

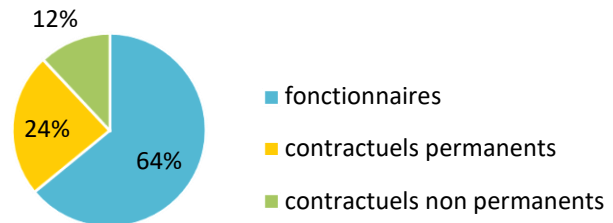
➔ CA AGGLO PAYS D'ISSOIRE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion du Puy-de-Dôme.

Effectifs

➔ 434 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 278 fonctionnaires
- > 104 contractuels permanents
- > 52 contractuels non permanents



➔ 55 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

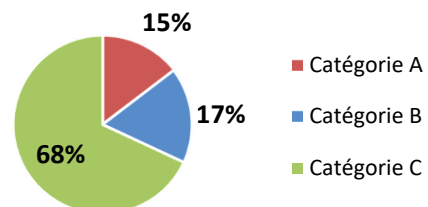
- ⇒ 58 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 42 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

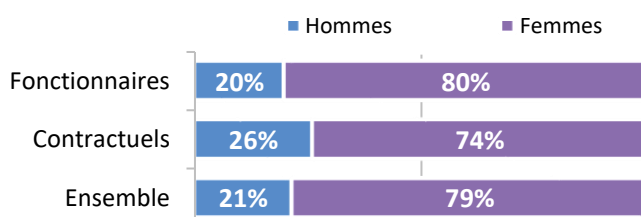
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	25%	24%
Technique	13%	11%	13%
Culturelle	6%	12%	7%
Sportive	4%	1%	3%
Médico-sociale	34%	36%	35%
Police			
Incendie			
Animation	19%	16%	19%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

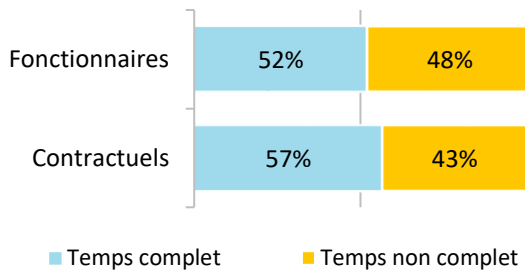


➔ Les principaux cadres d'emplois

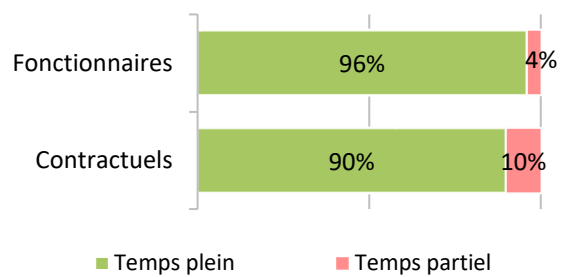
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	26%
Adjoints d'animation	15%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints techniques	9%
Attachés	9%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	78%	68%
Animation	70%	47%
Culturelle	50%	75%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
 8% des femmes à temps partiel

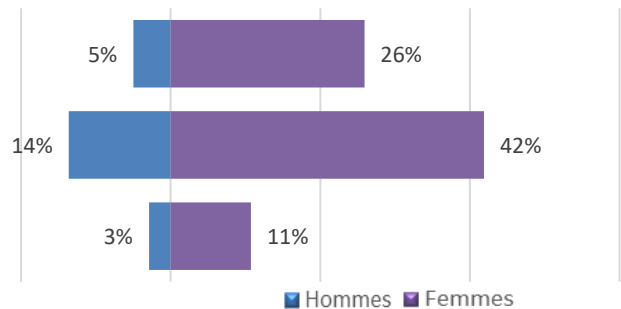
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	43,88
Contractuels permanents	42,40
Ensemble des permanents	43,48
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,85

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

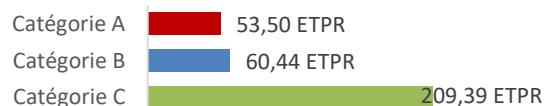
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 365,08 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 237,90 fonctionnaires
- > 85,43 contractuels permanents
- > 41,75 contractuels non permanents

