



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



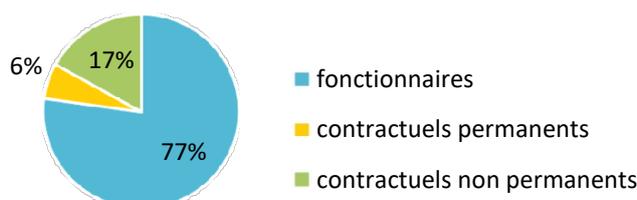
## COMMUNE DE NOGENT SUR OISE

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 de l'Oise.

### Effectifs

#### ➔ 478 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 369 fonctionnaires
- > 28 contractuels permanents
- > 81 contractuels non permanents



#### ➔ 5 contractuels permanents en CDI

#### ➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

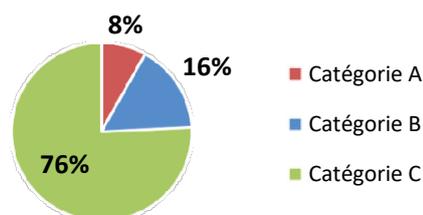
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 91 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

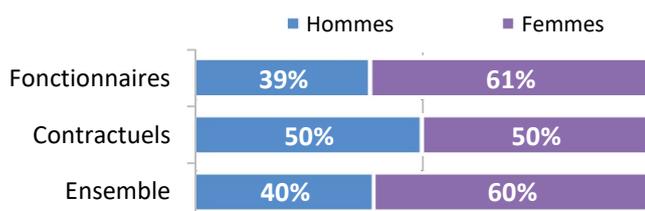
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	14%	22%
Technique	47%	36%	46%
Culturelle	5%	29%	6%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	11%	14%	11%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	12%	7%	11%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut



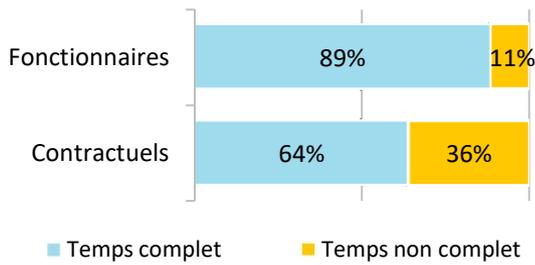
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Adjoints administratifs	13%
Adjoints d'animation	10%
Rédacteurs	6%
Agents sociaux	4%

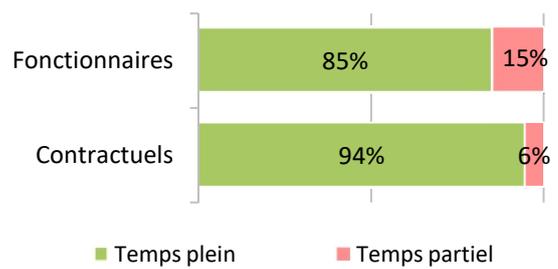
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

## — 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



### ➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	29%	100%
Animation	26%	0%
Technique	14%	20%

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

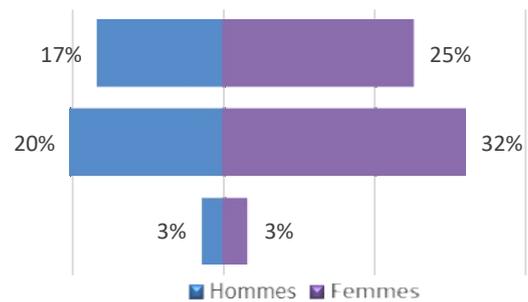
4% des hommes à temps partiel  
22% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,86	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,50	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,56</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	36,57	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 450,57 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 359,03 fonctionnaires
- > 23,80 contractuels permanents
- > 67,74 contractuels non permanents

**820 037 heures travaillées rémunérées en 2022**

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	32,34 ETPR
Catégorie B	48,75 ETPR
Catégorie C	301,74..

## — Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en congés parental
- > 12 agents en disponibilité
- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 5 agents détachés au sein de la collectivité
- > 7 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2022, 20 arrivées d'agents permanents et 27 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
404 agents	397 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-2,4%
Contractuels	↗	7,7%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,7%</b>

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

Départ à la retraite	30%
Mutation	26%
Fin de contrats remplaçants	22%
Fin de détachement	7%
Démission	7%

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

Recrutement direct	30%
Remplacements (contractuels)	30%
Arrivées de contractuels	20%
Voie de mutation	10%
Voie de détachement	10%

\* 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 sans examen professionnel

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

### ➔ 3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

### ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### ➔ 221 avancements d'échelon et 26 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 72,05 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>26 179 745 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>18 861 552 €</b>	➔	<b>Soit 72,05 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>11 468 411 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>1 508 014 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 430 992 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	158 391 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	156 957 €		
Supplément familial de traitement :	108 563 €		
Indemnité de résidence :	78 710 €		
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	50 893 €	44 824 €	35 889 €	s	28 250 €	s
Technique	s	58 503 €	40 705 €	s	26 563 €	21 339 €
Culturelle	33 192 €		35 375 €	28 331 €	29 039 €	
Sportive			s			
Médico-sociale	39 372 €	69 518 €	s		26 421 €	s
Police			40 301 €		35 038 €	
Incendie						
Animation			41 110 €	s	25 984 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>44 958 €</b>	<b>56 408 €</b>	<b>37 253 €</b>	<b>35 218 €</b>	<b>27 062 €</b>	<b>21 050 €</b>

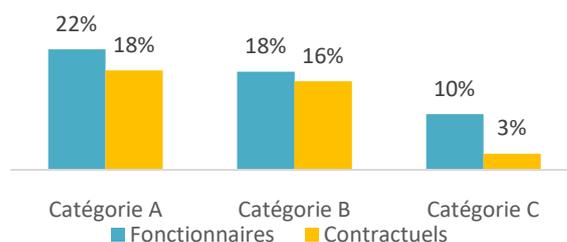
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,48 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,29%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>14,64%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>12,48%</b>

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 8109 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 2930 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 37,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,58%	1,13%	4,33%	3,44%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,32%	1,13%	9,68%	3,44%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,32%	1,84%	10,65%	4,10%

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)
- ➔ 54,3 % 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

➔ 39 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 8,2 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.

**21 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 7 473 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**

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

Coût total des formations : 312 €

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 : 14 131 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

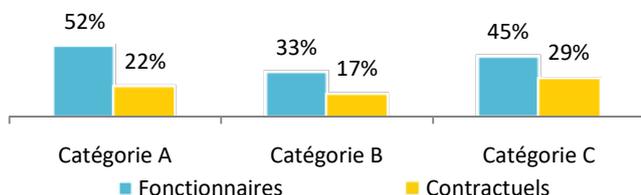
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

## Formation

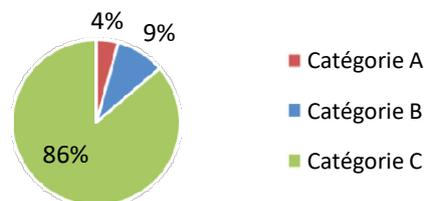
➔ En 2022, 41,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 1 252 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 142 170 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	25 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	28%

## 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	36 116 €	8 415 €
Montant moyen par bénéficiaire	173 €	68 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par 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

186 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

3 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 »

#### 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.

Date de publication : novembre 2023

Version 4