



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Envoyé en préfecture le 27/02/2024  
Reçu en préfecture le 27/02/2024  
Publié le 27/02/2024  
ID : 013-211300975-20240222-DELIB016\_24-DE



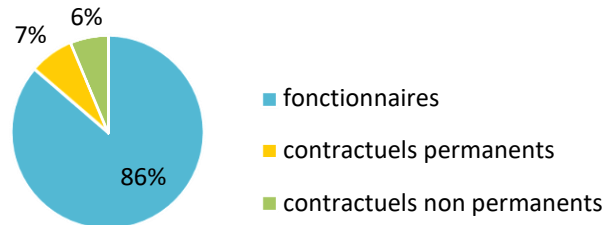
## COMMUNE DE SAINT MARTIN DE CRAU

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 des Bouches du Rhône.

### Effectifs

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

- > 208 fonctionnaires
- > 18 contractuels permanents
- > 15 contractuels non permanents



#### ➔ 2 contractuels permanents en CDI

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

#### ➔ Précisions emplois non permanents

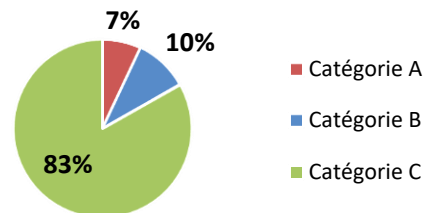
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

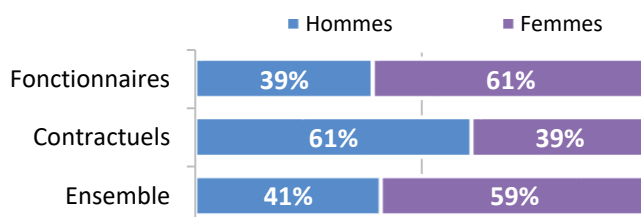
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	44%	31%
Technique	44%	44%	44%
Culturelle	4%	6%	4%
Sportive	3%	6%	4%
Médico-sociale	9%		8%
Police	7%		6%
Incendie			
Animation	3%		3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut



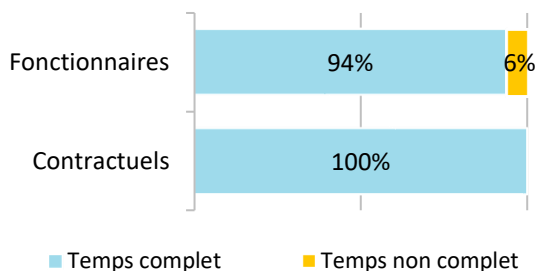
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints administratifs	26%
ATSEM	7%
Agents de maîtrise	7%
Agents de police municipale	5%

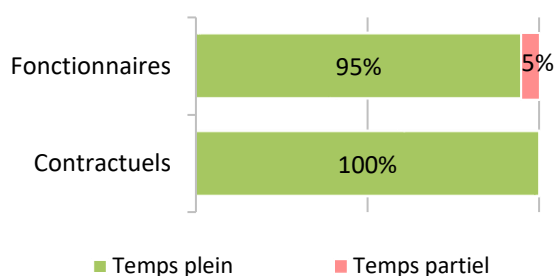


## Temps de travail des agents permanents

### ➔ 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	13%	0%
Technique	10%	0%
Médico-sociale	6%	0%

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

0% des hommes à temps partiel  
 8% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

#### Âge moyen\* des agents permanents

Fonctionnaires	48,65
Contractuels permanents	40,83
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,03</b>

de 50 ans et +

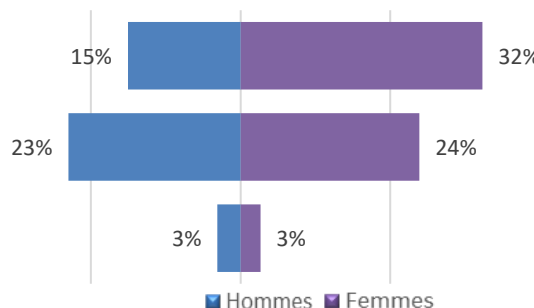
de 30 à 49 ans

#### Âge moyen\* des agents non permanent

Contractuels non permanents	55,17
-----------------------------	-------

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

### ➔ 228,03 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 200,76 fonctionnaires
- > 18,01 contractuels permanents
- > 9,26 contractuels non permanents

