



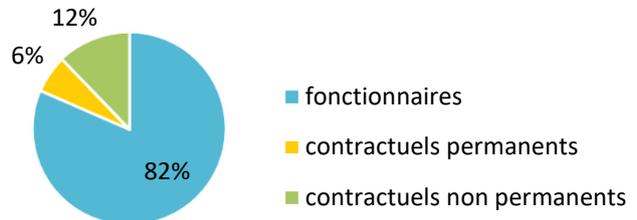
## COMMUNE DE BERRE L ETANG

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

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

- > 397 fonctionnaires
- > 31 contractuels permanents
- > 59 contractuels non permanents



#### ➔ 26 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

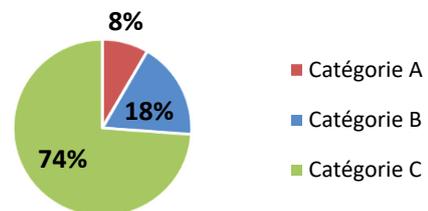
- ⇒ 10 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 47 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

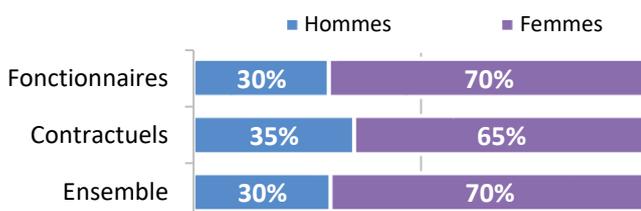
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	34%	39%	34%
Technique	36%	52%	37%
Culturelle	4%		4%
Sportive	1%	3%	1%
Médico-sociale	4%	3%	4%
Police	6%		5%
Incendie			
Animation	17%	3%	16%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

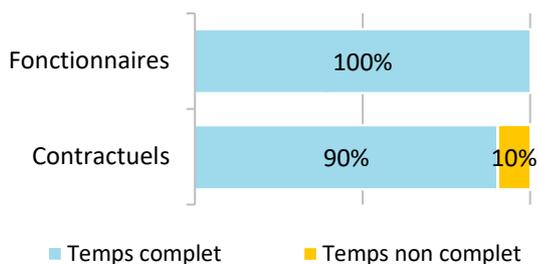


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

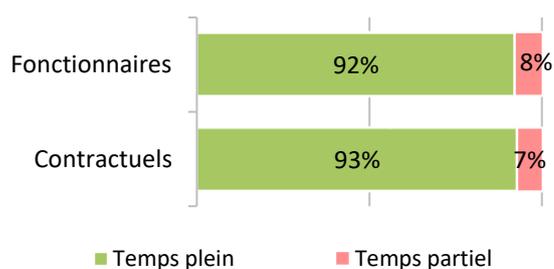
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	20%
Agents de maîtrise	16%
Adjoints techniques	15%
Adjoints d'animation	15%
Rédacteurs	8%

## 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

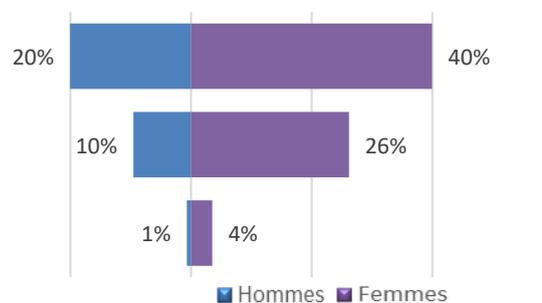
2% des hommes à temps partiel  
10% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,86	de 50 ans et +
Contractuels permanents	45,89	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>50,50</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		de 30 à 49 ans
Contractuels non permanents	45,04	de - de 30 ans

