

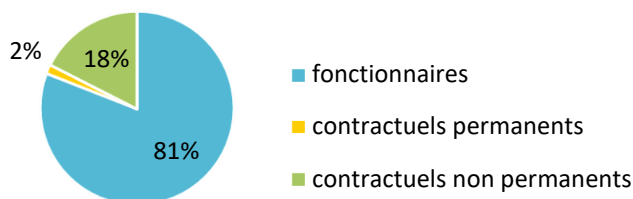
→ COMMUNE DE GRUISSAN

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 l'Aude.

Effectifs

→ 188 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 152 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 33 contractuels non permanents



→ 2 contractuels permanents en CDI

→ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

→ Précisions emplois non permanents

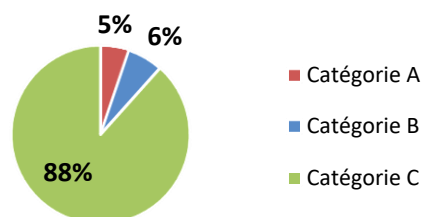
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 82 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

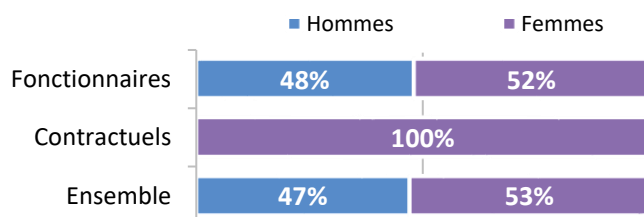
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	67%	27%
Technique	48%		47%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
México-sociale	9%		9%
Police	9%		8%
Incendie			
Animation	6%	33%	6%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

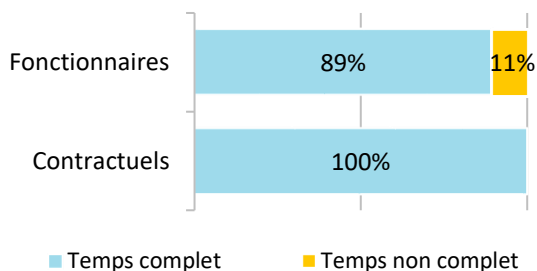


→ Les principaux cadres d'emplois

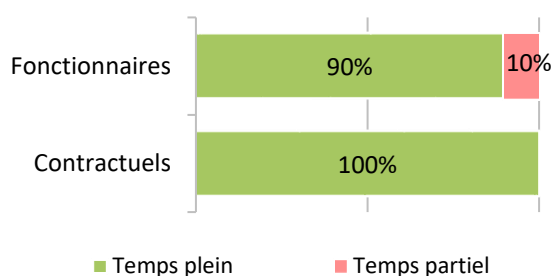
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	30%
Adjoints administratifs	21%
Agents de maîtrise	15%
Agents de police municipale	8%
Adjoints d'animation	6%

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
Animation	67%	0%
Médico-sociale	21%	
Technique	8%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

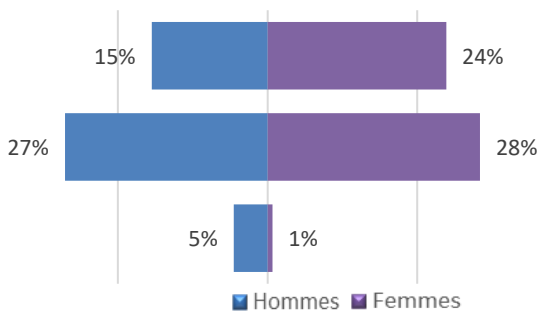
1% des hommes à temps partiel
19% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,17	de 50 ans et +
Contractuels permanents	47,50	
Ensemble des permanents	47,18	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	37,05	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

➔ 173,12 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 135,51 fonctionnaires
- > 3,00 contractuels permanents
- > 34,61 contractuels non permanents

315 078 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,51 ETPR
Catégorie B	9,99 ETPR
Catégorie C	122,01 ETPR

Positions particulières

> 4 agents détachés au sein de la collectivité

- > Un agent en congés parental
- > 10 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2020, 20 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
140 agents	155 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↗	10,9%
Contractuels	➔	0,0%
Ensemble	↗	10,7%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	40%
Mise en disponibilité	20%
Congé parental	20%
Autres cas	20%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	60%
Réintégration et retour	30%
Voie de mutation	10%

* 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

➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

➔ 1 lauréat d'un concours nommé

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 70 avancements d'échelon et 8 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 0,0 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

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 47,11 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	14 782 418 €	Charges de personnel*	6 964 540 €	➔	Soit 47,11 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 880 310 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	811 354 €
Primes et indemnités versées :	648 348 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	18 757 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	26 524 €		
Supplément familial de traitement :	45 939 €		
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	66 536 €		32 957 €		25 660 €	25 380 €
Technique	55 993 €		s		25 273 €	
Culturelle			s		s	
Sportive						
Médico-sociale	s		s		24 889 €	
Police			s		34 111 €	
Incendie						
Animation				s	22 957 €	
Toutes filières	55 353 €		32 691 €	s	26 114 €	25 380 €

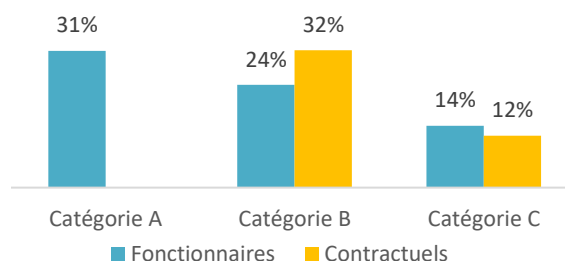
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,71 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	16,61%
Contractuels sur emplois permanents	20,77%
Ensemble	16,71%

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

- ⇒ 577 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 1190 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

Absences

➔ En moyenne, 16,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 9 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)	4,34%	2,47%	4,30%	0,51%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,62%	2,47%	4,57%	0,51%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,99%	2,47%	4,94%	0,51%

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

- ➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 34,5 % 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

➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 5,9 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.

11 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 91 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
9 assistants de prévention désignés dans la collectivité

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

Coût total des formations : 4 185 €
Coût par jour de formation : 698 €

➔ **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 : 92 039 €

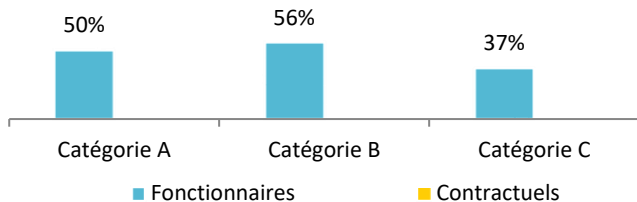
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

Formation

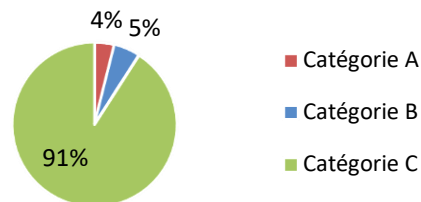
➔ en 2020, 38,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 94 606 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	85 %
Autres organismes	10 %
Frais de déplacement	5 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	53%
Autres organismes	47%

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	31 682 €	18 365 €
Montant moyen par bénéficiaire	333 €	154 €

➔ 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

Aucun jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

6 réunions en 2020 dans la collectivité
4 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