



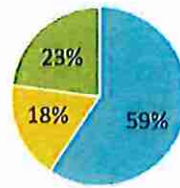
SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Gard.

Effectifs

544 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 323 fonctionnaires
- > 96 contractuels permanents
- > 125 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

25 % des contractuels permanents en CDI

3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

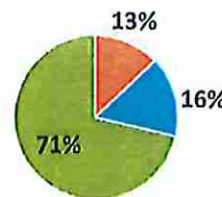
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et 7 Intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

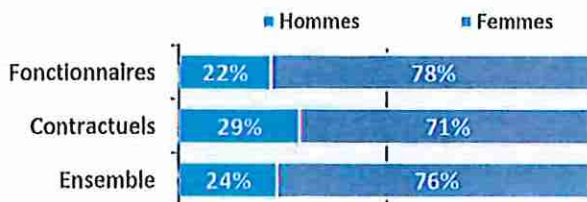
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	13%	23%
Technique	32%	38%	33%
Culturelle	7%	16%	9%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	26%	30%	27%
Police			
Incendie			
Animation	8%	4%	7%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition par genre et par statut

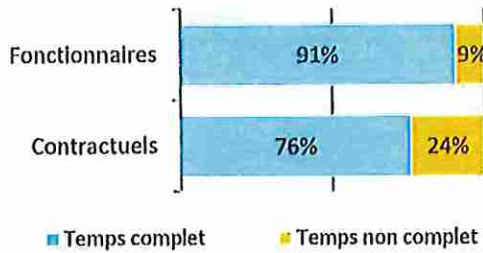


Les principaux cadres d'emplois

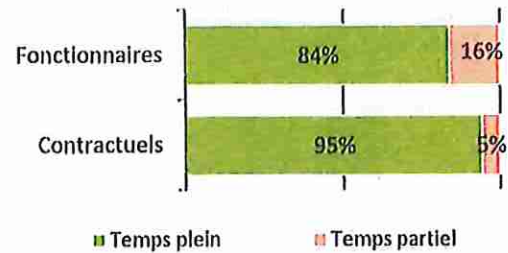
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	30%
Adjoints administratifs	17%
Auxiliaires de puériculture	14%
Assistants d'enseignement artistique	9%
Adjoints d'animation	5%

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
Culturelle	38%	53%
Technique	13%	25%
Animation	8%	50%

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
 17% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

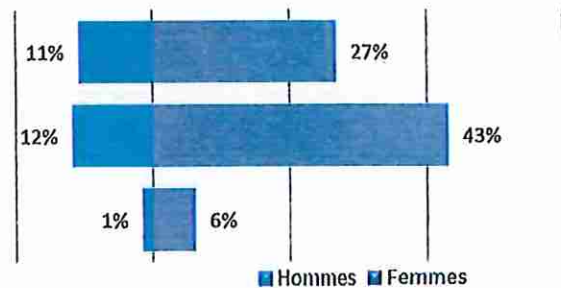
➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,30
Contractuels permanents	38,23
Ensemble des permanents	45,22

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,62

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

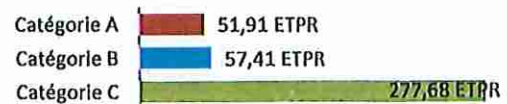
Équivalent temps plein rémunéré

➤ 465,95 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 303,51 fonctionnaires
- > 83,49 contractuels permanents
- > 78,95 contractuels non permanents

848 034 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 5 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 8 agents en congés parental
- > 24 agents en disponibilité
- > 5 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > 6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

en 2020, 44 arrivées d'agents permanents et 41 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
416 agents	419 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	0,6%
Contractuels	↗	1,1%
Ensemble	↗	0,7%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	27%
Congé parental	20%
Départ à la retraite	20%
Mise en disponibilité	10%
Mutation	10%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	41%
Voie de mutation	34%
Recrutement direct	11%
Réintégration et retour	11%
Intégration directe	2%

* 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

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

Aucun lauréat d'un examen professionnel

9 lauréats d'un concours nommés

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

155 avancements d'échelon et 28 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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 29,41 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	60 494 866 €	Charges de personnel*	17 790 557 €	→	Soit 29,41 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------	------------------------------	--------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	10 733 867 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 661 091 €
Primes et Indemnités versées :	1 954 347 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	57 506 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	134 752 €		
Supplément familial de traitement :	97 923 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

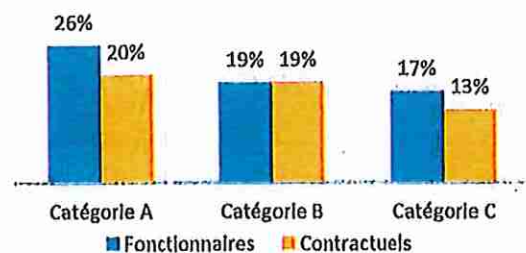
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	59 509 €	39 130 €	35 424 €	37 786 €	26 956 €	19 514 €
Technique	58 884 €	s	32 620 €	s	25 218 €	21 259 €
Culturelle			32 138 €	22 016 €		
Sportive		s				
Médico-sociale	33 096 €	26 201 €	s		25 546 €	21 617 €
Police						s
Incendie						
Animation			29 896 €	s	28 211 €	s
Toutes filières	41 242 €	31 215 €	32 711 €	25 506 €	26 001 €	21 280 €

*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 18,21 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,73%
Contractuels sur emplois permanents	15,90%
Ensemble	18,21%

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



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 1203,39 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 420,41 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

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

Absences (nouveau statut 2019 - agents présents au 31/12/2020)

➔ En moyenne, 23,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,33%	2,71%	4,73%	0,09%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,40%	2,71%	5,55%	0,09%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,19%	3,22%	6,28%	0,09%

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).

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

Accidents du travail

➔ 32 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 5,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 40 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.

30 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 80 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*
- ⇒ 16 714 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
 3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
 1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
 1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

➔ **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 : 7 467 €

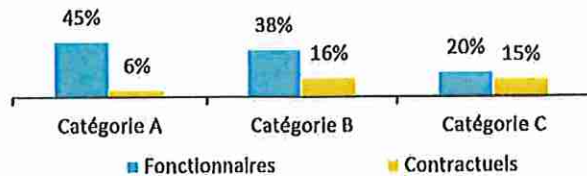
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
 La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

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

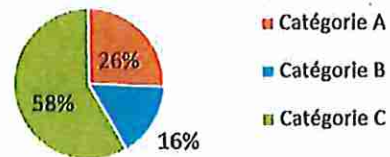
✦ en 2020, 22,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



✦ 194 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,5 jour par agent

✦ 152 292 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	46 %
Autres organismes	42 %
Frais de déplacement	12 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	81%
Autres organismes	19%

Action sociale et protection sociale complémentaire

✦ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

✦ 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

102 jours de grève recensés en 2020

✦ Comité Technique Local

2 réunions en 2020 dans la collectivité
 2 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 : Janvier 2022

Version 1