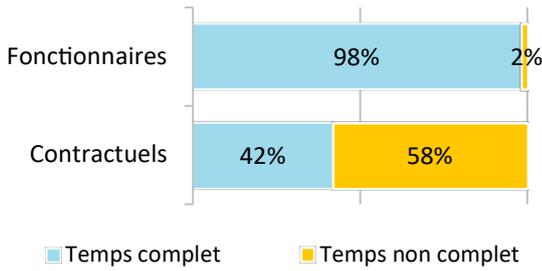
→ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints d'animation	21%
Agents de maîtrise	11%
Adjoints administratifs	11%
Assistants d'enseignement artistique	5%

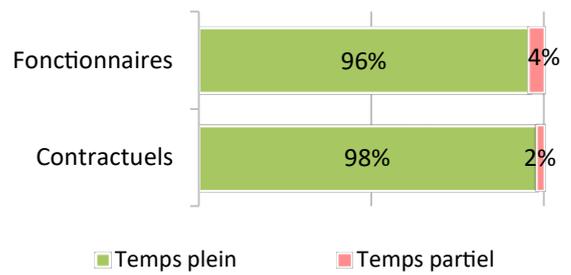


Temps de travail des agents permanents

→ Répartition des agents à temps complet ou non complet



→ Répartition des agents permanents à temps partiel



→ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	21%	75%
Animation	2%	75%
Administrative	1%	0%

→ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
 7% des femmes à temps partiel

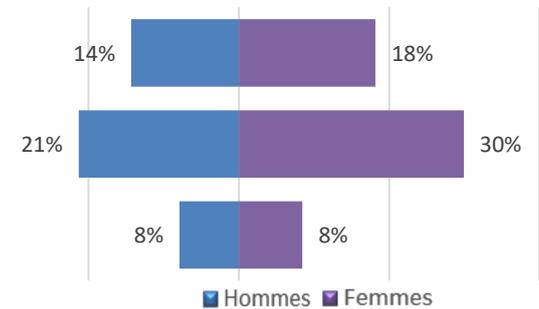
Pyramide des âges

→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,84
Contractuels permanents	33,68
Ensemble des permanents	43,39
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,71

de 50 ans et +
 de 30 à 49 ans
 de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

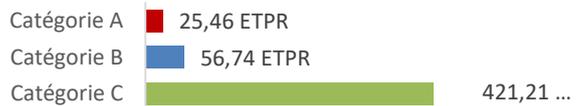
Équivalent temps plein rémunéré

→ 523,82 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 434,75 fonctionnaires
- > 68,66 contractuels permanents
- > 20,41 contractuels non permanents

953 352 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 3 agents en disponibilité
- > 5 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

→ En 2021, 102 arrivées d'agents permanents et 76 départs

17 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
519 agents	545 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires		-0,2%
Contractuels		32,5%
Ensemble		5,0%

→ Principales causes de départs d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	51%
Départ à la retraite	26%
Démission	12%
Mise en disponibilité	4%
Mutation	4%

→ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	65%
Remplacements (contractuels)	25%
Voie de mutation	6%
Voie de détachement	2%
Réintégration et retour	2%

* 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

→ 5 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 20% des nominations concernent des femmes

→ 7 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 57% des nominations concernent des femmes

→ 157 avancements d'échelon et 31 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

→ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

→ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

→ Les charges de personnel représentent 67,49 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	29 144 220 €	Charges de personnel*	19 669 804 €	→	Soit 67,49 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	13 205 828 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	460 492 €
Primes et indemnités versées :	3 289 585 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	225 350 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	89 953 €		
Supplément familial de traitement :	143 734 €		
Indemnité de résidence :	95 392 €		

→ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,91 %

- 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
- 8329 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- 6051 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

→ En moyenne, 31,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 31,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,73%	1,76%	4,13%	0,27%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,60%	1,76%	7,22%	0,27%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,47%	2,10%	7,98%	0,51%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

→ 10 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

→ 58,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

→ 25 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 4,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 36 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.

32 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 97 % sont fonctionnaires*
- 88 % sont en catégorie C*
- 19 776 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

→ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

→ **FORMATION**
110 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 20 543 €

Coût par jour de formation : 187 €

→ **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 : 59 146 €

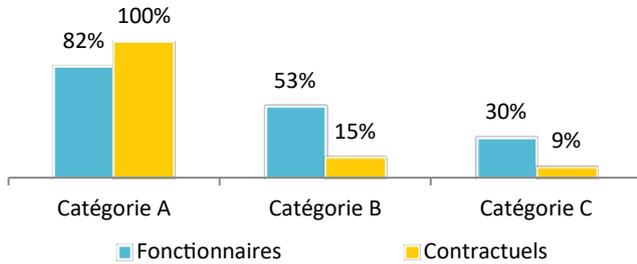
→ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

→ En 2021, 30,5% 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



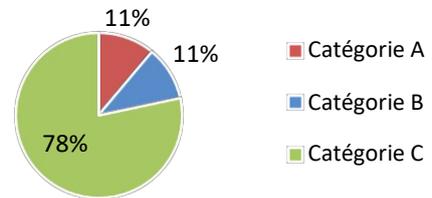
→ 139 198 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	25 %

→ 708 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	68%
Autres organismes	32%

Action sociale et protection sociale complémentaire

→ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	28 895 €
Montant moyen par bénéficiaire	191 €

→ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

→ Jours de grève

61 jours de grève recensés en 2021

→ Comité Technique Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

→ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

→ 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 : novembre 2022

Version 1