



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



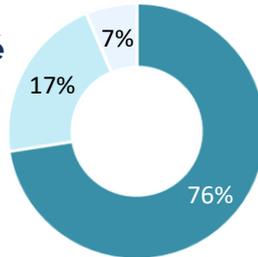
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE LA PORTE DU HAINAUT

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

Effectifs

➔ 255 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 195 fonctionnaires
- > 43 contractuels permanents
- > 17 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

2 | 1%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

62,5%

Nombre de CDI

10 | 18%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

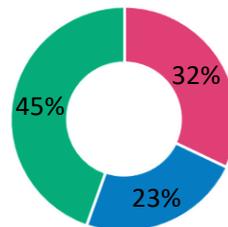
7 | 3%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	56%	84%	62%
Technique	18%	9%	16%
Culturelle	21%	7%	18%
Sportive	1%		1%
Animation	4%		3%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 58,8%
Catégorie B 57,8%
Catégorie C 67,6%

➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

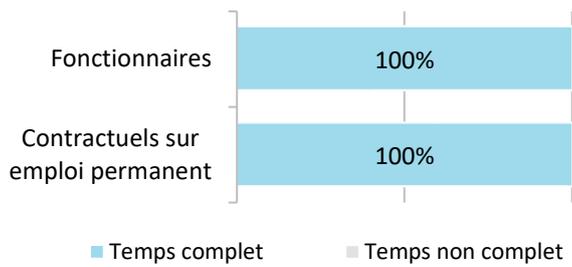
Fonctionnaire 63,2%
Contractuel 64,3%

➔ Les principaux cadres d'emplois

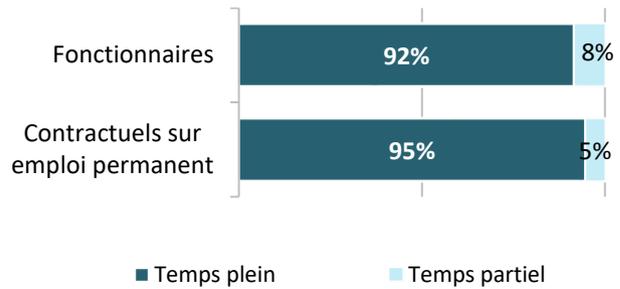
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	26%
Adjoint administratifs	24%
Rédacteurs	12%
Adjoint territoriaux du patrimoine	11%
Techniciens	5%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



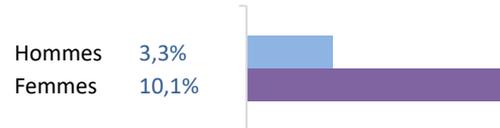
Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
-	-	-	-

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



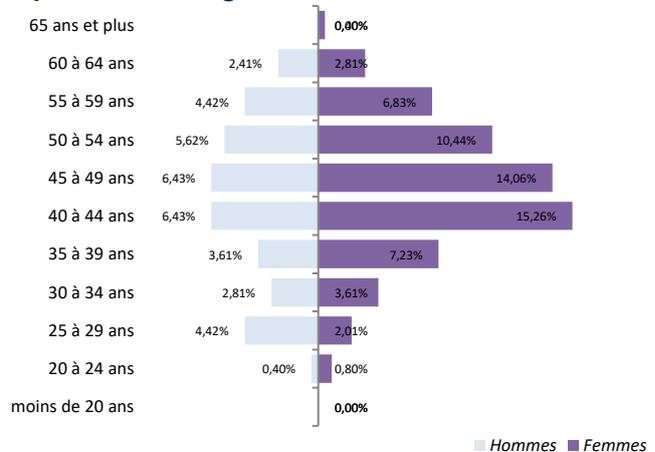
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	45,7
Contractuels sur emploi permanent	44,9
Emplois permanents	45,3

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

239,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	180,7
> Contractuels sur emploi permanent	41,7
> Contractuels sur emploi non permanent	17,0

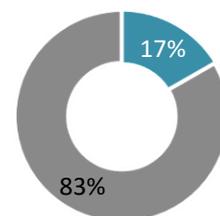
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

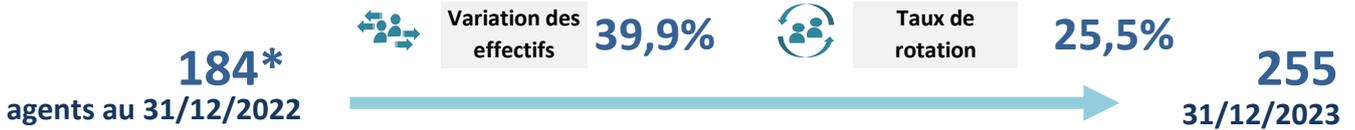
4,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

19 départs

90 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	32%
Mutation (changement de collectivité)	26%
Démission	16%
Départ à la retraite	16%
Mise en disponibilité sur demande	5%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Transfert de compétence	47%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	20%
Remplaçants	13%
Voie de mutation	12%
Intégration directe	6%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