Pyramide des âges  
des agents sur emploi permanent



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

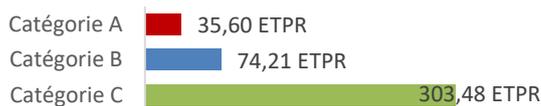
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 466,54 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 390,73 fonctionnaires
- > 22,56 contractuels permanents
- > 53,25 contractuels non permanents

849 103 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 7 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 dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2022, 38 arrivées d'agents permanents et 38 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
428 agents	428 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-3,9%
Contractuels	↗	106,7%
<b>Ensemble</b>	→	<b>0,0%</b>

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

Départ à la retraite	45%
Autres cas	21%
Mutation	18%
Démission	5%
Rupture conventionnelle	5%

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

Arrivées de contractuels	32%
Recrutement direct	26%
Remplacements (contractuels)	24%
Voie de mutation	18%

\* 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

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

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

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	3	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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	25%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 55,02 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>41 410 049 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>22 785 381 €</b>	➔	<b>Soit 55,02 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>13 050 588 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>1 468 169 €</b>
Primes et indemnités versées :	2 117 437 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	251 314 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	105 339 €		
Supplément familial de traitement :	80 541 €		
Indemnité de résidence :	289 422 €		
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	50 806 €	62 323 €	35 080 €	s	28 035 €	26 194 €
Technique	69 849 €		40 726 €	33 477 €	28 236 €	23 340 €
Culturelle	s		32 250 €		25 907 €	
Sportive			31 827 €	s		
Médico-sociale	38 953 €		31 987 €	s	23 867 €	
Police	s		45 489 €		35 440 €	
Incendie						
Animation			40 120 €		25 734 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>52 846 €</b>	<b>62 323 €</b>	<b>36 580 €</b>	<b>30 976 €</b>	<b>27 962 €</b>	<b>23 936 €</b>

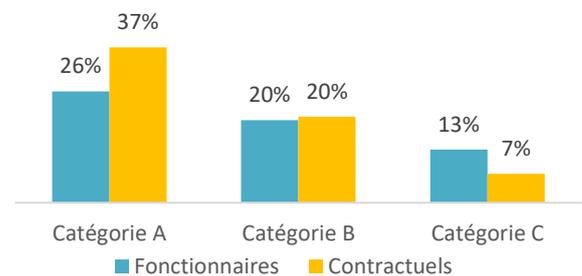
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,22 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,88%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>21,70%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16,22%</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

- ⇒ 10397 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 142 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 13 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 36,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 25,8 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)	6,57%	4,59%	6,42%	2,16%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,09%	7,06%	9,87%	2,16%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,06%	7,11%	10,78%	2,28%

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)
- ➔ 46,5 % 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

➔ 27 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 5,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 36 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
20 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 6 262 €  
Coût par jour de formation : 313 €

➔ **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 : 109 190 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

## 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.

**38 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

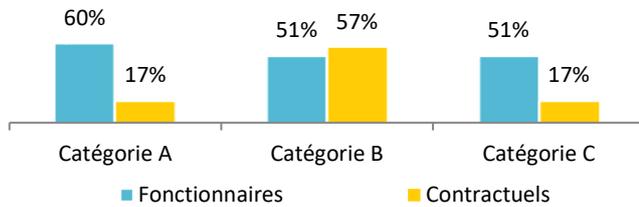
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 84 % sont en catégorie C\*

## Formation

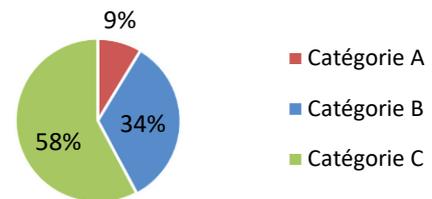
➔ En 2022, 49,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 694 jours de formation suivis 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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 174 349 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	29 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	30%
Autres organismes	70%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	187 383 €
Montant moyen par bénéficiaire	612 €

## Relations sociales

➔ Jours de grève

8 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité  
2 réunions du CHSCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

2 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 : octobre 2023

Version 4