

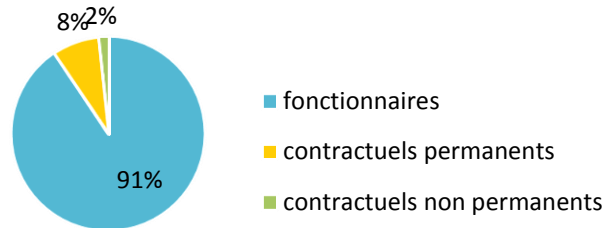
## ➔ COMMUNAUTE URBAINE D'ARRAS

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

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

- > 279 fonctionnaires
- > 24 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



#### ➔ 4 contractuels permanents en CDI

#### ➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

#### ➔ Précisions emplois non permanents

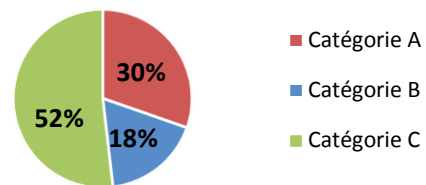
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

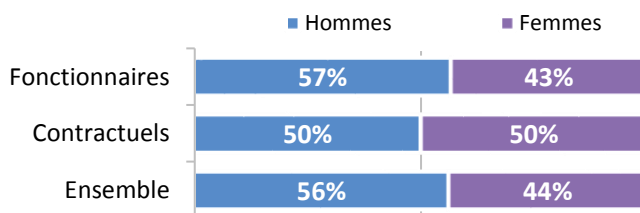
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	46%	58%	47%
Technique	53%	38%	52%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	1%	4%	1%
Police			
Incendie			
Animation	1%		1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

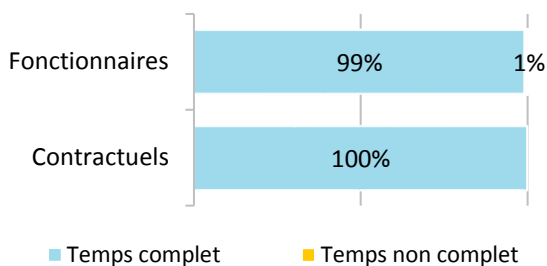


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

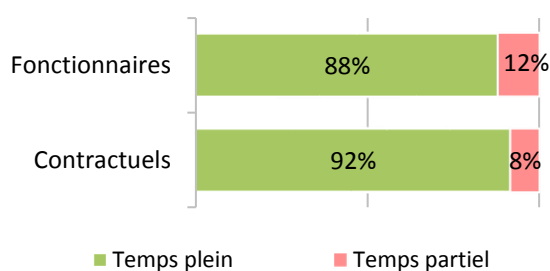
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	25%
Adjoints administratifs	19%
Attachés	17%
Ingénieurs	11%
Rédacteurs	10%

## 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
Technique	1%	0%

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

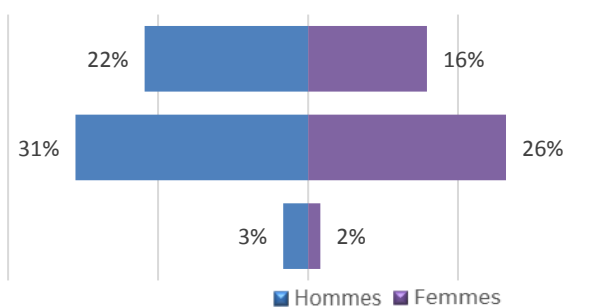
1% des hommes à temps partiel  
26% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,28	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,00	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,71</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	34,50	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

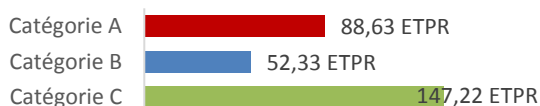
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 294,42 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 266,99 fonctionnaires
- > 21,19 contractuels permanents
- > 6,24 contractuels non permanents

535 844 heures travaillées rémunérées en 2020

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 9 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents en disponibilité
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 4 agents détachés dans une autre structure
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### en 2020, 5 arrivées d'agents permanents et 14 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
312 agents	303 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-3,8%
Contractuels	↗	9,1%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-2,9%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	43%
Mutation	29%
Démission	14%
Décès	14%

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

Arrivées de contractuels	40%
Recrutement direct	20%
Voie de mutation	20%
Remplacements (contractuels)	20%

\* 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

### 8 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 25% des nominations concernent des femmes

### 3 lauréats d'un concours nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

### 98 avancements d'échelon et 30 avancements de grade

### Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

## Sanctions disciplinaires

### Une sanction disciplinaire prononcée en 2020

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	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

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 2020)

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 22,3 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>64 898 860 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>14 470 610 €</b>	➔	<b>Soit 22,3 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	---

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>10 602 810 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>60 358 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 987 905 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	51 077 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	113 837 €		
Supplément familial de traitement :	106 264 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 302 €	66 743 €	41 473 €	s	30 512 €	s
Technique	53 369 €	34 936 €	32 780 €	39 972 €	24 913 €	26 637 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s	s			s	
Police						
Incendie						
Animation					15 944 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>52 485 €</b>	<b>58 008 €</b>	<b>37 851 €</b>	<b>36 527 €</b>	<b>26 613 €</b>	<b>22 975 €</b>

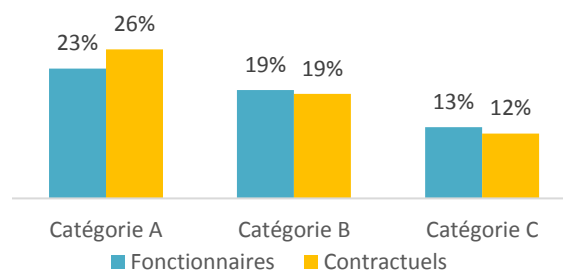
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,75 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>18,21%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>23,93%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>18,75%</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
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 3920,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

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

en 2020, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 30,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,81%	0,74%	5,41%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,41%	0,74%	7,80%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,41%	0,86%	8,74%	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)

- ➔ Les agents ont bénéficié de 25 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 24,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 15 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 4,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 42 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.

**16 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*

## Prévention et risques professionnels

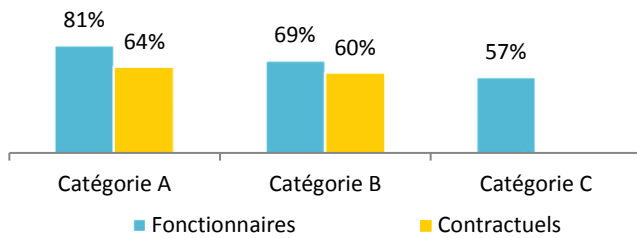
- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
4 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**  
42 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
  
Coût total des formations : 3 556 €  
Coût par jour de formation : 85 €
- ➔ **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 : 52 247 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

## Formation

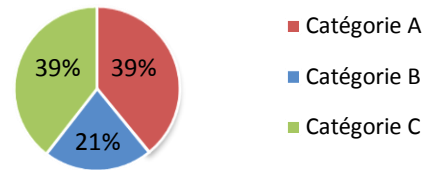
➔ en 2020, 64,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 134 207 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	42 %
Autres organismes	57 %
Frais de déplacement	1 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	29%
Autres organismes	67%
Interne à la collectivité	4%

## 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	46 885 €	45 695 €
Montant moyen par bénéficiaire	288 €	220 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

➔ Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2020 dans la collectivité

➔ Comité Technique Local

6 réunions en 2020 dans la collectivité  
3 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 2