50,2%

Part des agents avec avancement de grade

3,2%

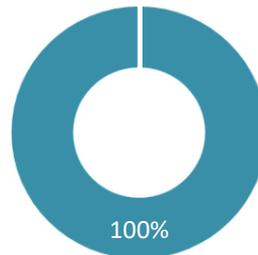
Part des agents avec promotion interne*

1,6%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 12% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	119 684 021 €	Charges de personnel*	14 261 977 €	➔	Soit 11,92 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	8 504 694 €	Rémunération statutaire	6 030 879 €
		Primes	2 230 888 €
		SFT*	54 892 €
		HSC	22 740 €
		NBI*	116 870 €
		IR*	48 425 €

*uniquement des fonctionnaires

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 172 €	40 009 €	40 307 €	32 590 €	30 248 €	25 015 €
Animation	-	-	s	-	28 106 €	s
Culturelle	51 610 €	s	33 725 €	-	27 707 €	23 149 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	s	-	-	-
Technique	59 615 €	s	39 200 €	s	32 910 €	25 599 €
Moyenne toute filière	54 885 €	39 874 €	38 491 €	34 564 €	29 827 €	24 722 €

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 26,23 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	25,73%
Contractuels sur emploi permanent	28,10%
Emplois permanents	26,23%

- ➔ 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
- ➔ 1 051,83 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	15 874 €	0 €	0%	17 139 €	0 €	0%	12 269 €	0 €	0%	15 428 €	0 €	0%
Catégorie B	8 951 €	0 €	0%	11 447 €	0 €	0%	9 320 €	0 €	0%	s	s	
Catégorie C	6 205 €	0 €	0%	6 481 €	0 €	0%	2 901 €	0 €	0%	3 418 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 8,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 3,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,29%	1,05%	2,01%	1,71%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,69%	2,69%	5,79%	1,71%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,21%	3,27%	6,33%	1,71%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 37,59 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

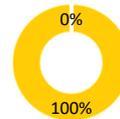
➔ 3 accidents du travail déclarés

1,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

29 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

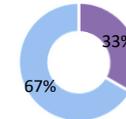
➔ 67% des accidents du travail concernent la filière Technique

Type d'accident



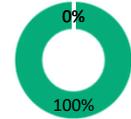
Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière

67%

33%

Technique Administrative

Handicap

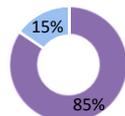
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

13 | 5,2%
Part des BOETH sur emploi permanent

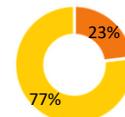
Genre

Femmes
Hommes



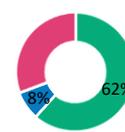
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

➔ 2 agents affectés à la prévention

- ▶ Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- ▶ Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR) ✗
- ▶ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- ▶ Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

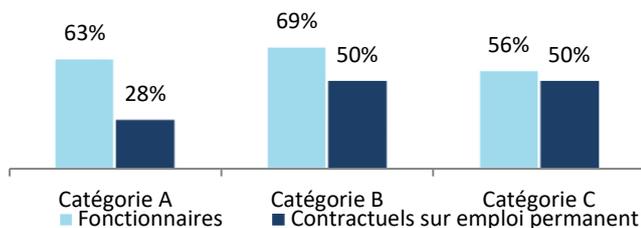
Formation

➔ **56% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

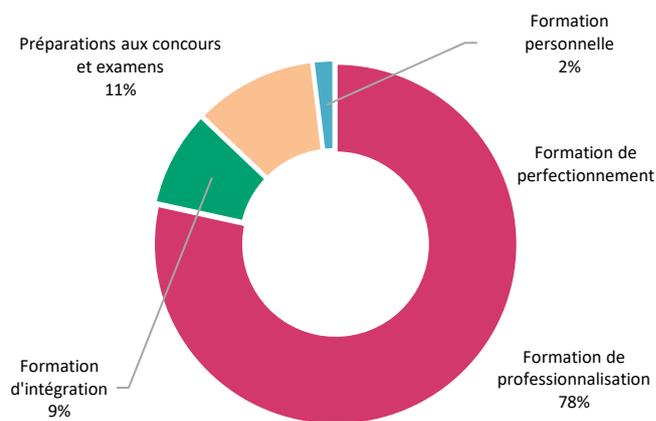
Femmes 57,0%

Hommes 53,8%

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



➔ **Répartition selon le type de formation**



Le budget consacré à la formation est de 212 176 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	57,6%
Autres organismes	31,1%
Formation des apprentis	11,4%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3.5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	65,6%
Autres organismes	31,1%
Collectivité	3,3%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	321 €	320 €
Nombre de bénéficiaires	128	135
	= 41 044 €	= 43 239 €

L'action sociale

Prestations servies **directement par la collectivité** :

Titres Restaurant : 278 400€

Prestations servies par l'intermédiaire d'**une association nationale : PLURELYA : 84 303€**

Prestations servies par l'intermédiaire d'**un organisme à but non lucratif ou d'une association locale : COS de la CAPH : 134 679€**



Relations sociales

➔ **La collectivité a été concernée par des grèves.**

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

➔ **La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives**

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

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

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

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 : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** 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.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : février 2025

Version 1