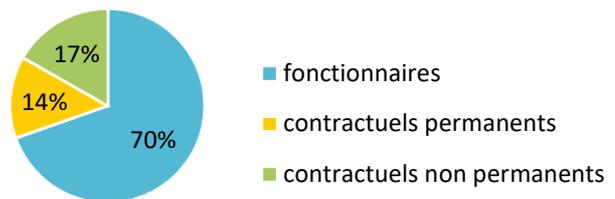


Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Hérault.

### Effectifs

#### ➔ 4 727 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 3 290 fonctionnaires
- > 647 contractuels permanents
- > 790 contractuels non permanents



#### ➔ 6 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

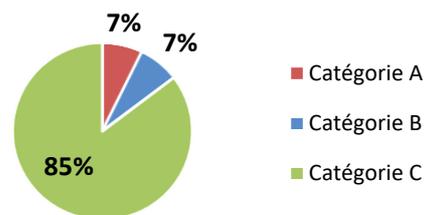
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 14 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

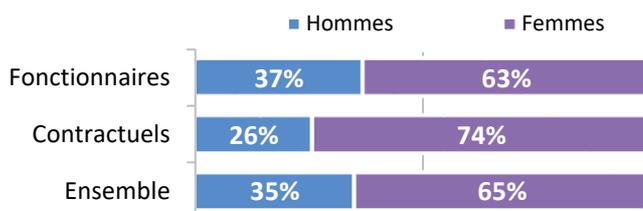
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	11%	14%
Technique	49%	62%	51%
Culturelle	0%	1%	0%
Sportive	1%	0%	1%
Médico-sociale	19%	8%	17%
Police	5%		4%
Incendie			
Animation	11%	18%	13%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

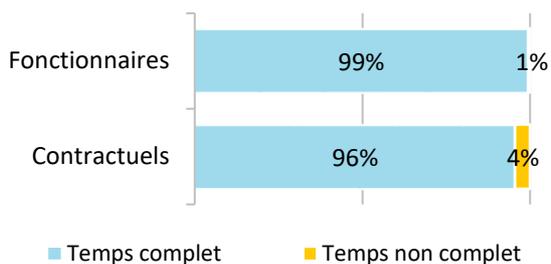


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

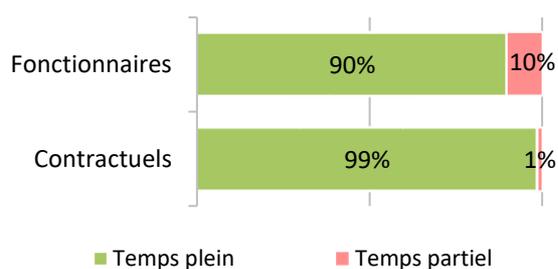
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	41%
Adjointes d'animation	10%
Adjointes administratifs	10%
ATSEM	8%
Auxiliaires de puériculture	6%

## 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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	5%	24%
Technique	0%	0%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

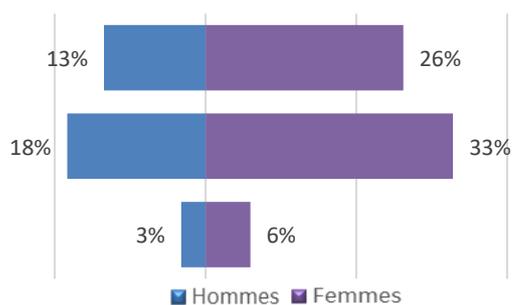
2% des hommes à temps partiel  
12% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,58	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,49	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,76</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	31,06	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 4 107,40 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 3 216,18 fonctionnaires
- > 421,59 contractuels permanents
- > 469,63 contractuels non permanents

7 475 468 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	272,68...
Catégorie B	279,86...
Catégorie C	3085,23 ETPR

## Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 15 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 22 agents en congés parental
- > 144 agents en disponibilité

- > 24 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 29 agents détachés dans une autre structure
- > 36 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2021, 525 arrivées d'agents permanents et 297 départs

47 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
3 709 agents	3 937 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-1,2%
Contractuels	↗	70,7%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>6,1%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	28%
Fin de contrats remplaçants	21%
Mutation	17%
Mise en disponibilité	15%
Détachement	6%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	72%
Recrutement direct	9%
Voie de mutation	7%
Réintégration et retour	5%
Arrivées de contractuels	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

