

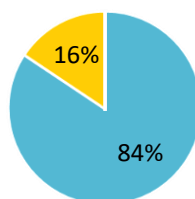
## ➔ COMMUNE DE BEUVRY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

### Effectifs

#### ➔ 134 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 113 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

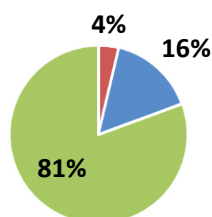
Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

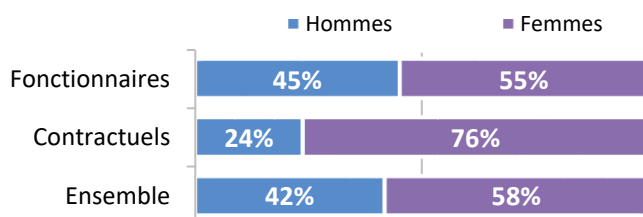
| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 18%         | 14%         | 17%         |
| Technique      | 62%         | 52%         | 60%         |
| Culturelle     | 10%         | 33%         | 13%         |
| Sportive       | 3%          |             | 2%          |
| Médico-sociale | 3%          |             | 2%          |
| Police         | 2%          |             | 1%          |
| Incendie       |             |             |             |
| Animation      | 4%          |             | 3%          |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### ➔ Répartition par genre et par statut

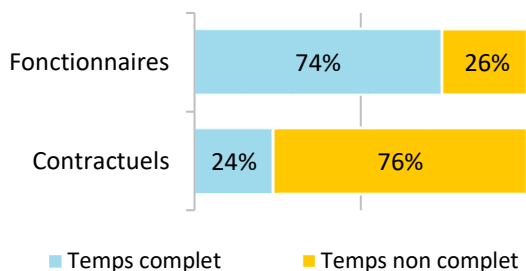


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

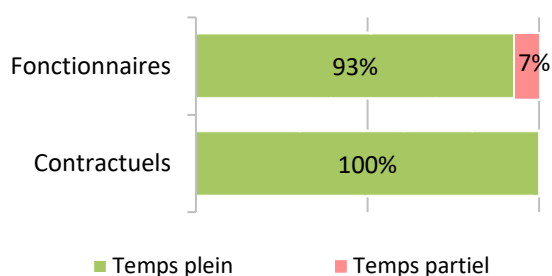
| Cadres d'emplois                     | % d'agents |
|--------------------------------------|------------|
| Adjoints techniques                  | 51%        |
| Adjoints administratifs              | 15%        |
| Assistants d'enseignement artistique | 10%        |
| Agents de maîtrise                   | 7%         |
| Attachés                             | 2%         |

## 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 |
|------------|----------------|--------------|
| Culturelle | 45%            | 100%         |
| Sportive   | 33%            |              |
| Technique  | 33%            | 82%          |

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

4% des hommes à temps partiel  
9% des femmes à temps partiel

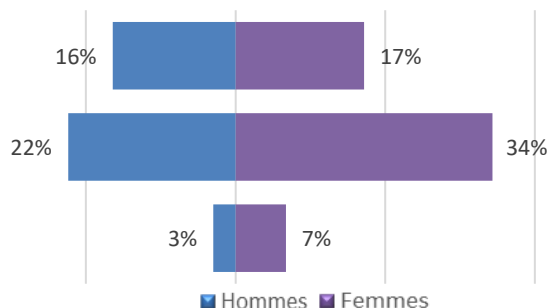
## Pyramide des âges

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

| Âge moyen*<br>des agents permanents |              |
|-------------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires                      | 47,19        |
| Contractuels permanents             | 35,83        |
| <b>Ensemble des permanents</b>      | <b>45,41</b> |

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

### ➔ 116,98 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 98,61 fonctionnaires
- > 14,58 contractuels permanents
- > 3,79 contractuels non permanents

212 904 heures travaillées rémunérées en 2020

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

|             |            |
|-------------|------------|
| Catégorie A | 4,17 ETPR  |
| Catégorie B | 14,28 ETPR |
| Catégorie C | 94,74 ETPR |

## Positions particulières

> Un agent en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2020, 17 arrivées d'agents permanents et 12 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup> | Effectif physique au 31/12/2020 |
|--|---------------------------------|
| 129 agents   | 134 agents                      |

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

|                 |   |             |
|-----------------|---|-------------|
| Fonctionnaires  | ↗ | 4,6%        |
| Contractuels    | ➔ | 0,0%        |
| <b>Ensemble</b> | ↗ | <b>3,9%</b> |

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

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 58% |
| Démission                   | 25% |
| Départ à la retraite        | 17% |

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

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| Remplacements (contractuels) | 41% |
| Voie de mutation             | 29% |
| Arrivées de contractuels     | 29% |

