



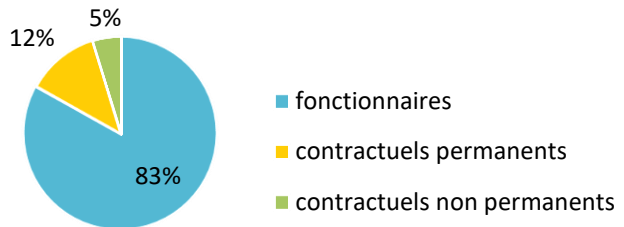
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE LENS-LIEVIN

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

Effectifs

➔ 254 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 211 fonctionnaires
- > 31 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



➔ 3 contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

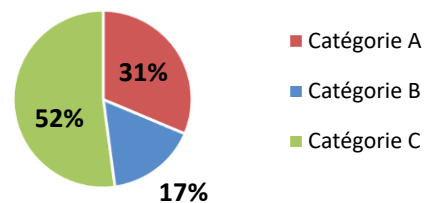
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 11 contractuels non permanents recrutés comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

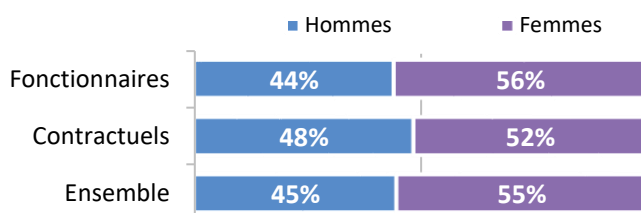
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	51%	48%	50%
Technique	48%	48%	48%
Culturelle	1%	3%	1%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

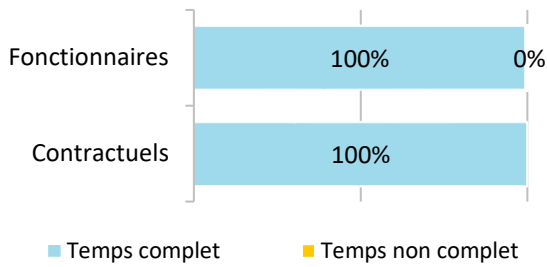


➔ Les principaux cadres d'emplois

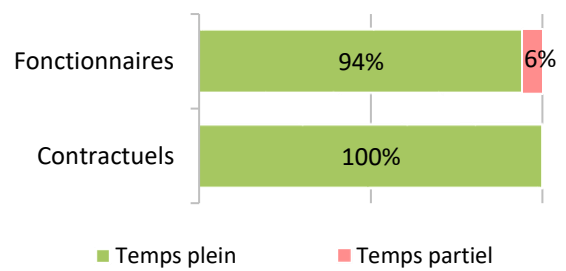
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	26%
Ingénieurs	14%
Attachés	14%
Agents de maîtrise	14%
Adjoints techniques	12%

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

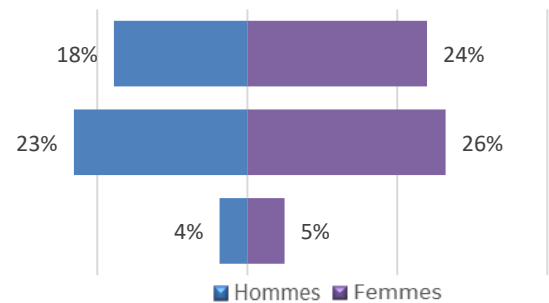
0% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,12	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,82	
Ensemble des permanents	45,93	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	21,50	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

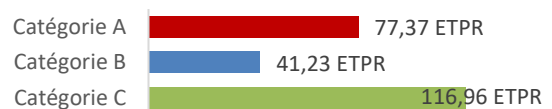
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 243,90 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 204,31 fonctionnaires
- > 31,25 contractuels permanents
- > 8,34 contractuels non permanents

443 898 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent détaché au sein de la collectivité

- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en disponibilité

Mouvements

➔ 15 arrivées d'agents permanent et 12 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
239 agents	242 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	1,0%
Contractuels	↗	3,3%
Ensemble	↗	1,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	50%
Mutation	25%
Départ à la retraite	17%
Décès	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	53%
Voie de mutation	40%
Voie de détachement	7%

* 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

➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 106 avancements d'échelon et 24 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 100,0 % femmes

dont 0,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 9,62 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	138 331 942 €	Charges de personnel*	13 304 477 €	➔	Soit 9,62 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	9 372 709 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	281 699 €
Primes et indemnités versées :	2 719 928 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	15 543 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	74 373 €		
Supplément familial de traitement :	70 517 €		
Indemnité de résidence :	55 043 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 772 €	49 284 €	39 653 €	23 521 €	32 080 €	21 508 €
Technique	60 131 €	46 912 €	36 686 €	s	30 460 €	
Culturelle	s	s				
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s			
Toutes filières	57 003 €	48 459 €	38 418 €	30 668 €	31 198 €	21 508 €

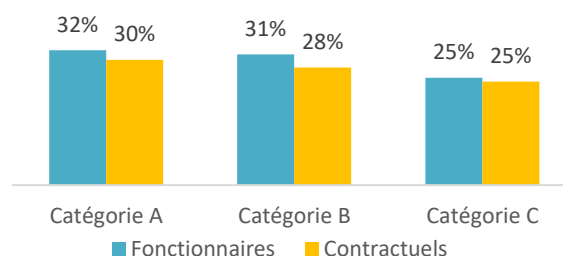
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 29,02 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	29,03%
Contractuels sur emplois permanents	28,97%
Ensemble	29,02%

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

- ⇒ 973,41 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Absences

➔ En moyenne, 31,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 14,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,11%	3,99%	4,09%	0,05%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,55%	3,99%	7,96%	0,05%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,07%	4,35%	8,47%	0,27%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 125 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 29,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 13 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 5,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 12 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.

21 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 86 % sont fonctionnaires*

⇒ 62 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

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

Coût total des formations : 1 600 €

Coût par jour de formation : 21 €

➔ **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 : 10 266 €

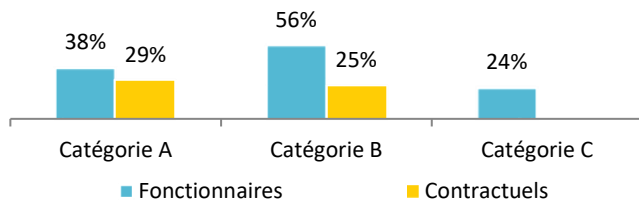
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

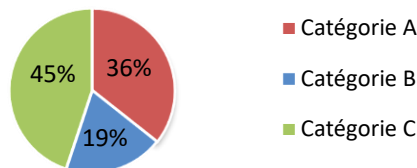
➔ En 2021, 31,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 216 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 106 698 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	58%
Coût de la formation des apprentis	9 %
Frais de déplacement	6%
Autres organismes	27%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	20%
Interne	8%

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	17 423 €	15 209 €
Montant moyen par bénéficiaire	142 €	91 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2021 dans la collectivité

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 »

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 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 : novembre 2022

Version 1