

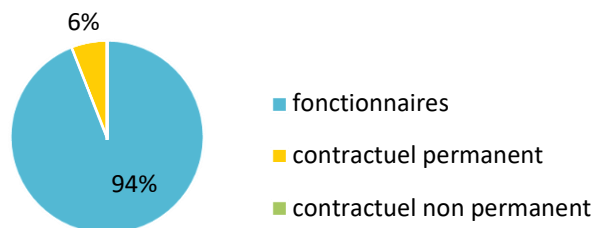
➔ COMMUNAUTE COM PAYS HUISNE SARTHOISE

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 de la Sarthe.

Effectifs

➔ 17 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 16 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

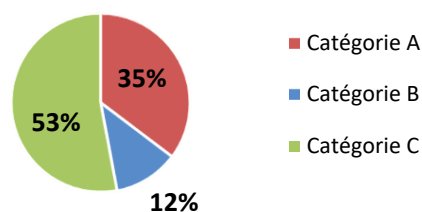
Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et 3 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

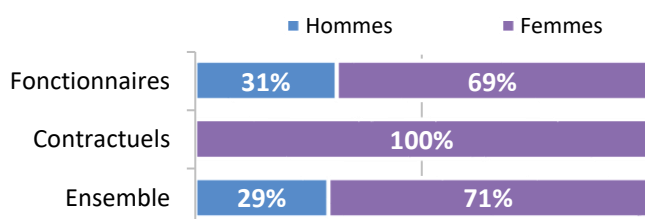
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	56%	100%	59%
Technique	31%		29%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	13%		12%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

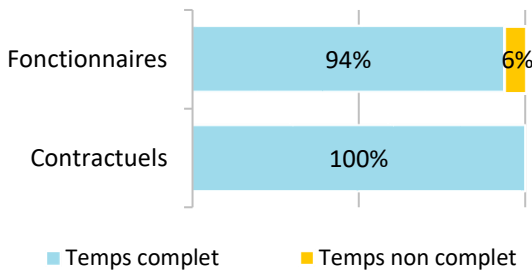


➔ Les principaux cadres d'emplois

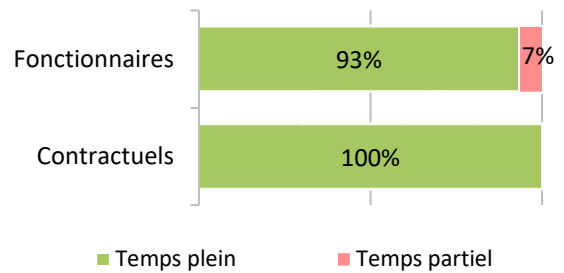
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	35%
Attachés	18%
Adjoints techniques	18%
Rédacteurs	6%
Ingénieurs	6%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	20%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

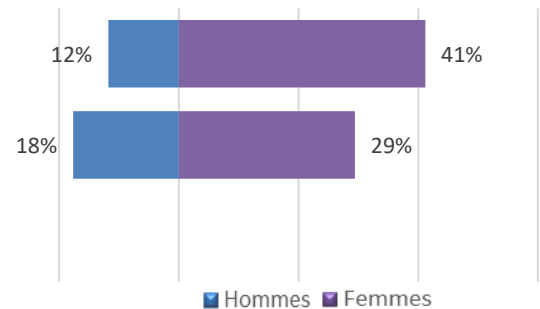
0% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,44	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 50 à 55	
Ensemble des permanents	48,68	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

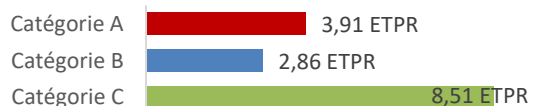
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 15,36 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 14,26 fonctionnaires
- > 1,02 contractuel permanent
- > 0,08 contractuel non permanent

27 955 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2019, 2 arrivées d'agents permanents et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
16 agents	17 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	↗	1 agent
Ensemble	↗	6,3%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	100%
-----------------------	------

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de détachement	50%
Arrivées de contractuels	50%

* 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

- ➔ Un fonctionnaire a bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

0,0 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 9,1 % des femmes

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

- ➔ 8 avancements d'échelon

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune 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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 7,94 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	9 604 825 €	Charges de personnel*	762 421 €	➔	Soit 7,94 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	520 662 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	2 008 €
Primes et indemnités versées :	135 921 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	107 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 618 €		
Supplément familial de traitement :	6 434 €		
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	s	s	s		30 192 €	
Technique	s		s		20 593 €	s
Culturelle						
Sportive			s			
Médico-sociale	s					
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	51 094 €	s	35 259 €		27 668 €	s

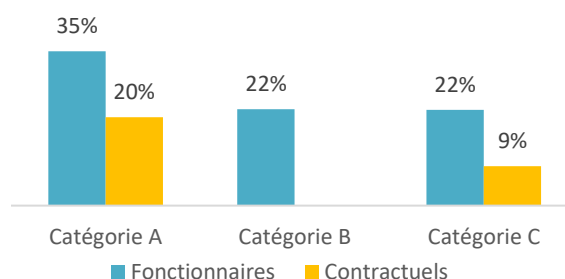
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 26,11 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	26,61%
Contractuels sur emplois permanents	17,30%
Ensemble	26,11%

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

4 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2019

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

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

➔ En moyenne, 4,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2019

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,50%	0,00%	0,47%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	1,15%	0,00%	1,08%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,15%	0,00%	1,08%

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)
- ➔ 11,1 % 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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2019

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**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

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.

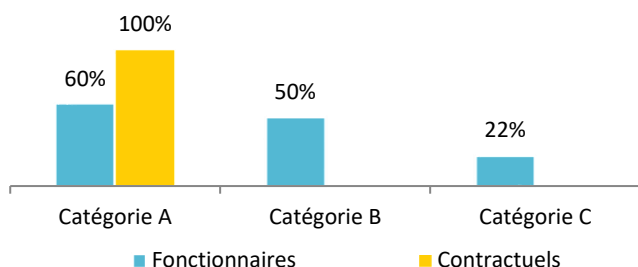
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

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

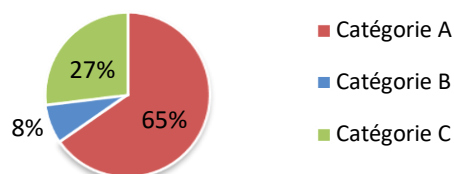
➔ En 2019, 41,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 26 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 3 860 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	88 %
Autres organismes	2 %
Frais de déplacement	10 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	96%
Autres organismes	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	3 567 €	578 €
Montant moyen par bénéficiaire	357 €	44 €

➔ 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 2019

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 2021

Version 16