

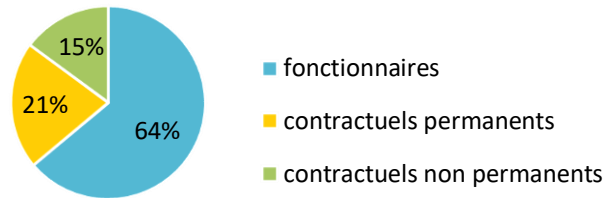
➔ CA AGGLO PAYS D'ISSOIRE

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 du Puy-de-Dôme.

Effectifs

➔ 458 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 293 fonctionnaires
- > 97 contractuels permanents
- > 68 contractuels non permanents



➔ 57 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

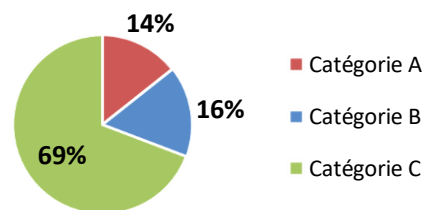
- ⇒ 54 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 44 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

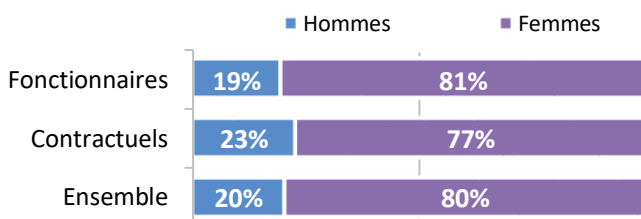
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	23%	23%
Technique	12%	9%	12%
Culturelle	5%	12%	7%
Sportive	3%	2%	3%
Médico-sociale	33%	36%	34%
Police			
Incendie			
Animation	23%	18%	22%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

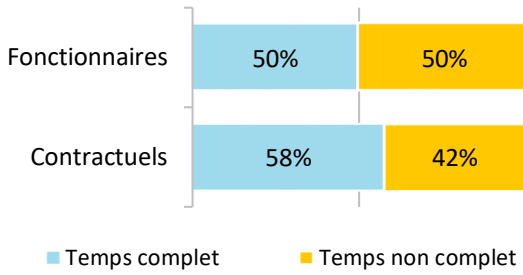


➔ Les principaux cadres d'emplois

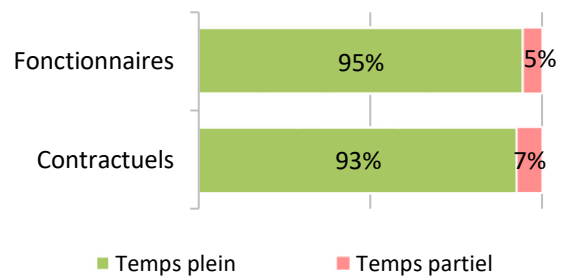
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	25%
Adjoints d'animation	19%
Adjoints administratifs	12%
Attachés	8%
Adjoints techniques	8%

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
Médico-sociale	78%	69%
Animation	75%	47%
Culturelle	50%	67%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

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

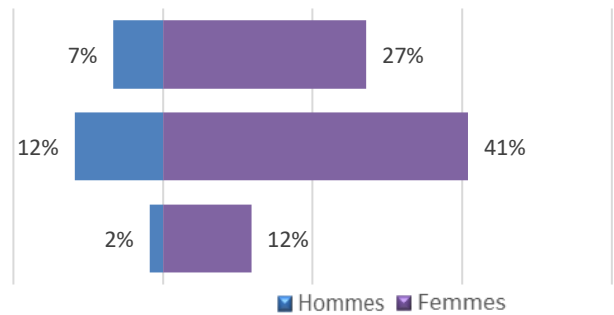
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	43,92
Contractuels permanents	42,65
Ensemble des permanents	43,60
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,66

