



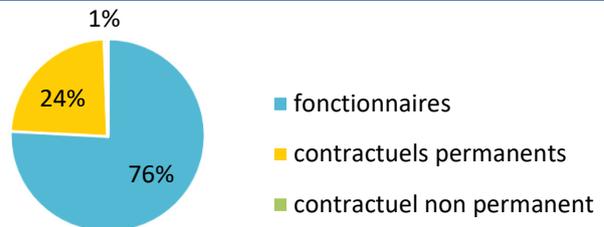
## COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE LA PORTE DU HAINAUT

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](http://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

➔ 182 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 138 fonctionnaires
- > 43 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



➔ 23 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emploi non permanent

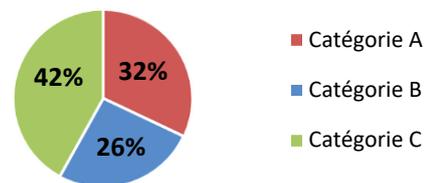
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

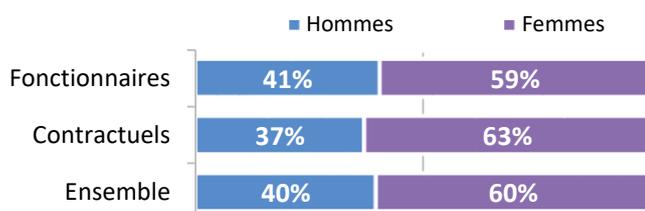
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	67%	84%	71%
Technique	24%	14%	22%
Culturelle	6%	2%	5%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	2%		2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

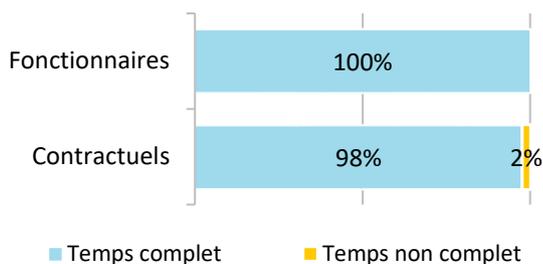


➔ Les principaux cadres d'emplois

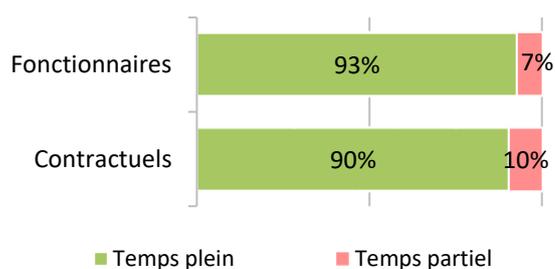
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	28%
Attachés	25%
Rédacteurs	17%
Techniciens	7%
Adjoints techniques	7%

## 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



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière      Fonctionnaires      Contractuels

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

3% des hommes à temps partiel  
11% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

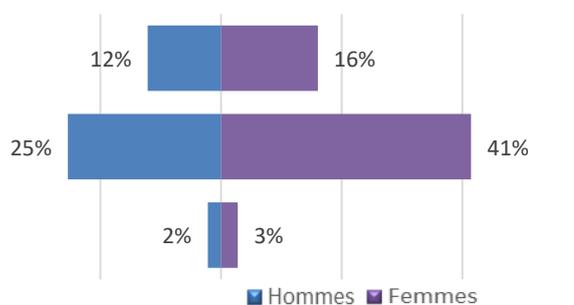
### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,56
Contractuels permanents	40,99
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,23</b>

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

Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 35 à 40

Pyramide des âges  
des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 174,82 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 136,99 fonctionnaires
- > 36,83 contractuels permanents
- > 1,00 contractuel non permanent

318 172 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 7 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 5 agents détachés dans une autre structure

## Mouvements

### ➔ En 2021, 25 arrivées d'agents permanents et 19 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
175 agents	181 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	0,7%
Contractuels	↗	13,2%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>3,4%</b>

