



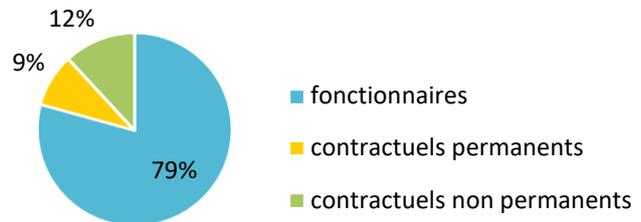
COMMUNE DE MERICOURT

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 Pas-de-Calais.

Effectifs

➔ 227 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 180 fonctionnaires
- > 20 contractuels permanents
- > 27 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

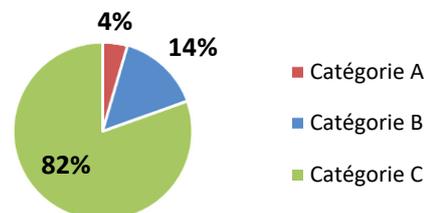
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 81 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

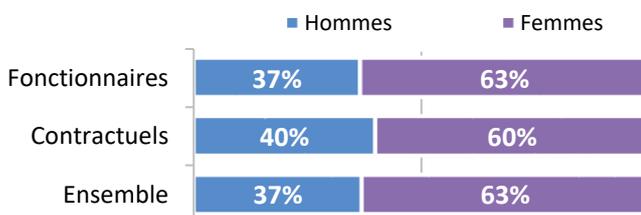
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%		17%
Technique	63%	40%	61%
Culturelle	2%	60%	8%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	4%		4%
Police			
Incendie			
Animation	10%		9%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

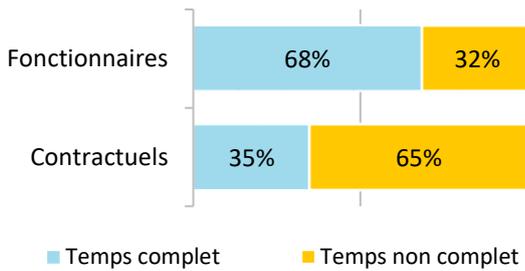


➔ Les principaux cadres d'emplois

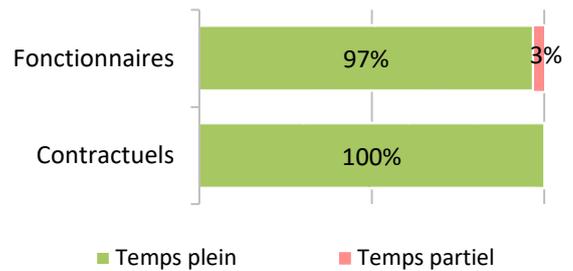
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	49%
Adjoints administratifs	10%
Agents de maîtrise	10%
Adjoints d'animation	6%
Assistants d'enseignement artistique	6%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	43%	13%
Médico-sociale	38%	
Animation	28%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

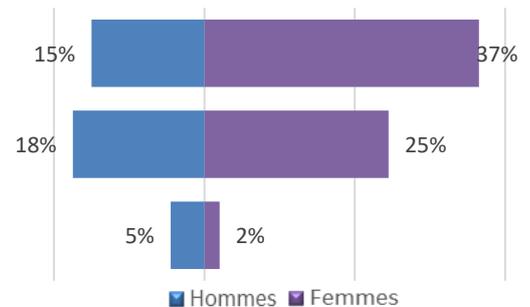
0% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,89	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,25	
Ensemble des permanents	47,93	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	29,35	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

➔ 206,91 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 169,20 fonctionnaires
- > 15,24 contractuels permanents
- > 22,47 contractuels non permanents

376 576 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 14 arrivées d'agents permanents et 71 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
257 agents	200 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-5,8%
Contractuels	↘	-69,7%
Ensemble	↘	-22,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	70%
Départ à la retraite	18%
Mutation	4%
Démission	4%
Mise en disponibilité	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	50%
Réintégration et retour	21%
Arrivées de contractuels	14%
Recrutement direct	7%
Voie de mutation	7%

* 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

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

dont 88% des nominations concernent des femmes

➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 105 avancements d'échelon et 12 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 100,0 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 62,02 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	14 029 613 €	Charges de personnel*	8 700 978 €	➔	Soit 62,02 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 067 024 €
Rémunérations annuelles brutes - emploi non permanent :	498 271 €

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour tous les filières
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 1 475 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 3 966 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

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

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 955 €	s	33 565 €	s	27 474 €	
Technique	52 769 €		s		25 704 €	24 998 €
Culturelle	s	s	s	30 750 €	25 702 €	s
Sportive			32 933 €			
Médico-sociale					22 443 €	
Police						
Incendie						
Animation			30 256 €		26 543 €	s
Toutes filières	51 689 €	s	32 162 €	30 414 €	25 779 €	24 580 €

*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 17%

Coût moyen mensuel d'un agent CNRACL :	3 628€
Coût moyen mensuel d'un agent IRCANTEC :	2 963€
Coût moyen mensuel d'un agent non titulaire :	3 030€

Absences

➔ En moyenne, 40 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 0,3 jour 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)	6,37%	0,07%	5,75%	0,03%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,82%	0,07%	9,76%	0,03%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,88%	0,07%	9,81%	0,03%

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)

➔ 27,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 20 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 8,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 38 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.

22 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 95 % sont en catégorie C*

⇒ 2 532 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 17 694 €

Coût par jour de formation : 145 €

➔ **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 : 43 100 €

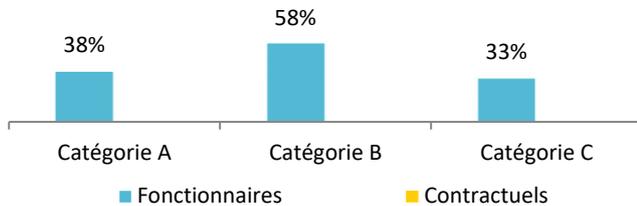
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

- ➔ En 2023, 32,0% 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 2023



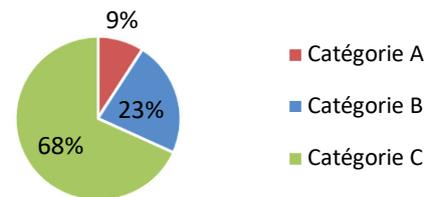
- ➔ 81 634 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Coût de la formation des apprentis	14 %
Autres organismes	30 %

- ➔ 286 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	93%
Autres organismes	7%

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	17 143 €	8 636 €
Montant moyen par bénéficiaire	168 €	58 €

- ➔ Participations en faveur de l'action sociale de la collectivité : 110 327 €

Prestations CNAS : 63 315 € versées pour 167 bénéficiaires

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

- ➔ Comité Social Territorial

4 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 31/12/2022

- + 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

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

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 :

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 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 : juin 2024

Version 1