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

## Évolution professionnelle

### ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ Aucun lauréat d'un concours

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

### ➔ 32 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

|                                   | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe  | 0      | 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      |

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 61,2 % des dépenses de fonctionnement

|                                  |                    |                              |                    |   |   |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|---|
| <b>Budget de fonctionnement*</b> | <b>7 028 197 €</b> | <b>Charges de personnel*</b> | <b>4 301 130 €</b> | ➔ | <b>Soit 61,2 % des dépenses de fonctionnement</b> |
| <i>* Montant global</i>          |                    |                              |                    |   |   |

|  |                    |  |                 |
|--|--------------------|--|-----------------|
| <b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b> | <b>2 912 062 €</b> | <b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b> | <b>77 806 €</b> |
| Primes et indemnités versées :                             | 427 999 €          |  |                 |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires :             | 33 769 €           |  |                 |
| Nouvelle Bonification Indiciaire :                         | 26 916 €           |  |                 |
| Supplément familial de traitement :                        | 36 114 €           |  |                 |
| Indemnité de résidence :                                   | 21 755 €           |  |                 |

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

|                        | Catégorie A     |             | Catégorie B     |                 | Catégorie C     |                 |
|------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                        | Titulaire       | Contractuel | Titulaire       | Contractuel     | Titulaire       | Contractuel     |
| Administrative         | 56 142 €        |             | s               |                 | 24 084 €        | 20 140 €        |
| Technique              | s               |             | s               |                 | 24 487 €        | 18 490 €        |
| Culturelle             |                 |             | 30 927 €        | 17 390 €        | 25 596 €        | s               |
| Sportive               | s               |             | 29 584 €        |                 |                 |                 |
| Médoco-sociale         |                 |             |                 |                 | 26 888 €        |                 |
| Police                 |                 |             |                 |                 |                 | s               |
| Incendie               |                 |             |                 |                 |                 |                 |
| Animation              |                 |             | s               | s               | 23 608 €        | s               |
| <b>Toutes filières</b> | <b>57 176 €</b> |             | <b>31 327 €</b> | <b>18 471 €</b> | <b>24 603 €</b> | <b>18 961 €</b> |

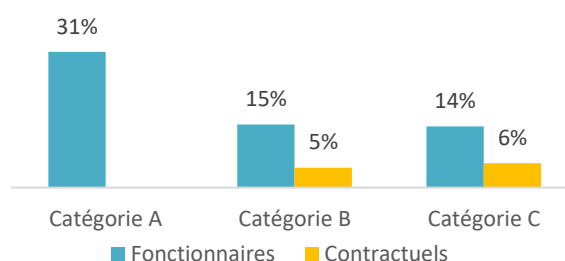
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,7 %

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

|  |               |
|--|---------------|
| <b>Fonctionnaires</b>                      | <b>15,67%</b> |
| <b>Contractuels sur emplois permanents</b> | <b>5,37%</b>  |
| <b>Ensemble</b>                            | <b>14,70%</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

1211 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020  
1362 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

### ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

## Absences

➔ En moyenne, 50,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

|  | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)   | 10,20%         | 2,15%                   | 8,94%                      |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 13,85%         | 2,15%                   | 12,02%                     |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 14,42%         | 2,49%                   | 12,55%                     |

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)

➔ 36,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 20 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 14,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## 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.

**13 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

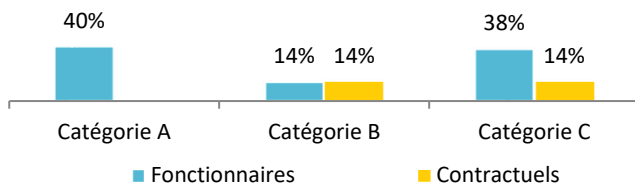
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C\*

Dernière mise à jour : 2019

## Formation

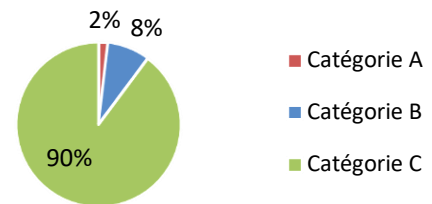
➔ en 2020, 32,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 108 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

➔ 21 687 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

|                      |      |
|----------------------|------|
| CNFPT                | 83 % |
| Autres organismes    | 16 % |
| Frais de déplacement | 0 %  |

Répartition des jours de formation par organisme

|                   |     |
|-------------------|-----|
| CNFPT             | 61% |
| Autres organismes | 39% |

## 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 | 15 064 € | 1 477 €    |
| Montant moyen par bénéficiaire    | 235 €    | 13 €       |

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

## Relations sociales

➔ Jours de grève

11 jours de grève recensés en 2020

➔ Comité Technique Local

3 réunions en 2020 dans la collectivité  
4 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

*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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 : septembre 2021

Version 3