



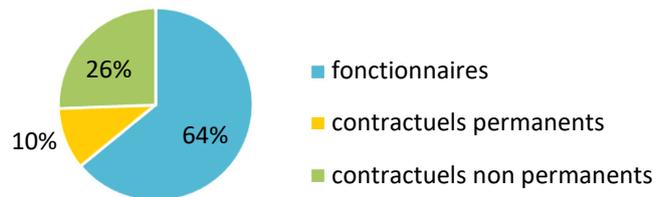
DEPARTEMENT DU TERRITOIRE DE BELFORT

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Territoire-de-Belfort.

Effectifs

➔ 924 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 592 fonctionnaires
- > 96 contractuels permanents
- > 236 contractuels non permanents



➔ 6 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

➔ Précisions emplois non permanents

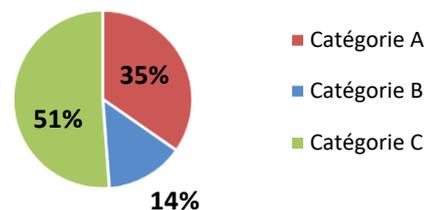
- ⇒ 8 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 21 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

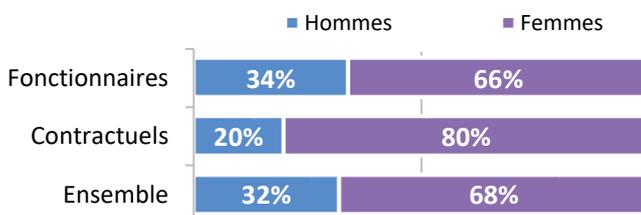
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	35%	32%	35%
Technique	38%	41%	38%
Culturelle	3%	2%	3%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	21%	23%	21%
Police			
Incendie			
Animation	2%	2%	2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

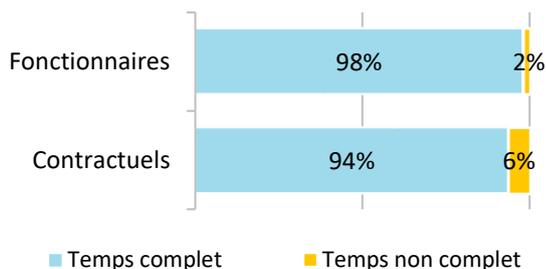


➔ Les principaux cadres d'emplois

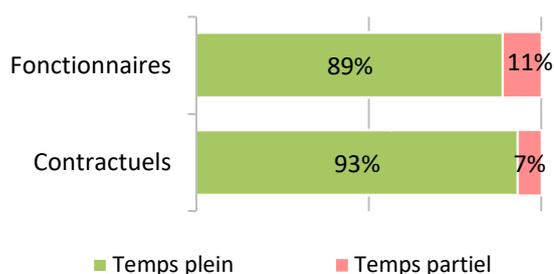
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	20%
Adjoints administratifs	20%
Assistants socio-éducatifs	14%
Attachés	9%
Agents de maîtrise	9%

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
Médico-sociale	3%	5%
Technique	3%	10%
Administrative	1%	3%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

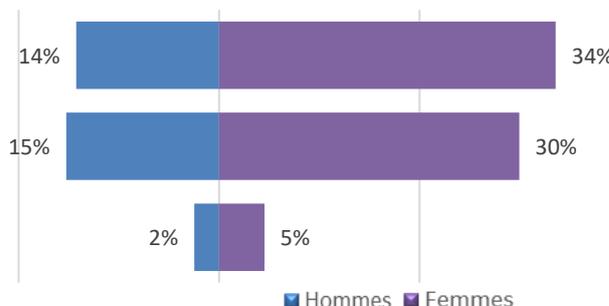
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,83
Contractuels permanents	38,91
Ensemble des permanents	47,44
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	46,00

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
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

➔ 852,03 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 572,69 fonctionnaires
- > 78,15 contractuels permanents
- > 201,19 contractuels non permanents

