



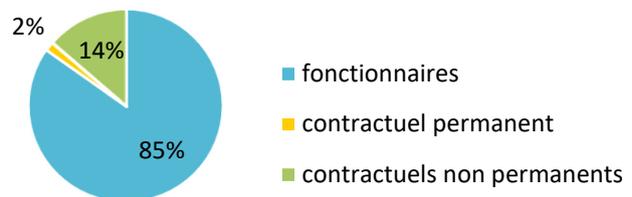
## COMMUNE DE BREBIERES

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

### Effectifs

➔ **66 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022**

- > 56 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 9 contractuels non permanents



➔ **Aucun contractuel permanent en CDI**

➔ **2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel**

➔ **Précisions emplois non permanents**

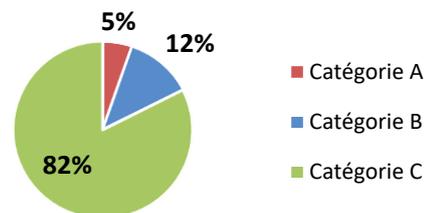
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

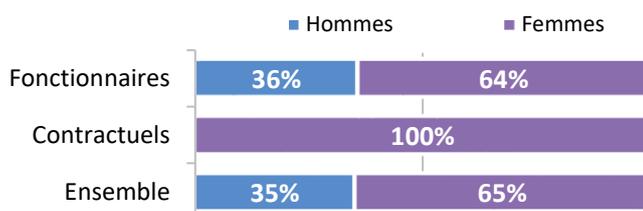
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%		19%
Technique	57%		56%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
Médico-sociale	5%	100%	7%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	11%		11%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**

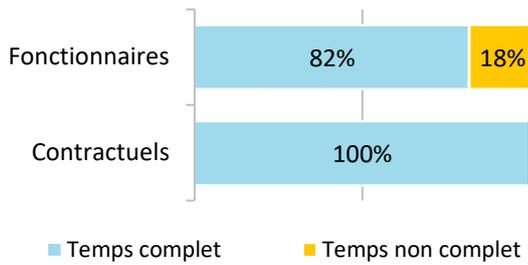


➔ **Les principaux cadres d'emplois**

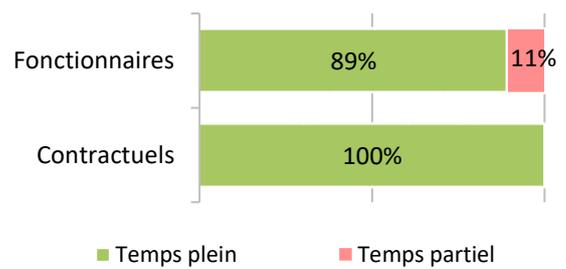
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	51%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints d'animation	7%
Rédacteurs	4%
ATSEM	4%

## 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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	67%	
Technique	19%	

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

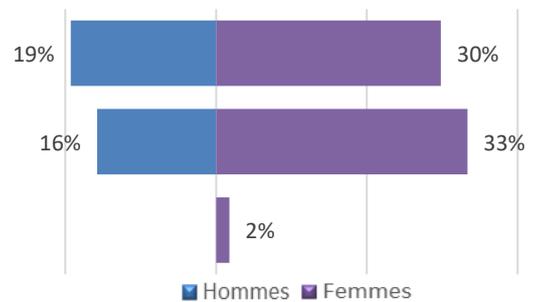
0% des hommes à temps partiel  
18% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,29	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 50 à 55	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,34</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	35,28	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

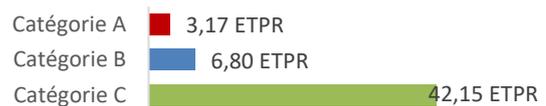
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 66,43 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 51,12 fonctionnaires
- > 1,00 contractuel permanent
- > 14,31 contractuels non permanents

120 903 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché au sein de la collectivité

## Mouvements

### ➔ En 2022, 1 arrivée d'agent permanent et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
60 agents	57 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-5,1%
Contractuel	→	0,0%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-5,0%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	25%
Fin de contrats remplaçants	25%
Départ à la retraite	25%
Rupture conventionnelle	25%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	100%
--------------------------	------

\* 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)

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 62,68 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>4 516 861 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>2 831 137 €</b>	➔	<b>Soit 62,68 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 730 324 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>246 530 €</b>
Primes et indemnités versées :	484 247 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	41 593 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	11 042 €		
Supplément familial de traitement :	23 079 €		
Indemnité de résidence :	12 232 €		

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 27,99 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>28,16%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>18,69%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>27,99%</b>

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

⇒ 1800,45 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022

⇒ 9 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 22 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2022

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,39%	0,00%	4,31%	2,25%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,02%	0,00%	5,92%	2,25%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,10%	1,37%	6,02%	2,25%

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)
- ➔ 43,6 % 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

➔ 7 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 7 accidents du travail pour 66 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

> En moyenne, 9 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
8 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 2 900 €  
Coût par jour de formation : 363 €

➔ **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 : 1 539 €

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

Dernière mise à jour : 2022

## 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.

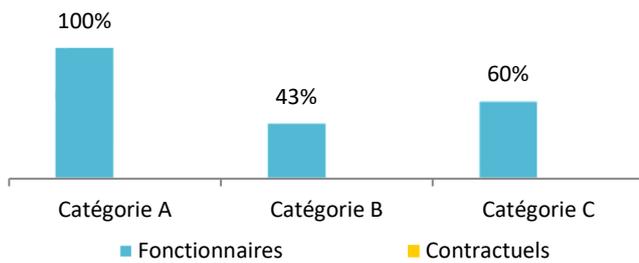
**2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C

## Formation

➔ En 2022, 57,9% 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



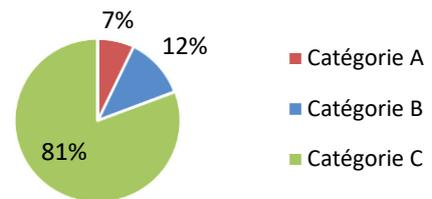
➔ 25 949 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Coût de la formation des apprentis	13 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	26 %

➔ 83 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 :

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	73%
Autres organismes	27%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	16 400 €	7 488 €
Montant moyen par bénéficiaire	469 €	156 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

37 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules 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

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

*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 »

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

Date de publication : septembre 2023

Version 4