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

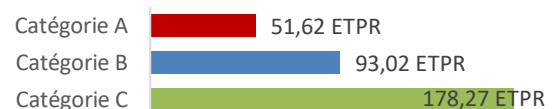
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 367,28 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 246,05 fonctionnaires
- > 76,86 contractuels permanents
- > 44,37 contractuels non permanents

668 450 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 10 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2020, 81 arrivées d'agents permanents et 63 départs

8 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
372 agents	390 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↗	5,4%
Contractuels	↗	3,2%
Ensemble	↗	4,8%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	59%
Démission	22%
Départ à la retraite	8%
Mutation	5%
Fin de détachement	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	40%
Remplacements (contractuels)	28%
Recrutement direct	23%
Réintégration et retour	6%
Voie de mutation	2%

* 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

➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours

➔ 127 avancements d'échelon et 19 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

➔ Une 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

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 2020)

Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve

100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 28,2 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	43 032 097 €	Charges de personnel*	12 137 094 €	➔	Soit 28,2 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	8 472 897 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	866 465 €
Primes et indemnités versées :	1 494 308 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	148 922 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	28 012 €		
Supplément familial de traitement :	62 535 €		
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	44 404 €	39 234 €	29 217 €	s	24 288 €	s
Technique	46 828 €	36 736 €	29 282 €	28 065 €	21 914 €	24 526 €
Culturelle	s	s	28 235 €	23 201 €		
Sportive			27 813 €	s		
Médico-sociale	45 559 €	27 570 €			22 948 €	22 100 €
Police						
Incendie						
Animation			4 017 €	24 612 €	157 654 €	20 145 €
Toutes filières	44 703 €	35 100 €	14 740 €	24 629 €	28 405 €	23 392 €

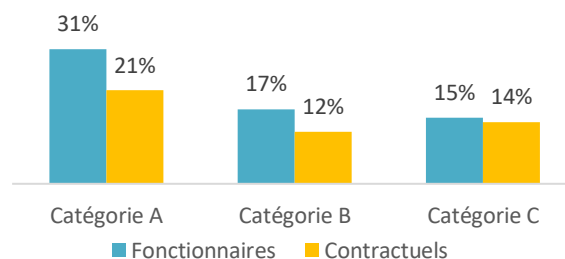
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,64 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,80%
Contractuels sur emplois permanents	17,18%
Ensemble	17,64%

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 2020
- ⇒ 14245,06 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, 36,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 27,3 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)	5,25%	3,23%	4,75%	1,75%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,98%	4,26%	8,56%	1,75%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,75%	5,57%	9,46%	1,78%

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)
- ➔ 4809,0 % 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

➔ 31 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 6,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 34 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
7 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **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 ne dispose pas 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.

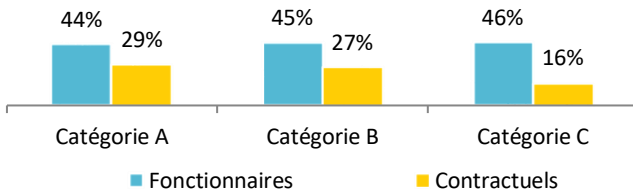
16 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 88 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 69 % sont en catégorie C*
- ⇒ 6 946 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

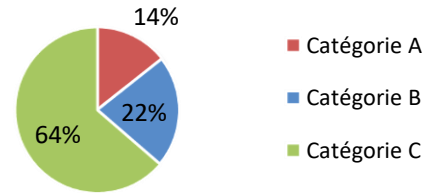
➔ en 2020, 39,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 438 jours de formation servis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 115 885 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	91 %
Autres organismes	9 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	78%
Autres organismes	22%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	17 606 €
Montant moyen par bénéficiaire	102 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas 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

65 jours de grève recensés en 2020

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 5 réunions en 2020 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

5 réunions en 2020 dans la collectivité

➔ Comité Technique Local

4 réunions en 2020 dans la collectivité

5 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.