664 446 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 5 agents en congés parental
- > 9 agents en disponibilité
- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2019, 79 arrivées d'agents permanents et 95 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
398 agents	382 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↗	1,8%
Contractuels	↘	-16,8%
Ensemble	↘	-4,0%

➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats remplaçants	49%
Mise en disponibilité	15%
Mutation	12%
Départ à la retraite	11%
Démission	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	42%
Recrutement direct	33%
Voie de mutation	14%
Remplacements (contractuels)	8%
Réintégration et retour	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Évolution professionnelle

➔ Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel

➔ 12 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

9,1 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 3,1 % des femmes

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

➔ 131 avancements d'échelon

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Mœurs (dont harcèlement sexuel)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 33,67 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	37 134 793 €	Charges de personnel*	12 502 184 €	➔	Soit 33,67 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	8 421 625 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	870 080 €
Primes et indemnités versées :	1 239 826 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	130 615 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	23 310 €		
Supplément familial de traitement :	15 753 €		
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	43 497 €	40 025 €	29 511 €	27 167 €	24 612 €	20 871 €
Technique	46 350 €	36 454 €	31 205 €	29 324 €	22 340 €	24 809 €
Culturelle	s	s	27 758 €	22 916 €		
Sportive			27 280 €	s		
Médico-sociale	30 132 €	24 140 €	s	s	23 134 €	21 752 €
Police Incendie						
Animation			29 048 €	25 222 €	22 074 €	21 328 €
Toutes filières	41 006 €	34 053 €	28 496 €	24 879 €	23 149 €	21 968 €

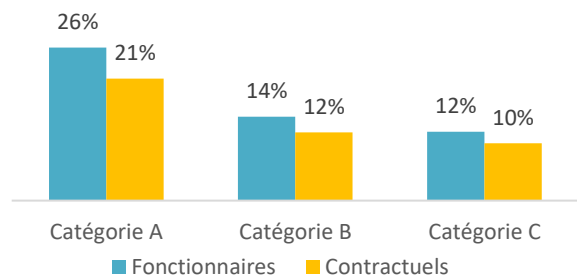
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,72 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,33%
Contractuels sur emplois permanents	15,74%
Ensemble	14,72%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2019
- ⇒ 14753,51 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

En 2019, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

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

➔ En moyenne, 32,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 32,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,26%	2,05%	4,38%	1,57%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,97%	2,95%	7,33%	1,57%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,58%	4,24%	8,12%	1,60%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 59,7 % 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

➔ 27 accidents du travail déclarés au total en 2019

- > 6,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 52 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.

16 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 81 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 69 % sont en catégorie C*
- ⇒ 59 764 € de dépenses en matière de handicap

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**
 138 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 10 509 €
 Coût par jour de formation : 76 €

➔ **DÉPENSES**
 La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

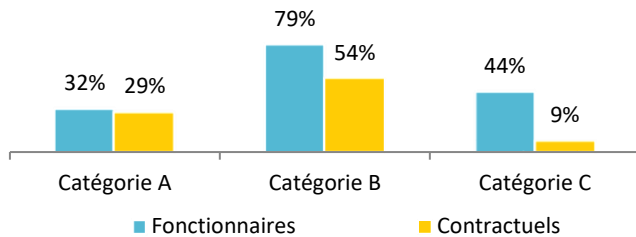
Total des dépenses : 11 039 €

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

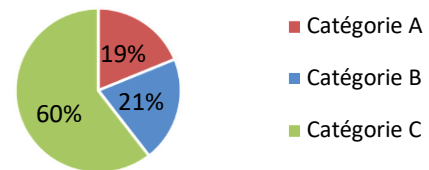
Formation (nouveauté 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- ➔ En 2019, 42,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- ➔ 1 167 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent en 2019

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 85 231 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	78 %
Autres organismes	18 %
Frais de déplacement	3 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	79%
Autres organismes	19%
Interne à la collectivité	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance
- ➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	17 679 €
Montant moyen par bénéficiaire	94 €

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

56 jours de grève recensés en 2019

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 5 réunions en 2019 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

5 réunions en 2019 dans la collectivité

- ➔ Comité Technique Local

7 réunions en 2019 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

➔ ¹ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + 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 31/12/2019

- + 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 31/12/2018
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

➔ ² Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

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 Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2019
 DES CENTRES DE GESTION

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 : octobre 2020

Version 15