

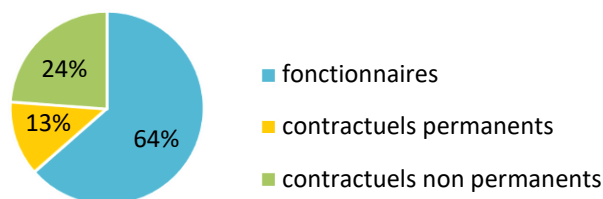
➔ COMMUNAUTE DE COMMUNES DU SUD GIRONDE

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 de la Gironde.

Effectifs

➔ 214 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 136 fonctionnaires
- > 27 contractuels permanents
- > 51 contractuels non permanents



➔ 70 % des contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

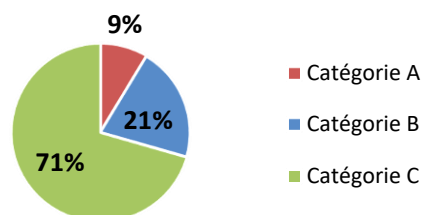
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

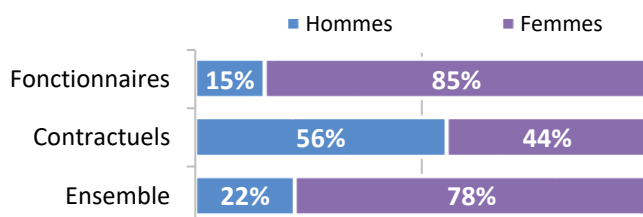
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%	11%	15%
Technique	19%		16%
Culturelle	9%	63%	18%
Sportive			
México-sociale	18%	4%	16%
Police			
Incendie			
Animation	38%	22%	36%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

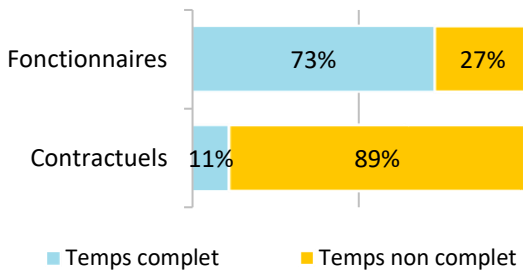


➔ Les principaux cadres d'emplois

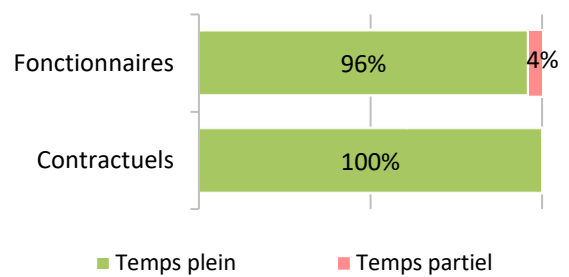
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	33%
Adjoints techniques	15%
Assistants d'enseignement artistique	11%
Adjoints administratifs	9%
Auxiliaires de puériculture	9%

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	46%	
Animation	35%	100%
Culturelle	25%	94%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

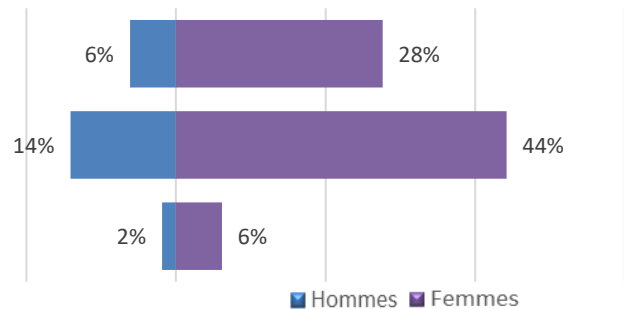
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,15
Contractuels permanents	48,06
Ensemble des permanents	44,80
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	30,64

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

➔ 189,85 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 124,56 fonctionnaires
- > 22,86 contractuels permanents
- > 42,43 contractuels non permanents

