



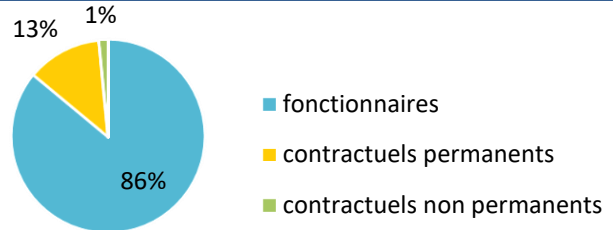
GRAND BELFORT COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Territoire-de-Belfort.

Effectifs

➔ **487 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > **419** fonctionnaires
- > **61** contractuels permanents
- > **7** contractuels non permanents



➔ **15 % des contractuels permanents en CDI**

➔ **5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel**

➔ **Précisions emplois non permanents**

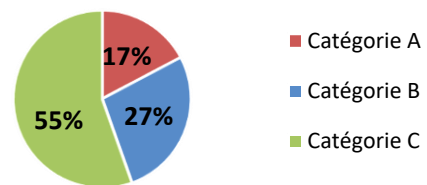
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : 162 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

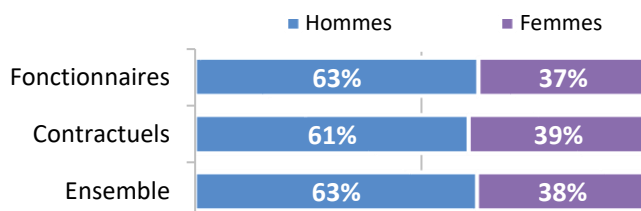
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	25%	25%
Technique	57%	38%	54%
Culturelle	13%	31%	16%
Sportive	3%	7%	4%
Médico-sociale			
Police	2%		1%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**

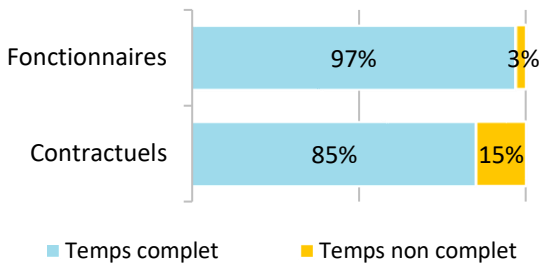


➔ **Les principaux cadres d'emplois**

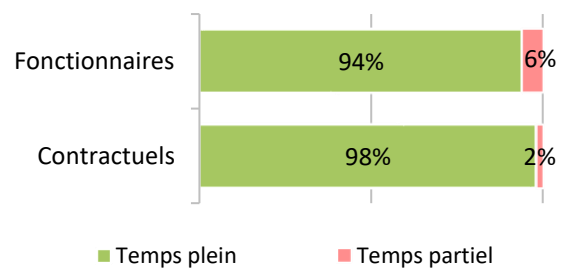
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	36%
Adjointes administratifs	13%
Assistantes d'enseignement artistique	10%
Techniciens	9%
Attachés	7%

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
Culturelle	21%	47%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
16% des femmes à temps partiel

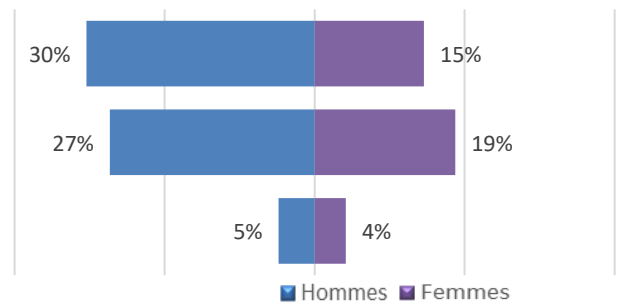
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,87
Contractuels permanents	39,55
Ensemble des permanents	46,81

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

➔ 431,87 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 391,82 fonctionnaires
- > 37,39 contractuels permanents
- > 2,66 contractuels non permanents

786 003 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	66,29 ETPR
Catégorie B	112,10...
Catégorie C	250,82 ETPR

Positions particulières

> 5 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2023, 68 arrivées d'agents permanents et 66 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
478 agents	480 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	0,7%
Contractuels	↘	-1,6%
Ensemble	↗	0,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	39%
Mise en disponibilité	27%
Départ à la retraite	15%
Démission	9%
Détachement	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	44%
Recrutement direct	31%
Voie de mutation	18%
Voie de détachement	4%
Voie de concours, sélection professionnelle	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

➔ 138 avancements d'échelon et 20 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 29,1 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	92 915 077 €	Charges de personnel*	27 037 728 €	➔	Soit 29,1 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	14 952 460 €
Primes et indemnités versées :	2 433 911 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	459 427 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	75 050 €

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 477 €	45 839 €	34 691 €	28 902 €	27 569 €	
Technique	57 305 €	59 129 €	37 521 €	30 485 €	31 557 €	29 120 €
Culturelle	41 736 €	58 176 €	32 143 €	46 779 €		
Sportive			35 581 €	28 952 €		
Médico-sociale						
Police					34 080 €	
Incendie						
Animation						
Toutes filières	50 725 €	53 247 €	34 725 €	33 554 €	30 733 €	29 120 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,28 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	16,30%
Contractuels sur emplois permanents	16,09%
Ensemble	16,28%

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 19402,41 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

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

Absences

➔ En moyenne, 35,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,59%	1,78%	5,11%	2,50%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,62%	1,78%	8,63%	2,50%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,82%	2,58%	8,90%	2,50%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Accidents du travail

➔ 34 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 83 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.

25 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires
- ⇒ 88 % sont en catégorie C
- ⇒ 20 430 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
6 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **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 : 44 026 €

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

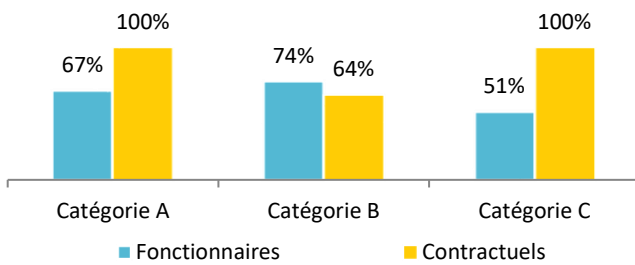
Dernière mise à jour : 2022

Formation

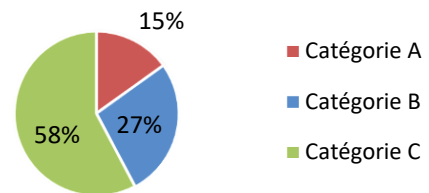
➔ En 2023, 62,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 238 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 283 987 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,6 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	46 %
Frais de déplacement	9 %
Autres organismes	45 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	51%
Autres organismes	46%
Interne à la collectivité	3%

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 du CNAS

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	75 532 €
Montant moyen par bénéficiaire	239 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

388 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
2 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 : <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : <i>Absences médicales</i> + 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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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 : septembre 2024

Version 1