

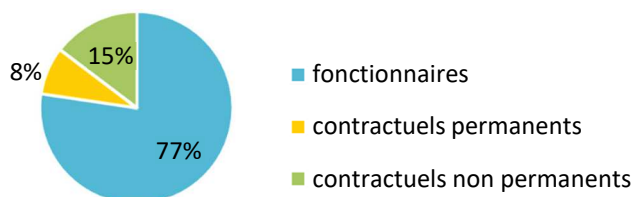
## COMMUNE DE COMMERCY

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 de la Meuse.

### Effectifs

#### 75 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 58 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



#### Aucun contractuel permanent en CDI

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

#### Précisions emplois non permanents

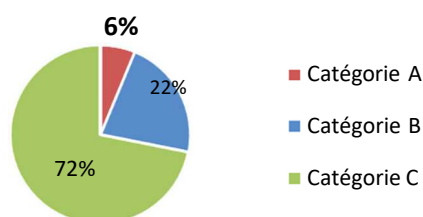
- 5 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

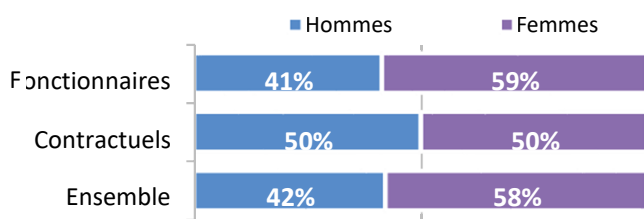
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	50%	29%
Technique	45%		41%
Culturelle	22%	50%	25%
Sportive			
Médico-sociale			
Police	3%		3%
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

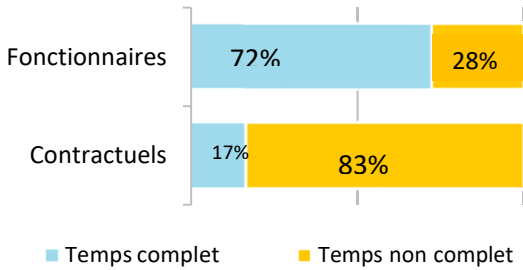


#### Les principaux cadres d'emplois

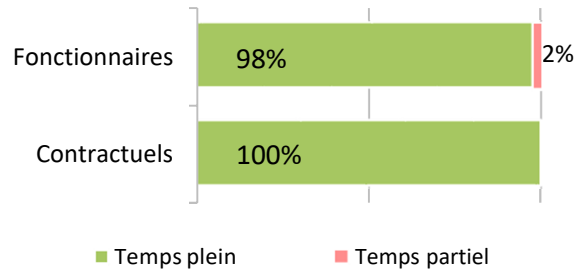
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	20%
Assistants d'enseignement artistique	16%
Adjoints du patrimoine	8%
Attachés	6%

## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



### Répartition des agents permanents à temps partiel



### Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	100%	
Culturelle	62%	100%
Technique	27%	

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

0% des hommes à temps partiel  
 4% des femmes à temps partiel

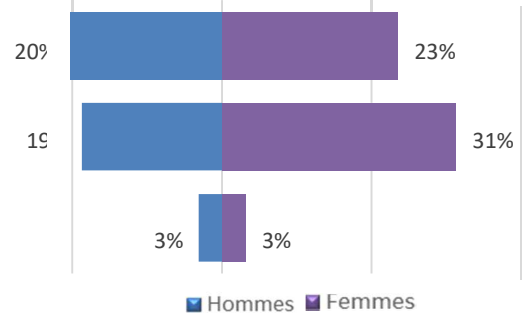
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47.93
Contractuels permanents	40.83
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47.27</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38.41

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

### 63,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 53.3 fonctionnaire
- > 4.1 contractuel permanent
- > 6.5 contractuel non permanent

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	4
Catégorie B	9.41
Catégorie C	44.03