1 550 695 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 2 agents en congés parental
- > 46 agents en disponibilité

- > 13 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 10 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2022, 86 arrivées d'agents permanents et 68 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
670 agents	688 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-5,1%
Contractuels	↗	108,7%
Ensemble	↗	2,7%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	29%
Mise en disponibilité	19%
Mutation	19%
Démission	12%
Congé parental	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	40%
Arrivées de contractuels	27%
Voie de mutation	13%
Réintégration et retour	9%
Voie de concours, sélection professionnelle	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

➔ 4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 304 avancements d'échelon et 32 avancements de grade

➔ 3 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 14 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 78,6 % femmes

dont 50,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} 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 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 27,3 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	144 707 846 €	Charges de personnel*	39 499 103 €	➔	Soit 27,3 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	22 149 452 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	3 450 844 €	6 344 974 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	146 911 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	239 379 €	
Supplément familial de traitement :	162 270 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	289 970 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 432 €	39 037 €	31 571 €	52 065 €	27 882 €	21 674 €
Technique	48 955 €	36 814 €	34 295 €	24 326 €	28 330 €	29 736 €
Culturelle	50 424 €		33 427 €	s	28 259 €	s
Sportive			27 530 €			
Médico-sociale	41 054 €	36 809 €	51 299 €			
Police						
Incendie						
Animation			41 459 €	s	36 399 €	
Toutes filières	43 223 €	37 533 €	33 961 €	35 276 €	28 272 €	26 504 €

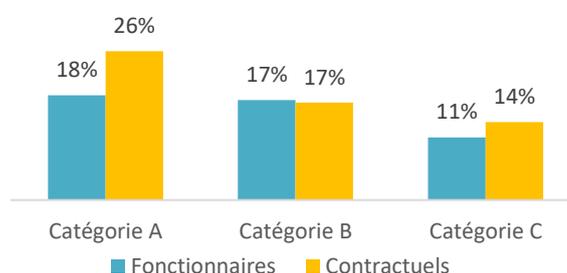
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,58 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,90%
Contractuels sur emplois permanents	20,80%
Ensemble	15,58%

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



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 6786 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 185,26 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, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 36,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,63%	1,84%	4,24%	0,90%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,12%	1,84%	8,96%	0,90%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,50%	2,60%	9,40%	0,90%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 37,4 % 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

➔ 30 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 3,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 32 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.

51 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 67 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
25 assistants de prévention désignés dans la collectivité
2 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : 27 278 €
Coût par jour de formation : 162 €

➔ **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 : 73 853 €

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

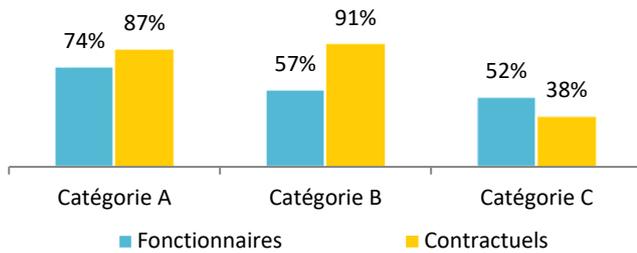
Dernière mise à jour : 2019

Formation

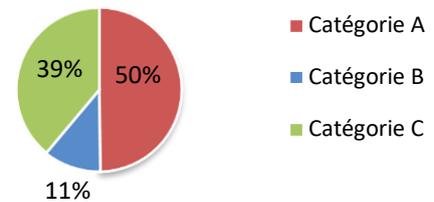
➔ En 2022, 60,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 764 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



➔ 526 755 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,6 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	39 %
Coût de la formation des apprentis	17 %
Frais de déplacement	8 %
Autres organismes	37 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	40%
Autres organismes	54%
Interne à la collectivité	6%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	58 814 €
Montant moyen par bénéficiaire	197 €

- 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

➔ Comité Technique Territorial

727 jours de grève recensés en 2022

7 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.

Date de publication : juin 2023

Version 1