



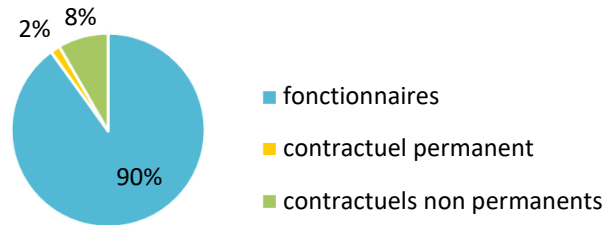
## COMMUNE DE BREBIERES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

### Effectifs

#### ➔ 60 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 54 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 5 contractuels non permanents



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

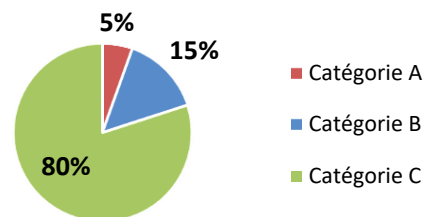
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

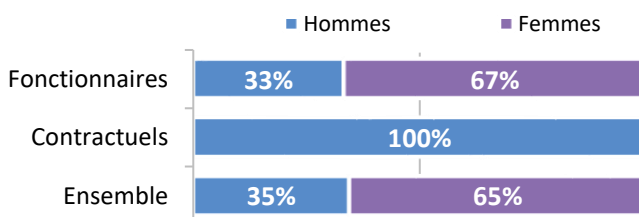
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%		22%
Technique	54%	100%	55%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
México-sociale	6%		5%
Police	6%		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

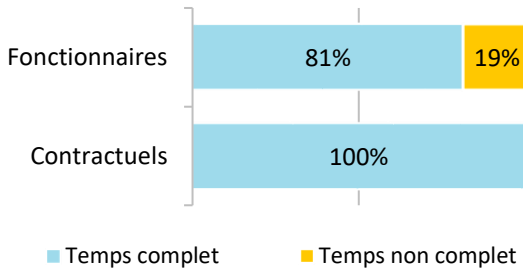


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

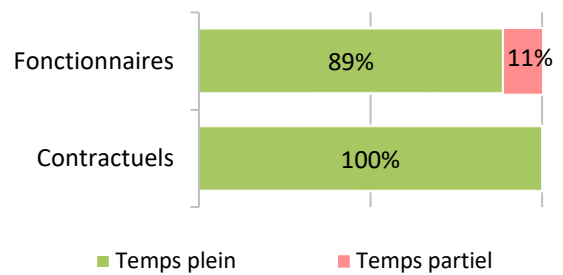
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints d'animation	7%
Attachés	4%
Rédacteurs	4%

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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	67%	
Technique	21%	0%

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

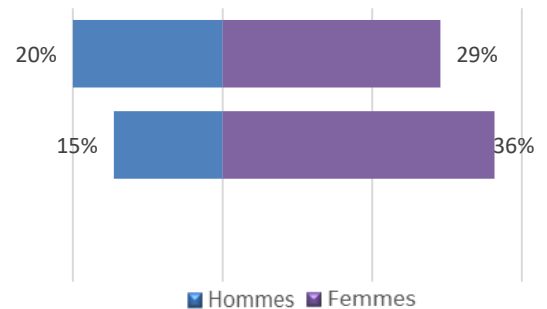
0% des hommes à temps partiel  
19% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,07	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 55 à 60	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,23</b>	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	36,50	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

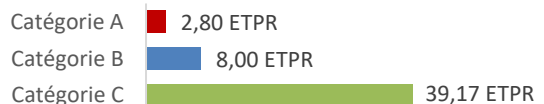
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 67,96 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 49,67 fonctionnaires
- > 0,30 contractuel permanent
- > 17,99 contractuels non permanents

123 687 heures travaillées rémunérées en 2023

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité

## Mouvements

- ➔ En 2023, 2 arrivées d'agents permanents et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
56 agents	55 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-3,6%
Contractuel	↗	1 agent
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,8%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	33%
Décès	33%
Rupture conventionnelle	33%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	50%
Arrivées de contractuels	50%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

- ➔ 21 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 55,86 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>5 096 286 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>2 846 534 €</b>	➔	<b>Soit 55,86 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 713 528 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	470 656 €		<b>381 445 €</b>
IFSE :	212 192 €		
CIA :	25 370 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	44 258 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	11 130 €		
Supplément familial de traitement :	20 889 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

### ➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 27,47 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>27,57%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>1,00%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>27,47%</b>

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 1786,76 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 144 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

## Absences

➔ En moyenne, 16 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2023

	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%	0,05%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,39%	0,00%	4,31%	0,05%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,39%	0,00%	4,31%	0,05%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 60,4 % 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

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 3 accidents du travail pour 60 agents en position d'activité au 31 décembre 2023

> En moyenne, 4 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**  
1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût total des formations : 800 €  
Coût par jour de formation : -

➔ **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 : 600 €

➔ **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.

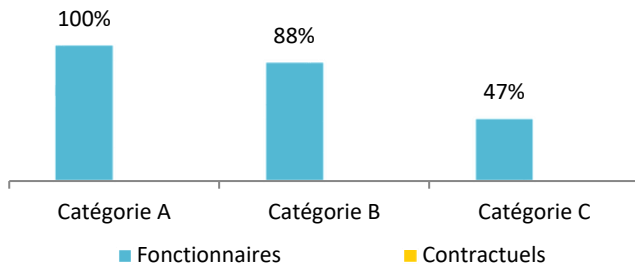
**2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 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
- ⇒ 28 995 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

➔ En 2023, 54,5% 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 2023



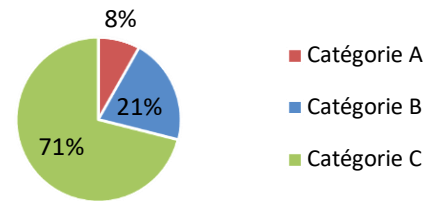
➔ 22 161 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Coût de la formation des apprentis	15 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	22 %

➔ 121 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	47%
Autres organismes	53%

## 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	17 280 €	7 488 €
Montant moyen par bénéficiaire	480 €	156 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

83 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

2 réunions en 2023 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2023**  
**DES CENTRES DE GESTION**

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 2024*

*Version 1*

Décision du Comité Social Territorial :  
Approuvé à l'unanimité lors de la séance du 12 septembre 2024