114 145 heures travaillées rémunérée en 2021

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- En 2021, 5 arrivées d'agents permanents et 24 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
83 agents	64 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	▪	-9.4%
Contractuels	▪	-68.4%
<b>Ensemble</b>	▪	<b>-22.9%</b>

- Principales causes de départs permanents

Fin de contrats remplaçants	58%
Mutation	21%
Démission	13%
Détachement	4%
Départ à la retraite	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Intégration directe	80%
Arrivées de contractuels	20%

\* 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

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- 25 avancements d'échelon et aucun avancement de grade
- Aucun lauréat d'un examen professionnel
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

## Sanctions disciplinaires

- Aucune 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	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 44.65 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>5 667 864 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>2 530 439 €</b>	➔	<b>Soit 44.65 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 641 567 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	216 377 €	<b>131 835 €</b>
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	28 710 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	13 984 €	
Supplément familial de traitement :	16 994 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
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						
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	NE PAS TENIR COMPTE – INDICATEUR NON DEMANDE SEUIL POPULATION <8000 Habitants					
Police						
Incendie						
Animation						

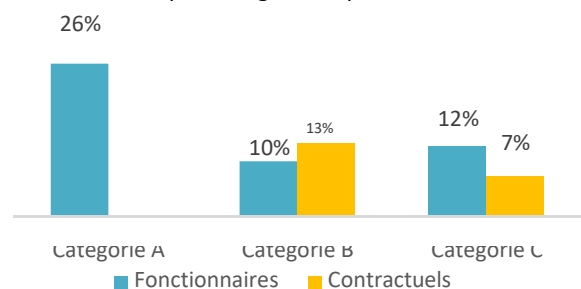
Toutes filières

\*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 13.18 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>13.37%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>10.08%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13.18%</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 ne sont pas 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

- 973.64 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021 (270.25 h pour les catégories B et 703.39 h pour les catégories C)
- 566.89 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021 (67.50 h pour les catégories B et 499.39 h pour les catégories C)

## Absences

- 1301 jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2021

- 128 jours d'absence concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4%	5.8%	4.16%	0.00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4.65%	0.00%	4.25%	0.00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6.8%	5.8%	6.76%	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)*

- 0,0 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 50 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- 4 accidents du travail déclarés au total en 2021
- 4 accidents du travail pour 75 agents en position d'activité au 31 décembre 2021
- En moyenne, 24 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.

### 1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

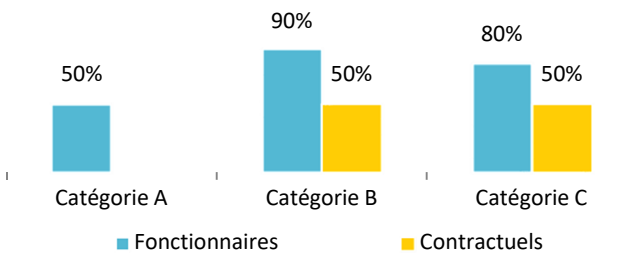
## Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
1 coordonnateur de prévention
- FORMATION**  
Journée de prévention
- 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

## Formation

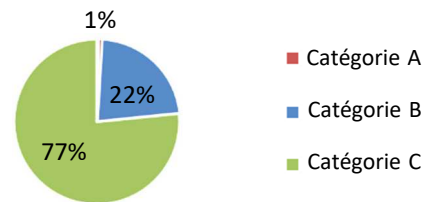
- En 2021, 71.8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 218 jours agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3.4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	21%
Autres organismes	3%
Interne à la collectivité	76%

CNFPT	12 892 €
Coût de la formation des apprentis	0 €
Frais de déplacement	3 656 €
Autres organismes	0 €

## 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	2 524 €	135 €
Montant moyen par bénéficiaire	148 €	135 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

## Relations sociales Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

- Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité  
4 réunions du CHSCT

## — 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 »

<p><b>1. Absences compressibles :</b>                      Maladie ordinaire et accidents du travail</p>	<p><b>2. Absences médicales :</b>                      Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</p>	<p><b>3. Absences Globales :</b>                      Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</p>
--	---	---

*\* 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