



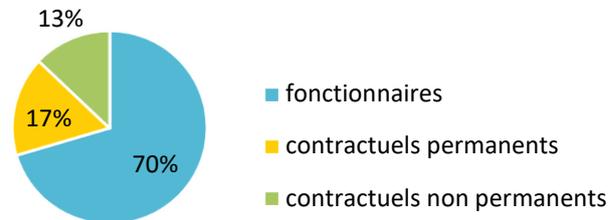
DEPARTEMENT DES ALPES MARITIMES

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 des Alpes-Maritimes.

Effectifs

➔ 4 593 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 3 235 fonctionnaires
- > 768 contractuels permanents
- > 590 contractuels non permanents



➔ 9 % des contractuels permanents en CDI

➔ 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 3 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

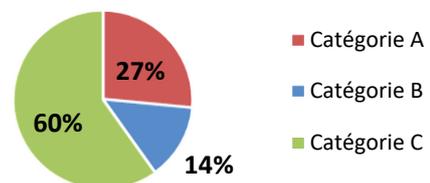
- ⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 18 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

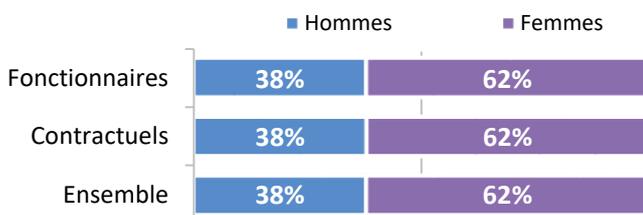
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	24%	31%
Technique	48%	50%	48%
Culturelle	2%	3%	2%
Sportive	0%	0%	0%
Médico-sociale	17%	21%	17%
Police			
Incendie			
Animation	1%	2%	1%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

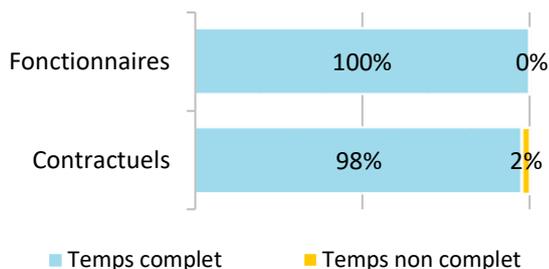


➔ Les principaux cadres d'emplois

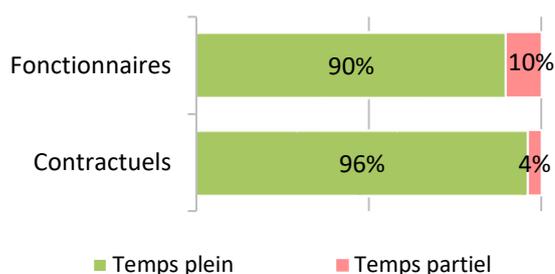
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	20%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints techniques	16%
Assistants socio-éducatifs	11%
Rédacteurs	8%

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



➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	0%	3%
Médico-sociale	0%	1%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

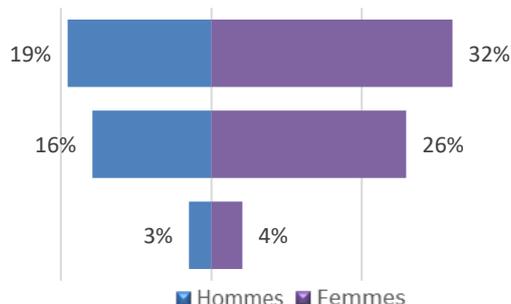
2% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,46	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,71	
Ensemble des permanents	48,40	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	49,03	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

➔ 4 588,02 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 3 218,32 fonctionnaires
- > 688,20 contractuels permanents
- > 681,50 contractuels non permanents

8 350 196 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 41 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 6 agents en congés parental
- > 124 agents en disponibilité

- > 71 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 63 agents détachés au sein de la collectivité
- > 16 agents détachés dans une autre structure
- > 25 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 344 arrivées d'agents permanents et 343 départs