415 015 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	16,17 ETPR
Catégorie B	19,67 ETPR
Catégorie C	182,93 ETPR

## Positions particulières

- > 5 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 6 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

### ➔ En 2022, 19 arrivées d'agents permanents et 36 départs

10 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
243 agents	226 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-3,3%
Contractuels	↘	-35,7%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-7,0%</b>

### ➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats remplaçants	39%
Départ à la retraite	31%
Mise en disponibilité	17%
Mutation	8%
Détachement	3%

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

Arrivées de contractuels	63%
Voie de concours, sélection professionnelle	11%
Voie de mutation	11%
Remplacements (contractuels)	11%
Recrutement direct	5%

\* 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

### ➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

### ➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ 276 avancements d'échelon et 20 avancements de grade

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	33%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 52,57 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>21 193 667 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>11 141 644 €</b>	➔	<b>Soit 52,57 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>6 831 569 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>760 379 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 144 363 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	263 969 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	54 805 €		
Supplément familial de traitement :	60 400 €		
Indemnité de résidence :	47 151 €		
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	50 070 €	s	41 256 €		27 842 €	28 139 €
Technique	65 810 €	s	40 809 €	s	28 192 €	32 286 €
Culturelle	s				27 004 €	s
Sportive			26 806 €	s		
Médico-sociale	s		s		27 787 €	s
Police			42 287 €		38 193 €	
Incendie						
Animation			s		25 961 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>53 971 €</b>	<b>50 289 €</b>	<b>35 967 €</b>	<b>s</b>	<b>28 666 €</b>	<b>30 123 €</b>

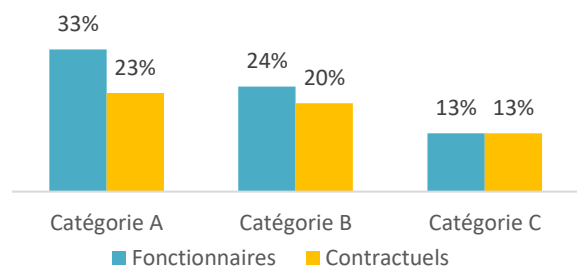
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,75 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>16,85%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>15,73%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16,75%</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
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 11204,24 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 230,37 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

➔ En moyenne, 43,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,2 jour d'absence par 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)	9,75%	0,26%	8,99%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	11,89%	0,26%	10,97%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,63%	0,43%	11,66%	0,04%

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)
- ➔ 60,0 % 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

➔ 25 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 10,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 89 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.

**15 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

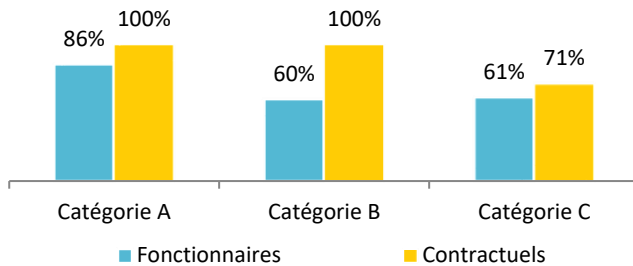
- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
16 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
  
Coût total des formations : 8 514 €  
Coût par jour de formation : 532 €
- ➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## Formation

➔ En 2022, 64,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 552 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent en 2022

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

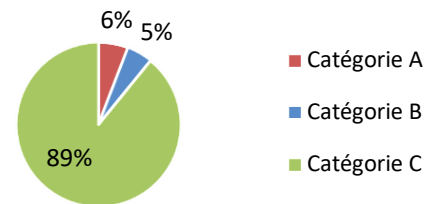


➔ 86 002 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	70 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	10 %
Autres organismes	13 %

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	5%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels

Santé

Montant global des participations  
80 679 €

Montant moyen par bénéficiaire  
511 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion

## Relations sociales

➔ Jours de grève

18 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité  
3 réunions du CHSCT

## 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.