

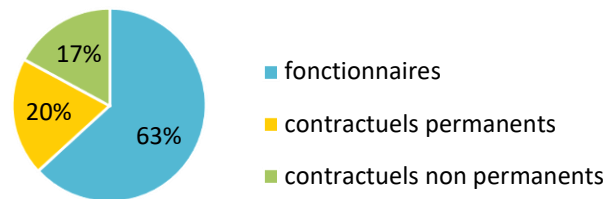
➔ COMMUNAUTE DE COMMUNES VALLEE DE L'HOMME

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 Dordogne.

Effectifs

➔ 76 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 48 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 13 contractuels non permanents



➔ 3 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

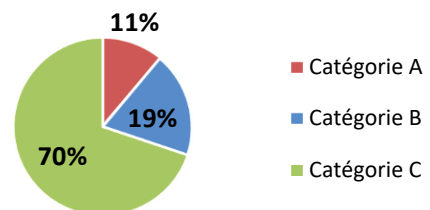
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 92 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

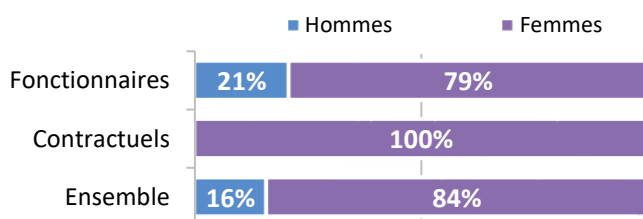
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	20%	21%
Technique	23%	20%	22%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	8%		6%
Police			
Incendie			
Animation	48%	60%	51%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

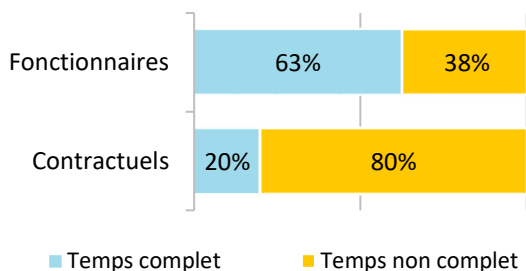


➔ Les principaux cadres d'emplois

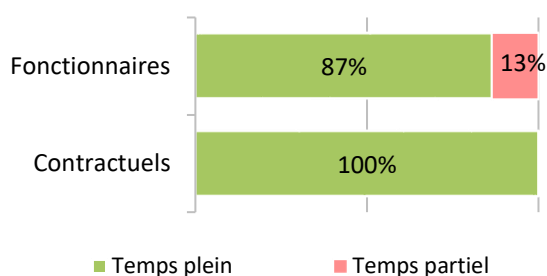
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	48%
Adjoints techniques	16%
Rédacteurs	10%
Attachés	6%
Techniciens	6%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	40%	0%
Animation	39%	100%
Technique	36%	100%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

22% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

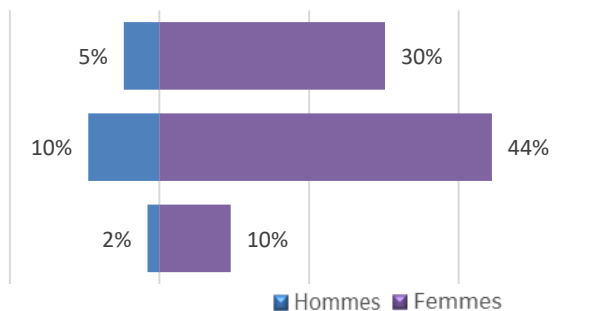
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,63
Contractuels permanents	41,83
Ensemble des permanents	44,72
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	50,96

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

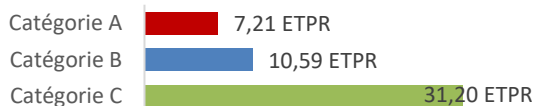
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 55,57 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 40,83 fonctionnaires
- > 8,17 contractuels permanents
- > 6,57 contractuels non permanents

101 137 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

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

Mouvements

- ➔ En 2020, 9 arrivées d'agents permanents et 7 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
61 agents	63 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↗	2,1%
Contractuels	↗	7,1%
Ensemble	↗	3,3%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	43%
Fin de contrats remplaçants	43%
Licenciement	14%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	44%
Recrutement direct	22%
Intégration directe	11%
Voie de détachement	11%
Arrivées de contractuels	11%

* 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

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

- ➔ Aucun lauréat d'un concours

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

- ➔ 20 avancements d'échelon et 3 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 21,91 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 957 336 €	Charges de personnel*	1 962 844 €	➔	Soit 21,91 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 262 589 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	133 547 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	13 079 €		152 392 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 805 €		
Supplément familial de traitement :	10 389 €		
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	47 766 €	s	29 886 €	24 129 €	21 648 €	
Technique			28 060 €	s	20 491 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	31 509 €				s	
Police						
Incendie						
Animation			33 666 €		22 099 €	22 201 €
Toutes filières	39 362 €	s	30 154 €	24 275 €	21 787 €	21 688 €

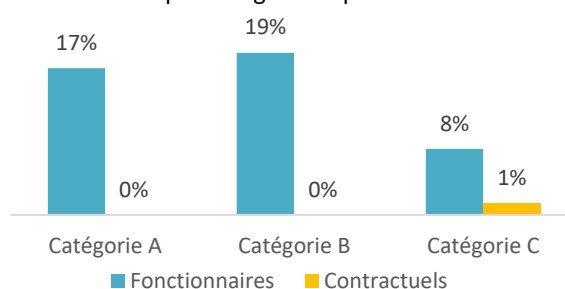
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,58 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,35%
Contractuels sur emplois permanents	0,75%
Ensemble	10,58%

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

- ⇒ 513 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 1085 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, 16,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,7 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)	4,21%	1,57%	3,58%	0,48%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,59%	1,57%	3,87%	0,48%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,71%	1,97%	4,82%	0,48%

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 32 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 27,4 % 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 2020

> 1 accident du travail pour 76 agents en position d'activité au 31 décembre 2020

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 : 20 772 €

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

Dernière mise à jour : 2020

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.

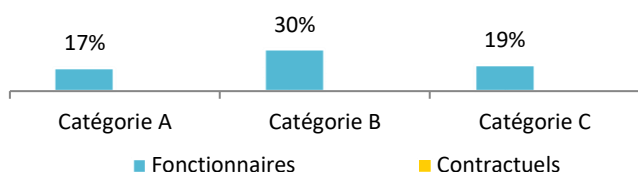
1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 456 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

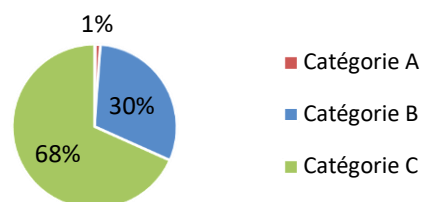
➔ en 2020, 15,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 14 963 € ont été consacrés à la formation en 2020

CNFPT	61 %
Autres organismes	39 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	95%
Autres organismes	1%
Interne à la collectivité	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	500 €	210 €
Montant moyen par bénéficiaire	20 €	10 €

➔ 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

7 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 : septembre 2021

Version 3