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

Mutation	37%
Fin de contrats remplaçants	37%
Mise en disponibilité	11%
Démission	11%
Départ à la retraite	5%

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

Arrivées de contractuels	56%
Voie de mutation	32%
Remplacements (contractuels)	12%

\* 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

### ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne (sans examen professionnel) nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

### ➔ 61 avancements d'échelon et 18 avancements de grade

### ➔ 4 lauréats d'un examen professionnel en 2020 nommés en 2021 (dont 3 femmes) 100% de nomination

**5 lauréats d'un examen professionnel en 2021 (dont 3 femmes)** Nominations étudiées en 2022 selon les LDG de la collectivité

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle 100%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 10,26 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>110 770 942 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>11 368 943 €</b>	➔	<b>Soit 10,26 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent dont :</b>	<b>6 277 206 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>4 459 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 643 506 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	9 333 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	154 768 €		
Supplément familial de traitement :	36 351 €		
Indemnité de résidence :	35 563 €		
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	52 856 €	38 876 €	37 669 €	22 541 €	28 750 €	22 296 €
Technique	60 205 €		33 153 €	31 986 €	29 836 €	19 714 €
Culturelle	56 313 €	s	s		26 983 €	
Sportive			s			
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s		s	
<b>Toutes filières</b>	<b>54 531 €</b>	<b>38 825 €</b>	<b>36 598 €</b>	<b>27 186 €</b>	<b>28 919 €</b>	<b>21 635 €</b>

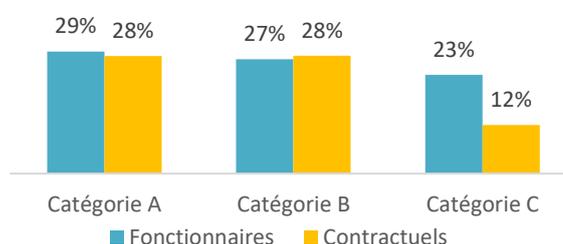
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 26,18 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>26,46%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>25,00%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>26,18%</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 a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 520 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

## Absences

- ➔ En moyenne, 40 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire
- En moyenne, 15,2 jours d'absence pour maladie ordinaire en 2021 par fonctionnaire

- > En moyenne, 4,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent (pas de congés pour Grave Maladie)

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,13%	1,21%	3,43%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,97%	1,21%	8,65%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,40%	2,49%	9,28%	0,00%

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)
- ➔ 55,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- ➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2021 (et 2 AT débutés en 2020)
- > 1,6 accident du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 185 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

## 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.

### 5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 2 travailleurs handicapés en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C
- ⇒ 59 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

### ➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

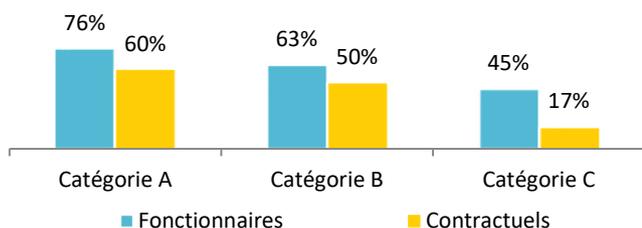
Dernière mise à jour : 2021

## Formation

➔ En 2021, 55,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 241 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021

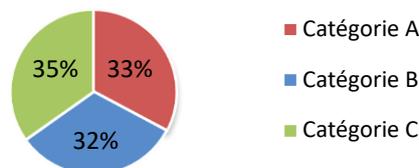


➔ 64 568 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Autres organismes	34 %

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	64%
Autres organismes	19%
Interne à la collectivité	17%

## 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	26 758 €	34 613 €
Montant moyen par bénéficiaire	311 €	333 €
Agents bénéficiaires :	86	104

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité : **Titres restaurant soit 178 135€ de part employeur**
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale : **PLURELYA soit 58 900€ de cotisations**
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale **Comité Oeuvres Sociales de la CAPH soit 98 000€ de subvention**

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Technique Territorial

4 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.



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 : février 2023

Version 1