



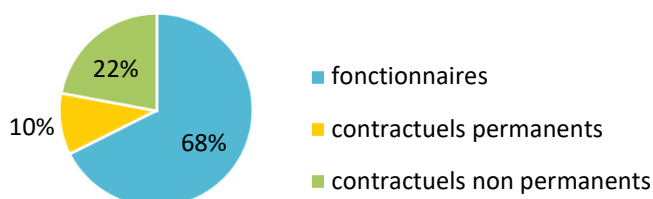
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU SUD GIRONDE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 de la Gironde.

Effectifs

➔ 213 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 144 fonctionnaires
- > 22 contractuels permanents
- > 47 contractuels non permanents



➔ 86 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

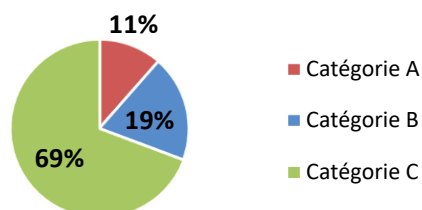
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 98 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

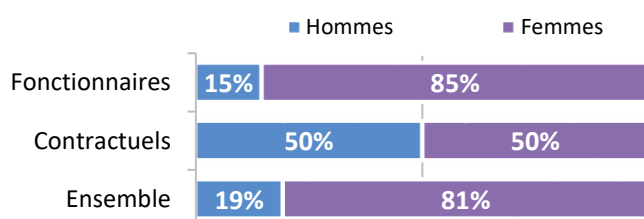
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%	5%	13%
Technique	19%		16%
Culturelle	8%	64%	16%
Sportive			
Médico-sociale	18%	32%	20%
Police			
Incendie			
Animation	40%		35%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

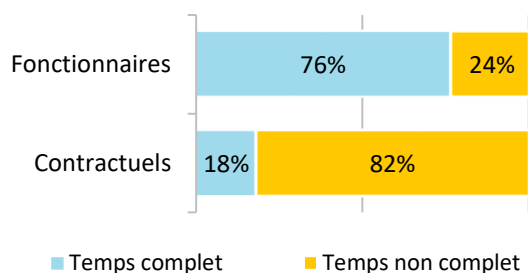


➔ Les principaux cadres d'emplois

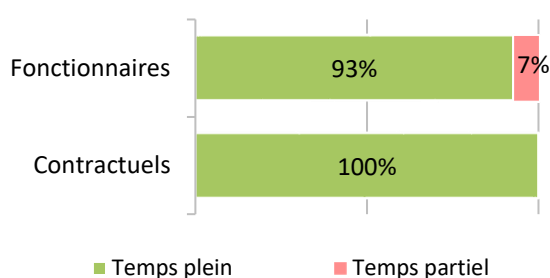
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	32%
Adjoints techniques	14%
Assistants d'enseignement artistique	10%
Auxiliaires de puériculture	8%
Adjoints administratifs	7%

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	48%	
Animation	33%	
Administrative	5%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

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

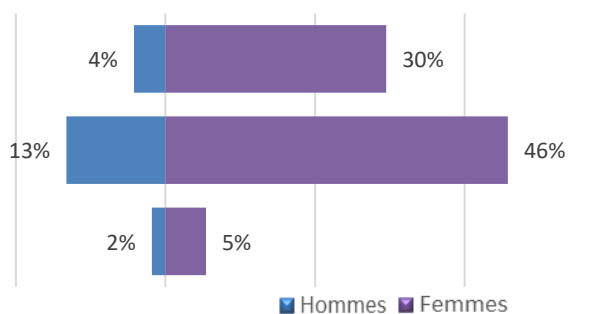
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,31
Contractuels permanents	49,32
Ensemble des permanents	44,97
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,33

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

➔ 183,10 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 128,45 fonctionnaires
- > 17,62 contractuels permanents
- > 37,03 contractuels non permanents

333 242 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	17,53 ETPR
Catégorie B	23,22 ETPR
Catégorie C	105,32 ETPR

Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 30 arrivées d'agents permanents et 28 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
164 agents	166 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	5,9%
Contractuels	↘	-21,4%
Ensemble	↗	1,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	68%
Mise en disponibilité	7%
Mutation	7%
Départ à la retraite	7%
Congé parental	4%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	43%
Intégration directe	20%
Arrivées de contractuels	20%
Voie de mutation	10%
Voie de détachement	3%

* 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

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

➔ 49 avancements d'échelon et un avancement de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

➔ #VALEUR!

Budget de fonctionnement*	18756 541 €	Charges de personnel*	4948 247 €	➔	#VALEUR!
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 670 283 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	759 070 €	779 447 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	32 274 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	27 041 €	
Supplément familial de traitement :	44 639 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	42 171 €	s	31 755 €		24 435 €	s
Technique	s		s		22 613 €	s
Culturelle			29 304 €	25 921 €	21 480 €	
Sportive						
Médico-sociale	31 730 €	s	33 490 €		23 523 €	18 149 €
Police						
Incendie						
Animation			28 909 €		22 855 €	
Toutes filières	36 646 €	24 566 €	30 100 €	25 921 €	23 029 €	18 561 €

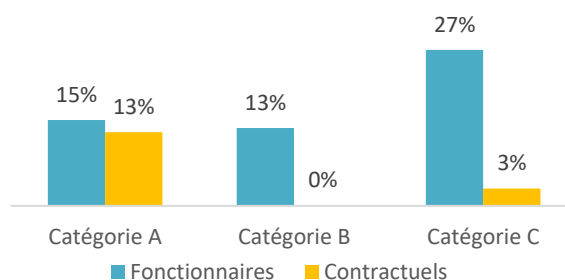
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,68 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	22,69%
Contractuels sur emplois permanents	3,47%
Ensemble	20,68%

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

- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2021
- ⇒ 1847 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

➔ En moyenne, 27,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,1 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)	5,44%	1,41%	4,90%	2,37%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,48%	1,41%	6,68%	2,37%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,75%	2,42%	7,05%	2,37%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

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

➔ 78,6 % 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

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 1,4 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 15 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**

Aucun 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 : 42 194 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

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

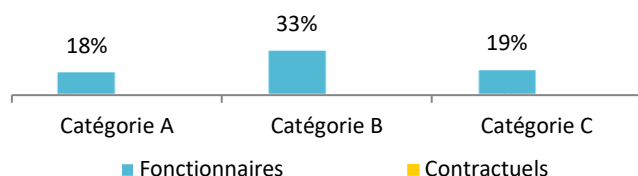
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 88 % sont en catégorie C*

- ⇒ 54 38 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

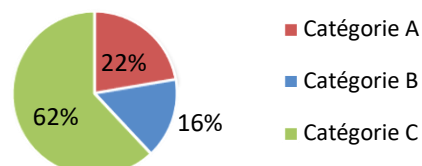
➔ En 2021, 18,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



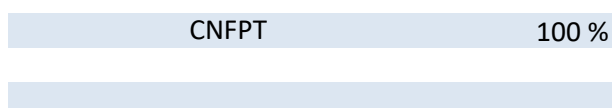
➔ 121 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



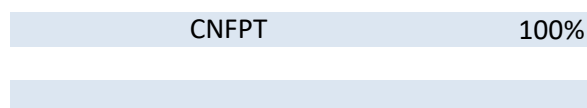
➔ 32 768 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	13 440 €
Montant moyen par bénéficiaire	120 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

2 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules 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

➔ ²Formules 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 : janvier 2023

Version 1