### ➔ 18 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel n'ayant pas été nommés

### ➔ 12 lauréats d'un examen professionnel n'ayant pas été nommés

### ➔ 17 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 15 n'ayant pas été nommés

Aucune nomination concerne des femmes

### ➔ 557 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### ➔ 1282 avancements d'échelon et 428 avancements de grade

dont 77,4 % femmes

dont 85,5 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	1
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	2

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	17%
Autres	17%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 59,04 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>313 391 551 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>185 018 203 €</b>	➔	<b>Soit 59,04 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	----------------------	------------------------------	----------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>105 611 982 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>11 802 806 €</b>
Primes et indemnités versées :	21 201 844 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 385 756 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	786 816 €		
Supplément familial de traitement :	897 475 €		
Indemnité de résidence :	727 462 €		
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	46 686 €	56 790 €	32 924 €	27 406 €	27 488 €	23 279 €
Technique	55 085 €	44 006 €	36 088 €	28 156 €	27 253 €	23 994 €
Culturelle	s		32 497 €		26 668 €	24 772 €
Sportive	43 305 €		35 571 €	24 858 €	30 814 €	
Médico-sociale	39 392 €	28 384 €	s		27 512 €	24 269 €
Police Incendie	s		44 250 €		35 677 €	
Animation			29 540 €	25 874 €	25 586 €	24 352 €
<b>Toutes filières</b>	<b>45 652 €</b>	<b>42 362 €</b>	<b>34 003 €</b>	<b>26 801 €</b>	<b>27 653 €</b>	<b>23 987 €</b>

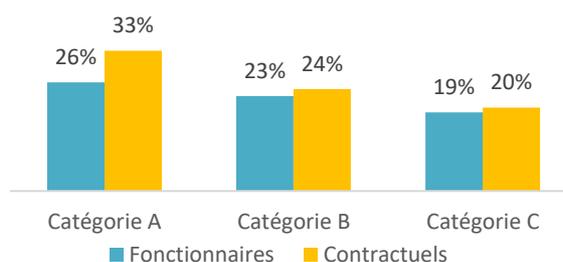
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,08 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,83%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>22,20%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>20,08%</b>

#### 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
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 59242 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 402 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ En 2021, 267 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2021, 16 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 37,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,90%	2,28%	6,14%	1,05%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,18%	2,28%	8,88%	1,05%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	19,59%	4,78%	17,16%	1,99%

Cf. p.7 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)

➔ 47,8 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 312 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 6,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 48 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.

**287 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 27 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires
- ⇒ 92 % sont en catégorie C

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
61 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
2 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**  
399 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
Coût total des formations : 132 793€  
Coût par jour de formation : 333€

➔ **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 : **508 784\* €**  
(2 400 € + 506 384 €)

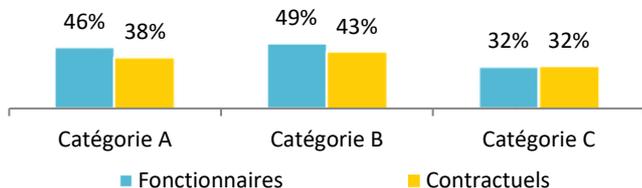
\*Ne sont pas incluses les dépenses de formation dans le cadre des habilitations.

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité est en cours d'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## Formation

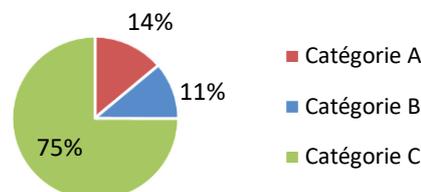
- ➔ En 2021, 33,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- ➔ 4 834 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 1 111 485 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	77 %
Coût de la formation des apprentis	2 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	19 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	68%
Autres organismes	24%
Interne à la collectivité	7%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	269 151 €
Montant moyen par bénéficiaire	137 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

- ➔ Jours de grève

4149 jours de grève recensés en 2021

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 2 réunions en 2021 dans la collectivité

### Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2021 dans la collectivité

- ➔ Comité Technique

14 réunions en 2021 dans la collectivité  
6 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules 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

### 2 Formules 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