108 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
4 002 agents	4 003 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↗	5,8%
Ensemble	↗	0,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	41%
Fin de contrats remplaçants	25%
Mise en disponibilité	13%
Mutation	8%
Fin de détachement	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	63%
Voie de mutation	12%
Remplacements (contractuels)	9%
Voie de détachement	8%
Réintégration et retour	4%

* 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

➔ 30 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 3 n'ayant pas été nommé(s)

dont 37% des nominations concernent des femmes

➔ 11 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 73% des nominations concernent des femmes

➔ 1547 avancements d'échelon et 223 avancements de grade

➔ 10 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 20% des nominations concernent des femmes

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

dont 67,2 % femmes

dont 32,6 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 9 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	9	0
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

➔ 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)	67%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 17,05 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 272 184 655 €	Charges de personnel*	216 955 171 €	➔	Soit 17,05 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	129 812 339 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	24 133 854 €
Primes et indemnités versées :	25 798 730 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	901 026 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	724 468 €		
Supplément familial de traitement :	645 289 €		
Indemnité de résidence :	830 033 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	1 139 049 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 195 €	46 073 €	35 460 €	29 009 €	28 516 €	25 449 €
Technique	57 043 €	48 966 €	36 857 €	33 035 €	28 705 €	26 107 €
Culturelle	44 276 €	40 099 €	31 166 €	30 499 €	29 939 €	30 939 €
Sportive			37 661 €	s		
Médico-sociale	41 850 €	32 167 €	30 472 €	28 958 €	30 632 €	
Police						
Incendie						
Animation			33 335 €		27 022 €	24 507 €
Toutes filières	45 363 €	38 803 €	35 564 €	31 641 €	28 649 €	25 993 €

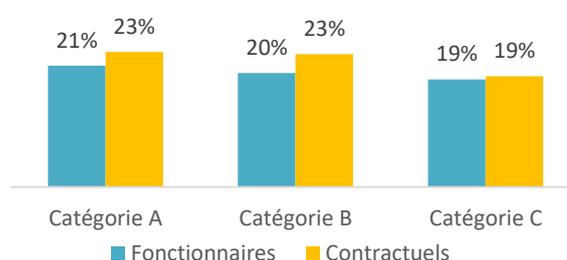
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,87 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,54%
Contractuels sur emplois permanents	21,52%
Ensemble	19,87%

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 est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 41678,59 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 192 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ En 2022, 191 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2022, 39 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 25,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 8 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)	3,92%	1,84%	3,52%	2,31%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,00%	2,19%	6,08%	2,31%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,79%	3,04%	6,88%	2,36%

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)

➔ 36,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 218 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 4,7 accidents du travail pour 100 agents

> 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.

273 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 11 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 78 % sont en catégorie C*

⇒ 8 349 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**
3336 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 64 943 €
Coût par jour de formation : 19 €

➔ **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 : 21 000 €

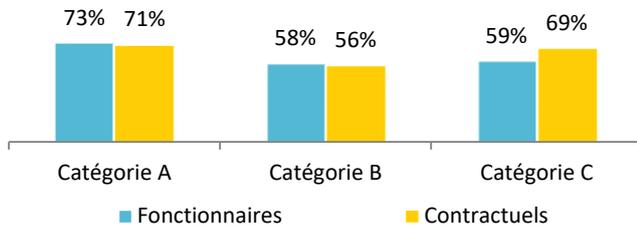
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

➔ En 2022, 63,4% 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 2022



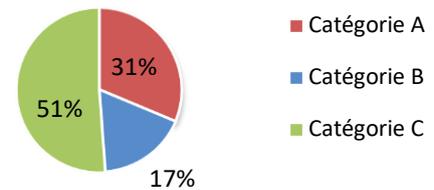
➔ 1 306 635 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	76 %
Autres organismes	24 %

➔ 8 515 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	41%
Autres organismes	17%
Interne à la collectivité	42%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	525 530 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

631 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité

➔ Commissions Administratives Paritaires

3 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 : août 2023

Version 4