



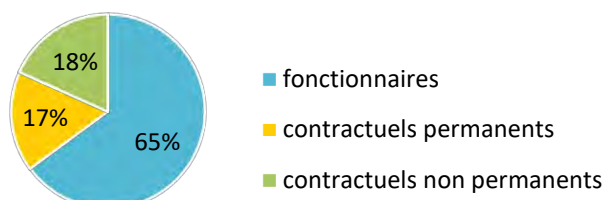
CC ALPES-PROVENCE-VERDON "SOURCES DE LUMIERE"

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes de Haute-Provence.

Effectifs

➔ 131 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 85 fonctionnaires
- > 22 contractuels permanents
- > 24 contractuels non permanents



➔ 32 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

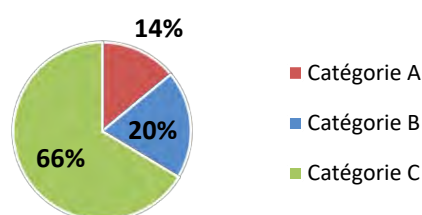
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 63 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

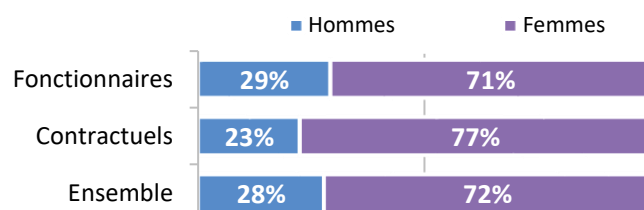
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	45%	45%	45%
Technique	28%	23%	27%
Culturelle	7%	9%	7%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	7%	9%	7%
Police			
Incendie			
Animation	12%	14%	12%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

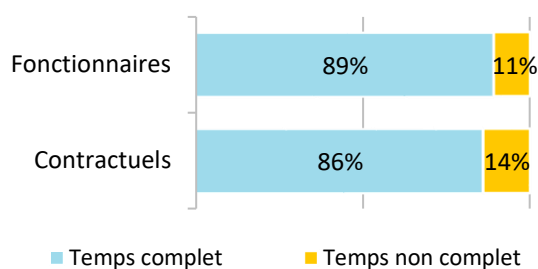


➔ Les principaux cadres d'emplois

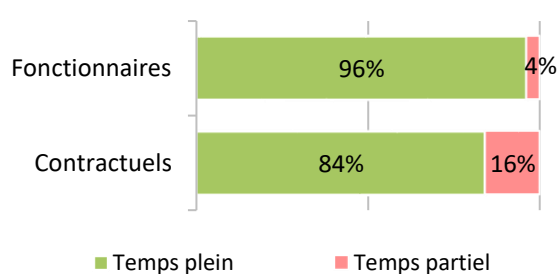
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	22%
Adjoints techniques	17%
Rédacteurs	12%
Adjoints d'animation	11%
Attachés	10%

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
Culturelle	50%	50%
Technique	13%	40%
Animation	10%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

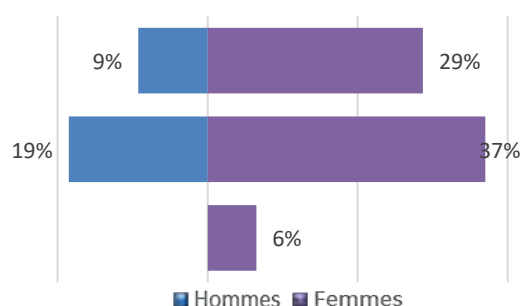
0% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,86	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,59	
Ensemble des permanents	45,79	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	30,63	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 129,16 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 84,58 fonctionnaires
- > 30,57 contractuels permanents
- > 14,01 contractuels non permanents

235 071 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 7 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2021, 11 arrivées d'agents permanents et 13 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
109 agents	107 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-1,2%
Contractuels	↘	-4,3%
Ensemble	↘	-1,8%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	31%
Fin de contrats remplaçants	23%
Congé parental	15%
Démission	15%
Mutation	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	36%
Arrivées de contractuels	36%
Intégration directe	9%
Voie de détachement	9%
Remplacements (contractuels)	9%

* 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

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ 43 avancements d'échelon et 11 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 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 36,71 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	13 685 385 €	Charges de personnel*	5 024 342 €	➔	Soit 36,71 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 274 536 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	245 375 €
Primes et indemnités versées :	705 932 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 960 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	22 654 €		
Supplément familial de traitement :	25 215 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
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	57 736 €	35 214 €	33 491 €	39 395 €	27 766 €	20 999 €
Technique	s	s	s	34 891 €	24 939 €	22 419 €
Culturelle	s		s	s	24 718 €	s
Sportive			s			
Médico-sociale	s	s			28 710 €	s
Police						
Incendie						
Animation			s		22 310 €	15 132 €
Toutes filières	51 021 €	33 148 €	33 329 €	36 544 €	25 764 €	19 001 €

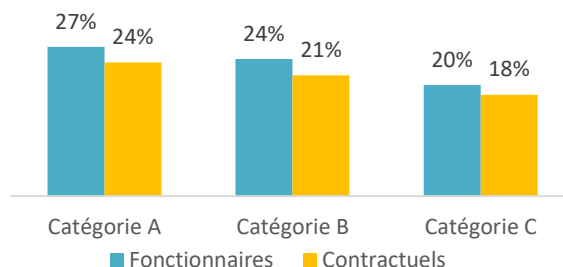
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,56 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	21,73%
Contractuels sur emplois permanents	21,00%
Ensemble	21,56%

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
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ➔ 166,6 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ➔ 1294,85 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

➔ En moyenne, 43,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,63%	0,34%	3,75%	2,37%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,03%	0,34%	9,63%	2,37%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,93%	0,34%	10,34%	2,37%

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)

➔ 21,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 1,5 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 331 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **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 dispose 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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

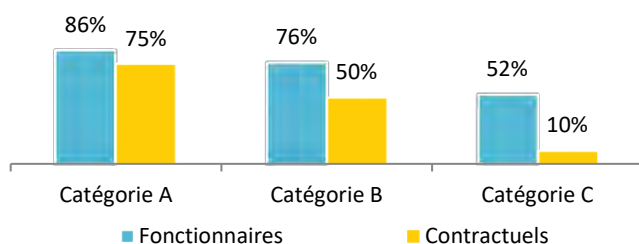
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 86 % sont en catégorie C*

Dernière mise à jour : 2020

Formation

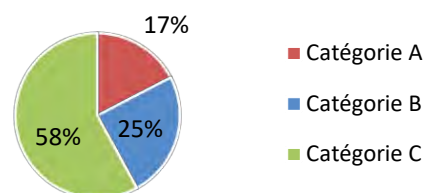
- ➔ En 2021, 56,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



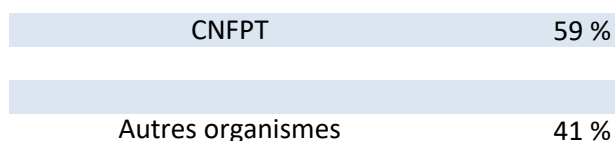
- ➔ 138 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 43 079 € ont été consacrés à la formation en 2021

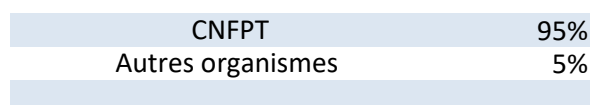
Répartition des dépenses de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



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	8 208 €	3 456 €
Montant moyen par bénéficiaire	144 €	72 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2021

- ➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➡ ¹Formules 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

➡ ²Formules 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 : novembre 2022

Version 1