345 527 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	14,49 ETPR
Catégorie B	23,31 ETPR
Catégorie C	109,62 ETPR

Positions particulières

> 5 agents en disponibilité

> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2020, 10 arrivées d'agents permanents et 10 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
163 agents	163 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↗	0,7%
Contractuels	↘	-3,6%
Ensemble	→	0,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Congé parental	30%
Fin de contrats remplaçants	20%
Départ à la retraite	20%
Mise en disponibilité	10%
Mutation	10%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Réintégration et retour	40%
Voie de mutation	20%
Voie de détachement	10%
Transfert de compétence	10%
Arrivées de contractuels	10%

* 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

- ➔ Aucun lauréat d'un concours

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

- ➔ Aucun avancement d'échelon et aucun avancement 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 33,51 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	19 029 370 €	Charges de personnel*	6 376 212 €	➔	Soit 33,51 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 594 081 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	879 628 €
Primes et indemnités versées :	338 649 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	12 256 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	30 733 €		
Supplément familial de traitement :	48 221 €		
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	45 605 €	s	32 450 €		23 789 €	s
Technique	s		s		20 879 €	s
Culturelle			28 941 €	27 318 €	20 315 €	20 338 €
Sportive						
Médico-sociale	29 592 €	s	33 736 €		23 662 €	s
Police						
Incendie						
Animation			28 474 €		22 193 €	17 582 €
Toutes filières	36 414 €	s	30 195 €	27 318 €	22 295 €	18 825 €

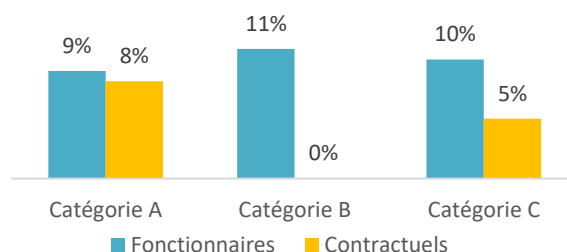
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,42 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	10,28%
Contractuels sur emplois permanents	3,86%
Ensemble	9,42%

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2020
- ⇒ 968 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

en 2020, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 39,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,1 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)	10,00%	1,40%	8,58%	1,21%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,90%	1,40%	9,33%	1,21%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,62%	1,40%	9,93%	1,39%

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).

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

➔ 42,9 % des agents permanents ayant été absents 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

➔ 9 accidents du travail déclarés au total en 2020

> 4,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 55 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

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

⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 94 % sont fonctionnaires*

⇒ 88 % sont en catégorie C*

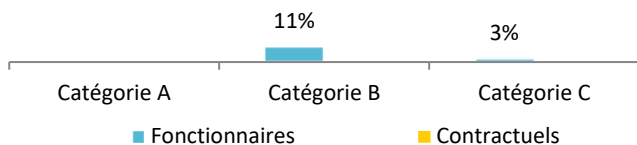
⇒ 14 493 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2020

Formation

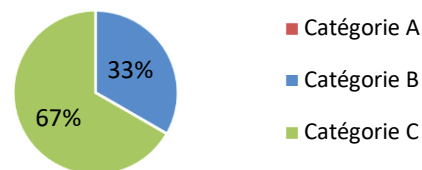
➔ en 2020, 3,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



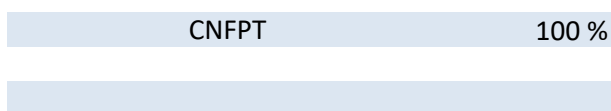
➔ 9 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



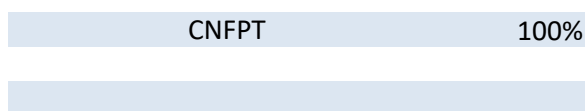
➔ 25 803 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	12 764 €
Montant moyen par bénéficiaire	107 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise 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

1 jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

4 réunions en 2020 dans la collectivité
4 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 : novembre 2021

Version 4