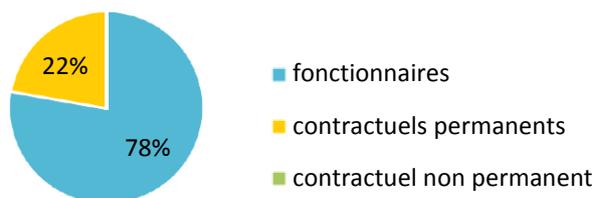


→ COMMUNE DE XXX

Effectifs

→ 9 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 7 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



→ Aucun contractuel permanent en CDI

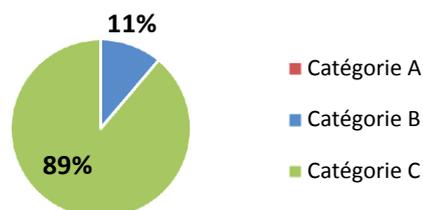
Personnel temporaire intervenu en 2019 : 6 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

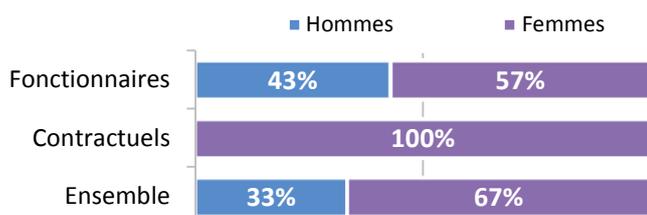
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%		22%
Technique	57%	100%	67%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	14%		11%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

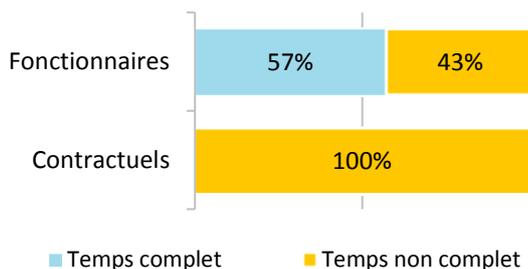


→ Les principaux cadres d'emplois

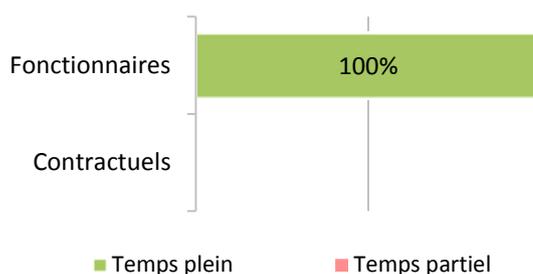
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	67%
Rédacteurs	11%
Adjointes administratifs	11%
ATSEM	11%

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

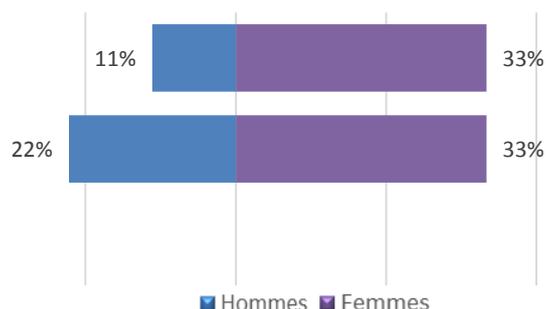
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	100%	
Administrative	50%	
Technique	25%	100%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,79	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,50	
Ensemble des permanents	48,61	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		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

➔ 7,42 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > **6,34** fonctionnaires
- > **1,05** contractuel permanent
- > **0,03** contractuel non permanent

13 504 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,00 ETPR
Catégorie B	,99 ETPR
Catégorie C	6,40 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2019, 1 arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
8 agents	9 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	100,0%
Ensemble	↗	12,5%

➔ Aucun départ d'agent permanent en 2019

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels 100%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Évolution professionnelle

➔ Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel

➔ Aucun fonctionnaire n'a bénéficié d'une promotion interne en 2019

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

➔ Aucun avancement d'échelon

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	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

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 50%

Ivresse 50%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 46,66 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	xxx €	Charges de personnel*	xxx €	➔	Soit 46,66 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	-------	------------------------------	-------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	xxx€	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	xxx €
Primes et indemnités versées :	xxx €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	xxx €		
Supplément familial de traitement :	xxx€		
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			s		s	
Technique					xxx €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					s	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières			s		xxx €	s

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

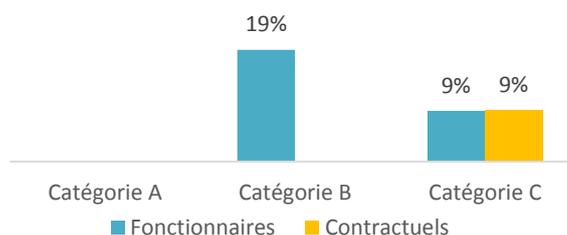
➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	11,20%
Contractuels sur emplois permanents	8,90%
Ensemble	10,91%

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

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2019
554 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

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

> En 2019, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

➔ En moyenne, 62,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2019

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,78%	0,00%	2,16%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	17,06%	0,00%	13,27%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	17,06%	0,00%	13,27%

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)
- ➔ 20,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2019

> 1 accident du travail pour 9 agents en position d'activité au 31 décembre 2019

Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 : xxx €

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

Dernière mise à jour : 2013

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.

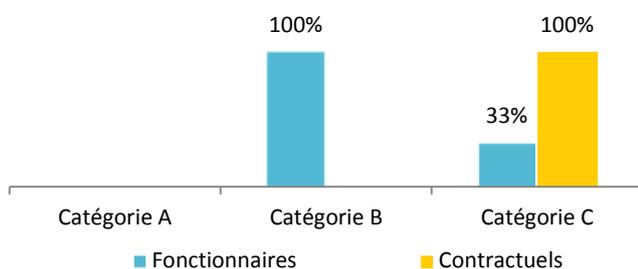
2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C

Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

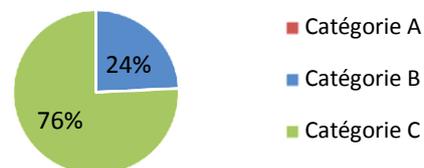
➔ En 2019, 55,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



➔ 33 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ xxx € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	56 %
Autres organismes	21 %
Frais de déplacement	24 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	18%
Autres organismes	82%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	xxx€
Montant moyen par bénéficiaire	xxx €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2019

Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + 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 31/12/2019

- + 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 31/12/2018
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

➔ ²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

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 Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2019
DES CENTRES DE GESTION

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 : juillet 2020

Version 10