SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

COMMUNAUTE DE COMMUNES DU LAUTRECOIS - PAYS D'AGOUT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Tarn.

Effectifs

99 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> **69** fonctionnaires
> **30** contractuels permanents
> **0** contractuel non permanent

1 contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

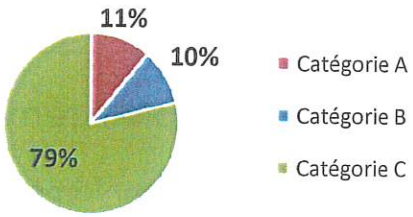
Personnel temporaire intervenu en 2022 : 36 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

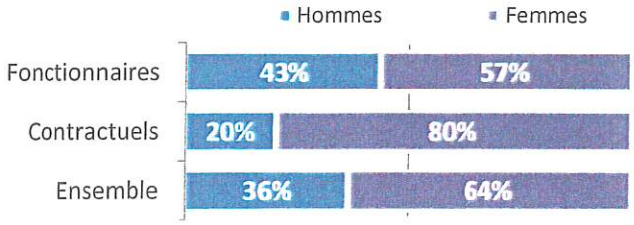
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	13%	13%	13%
Technique	54%	30%	46%
Culturelle			
Sportive	3%	3%	3%
Médico-sociale	19%	40%	25%
Police			
Incendie			
Animation	12%	13%	12%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

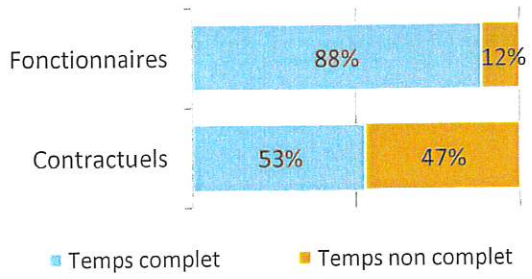


Les principaux cadres d'emplois

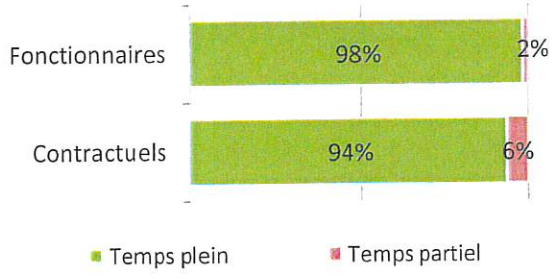
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Agents sociaux	16%
Adjoints d'animation	12%
Adjoints administratifs	6%
Infirmiers en soins généraux	5%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	25%	75%
Technique	16%	22%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,08
Contractuels permanents	42,67
Ensemble des permanents	**46,44**

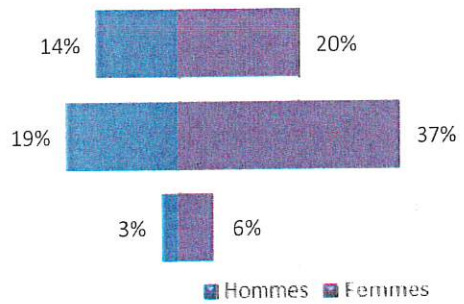
Tranche d'âge

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*

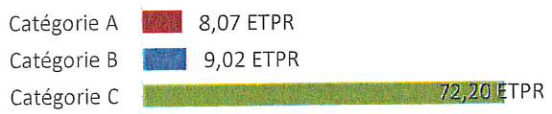
Équivalent temps plein rémunéré

89,29 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> **57,48** fonctionnaires
> **31,81** contractuels permanents
> **0,00** contractuel non permanent

162 508 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

En 2022, 24 arrivées d'agents permanents et 22 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 [1]	Effectif physique au 31/12/2022
97 agents	**99 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	**-6,8%**
Contractuels	↗	**30,4%**
Ensemble	↗	**2,1%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	55%
Départ à la retraite	32%
Mutation	9%
Démission	5%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	71%
Arrivées de contractuels	29%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique theorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- 47 avancements d'échelon et un avancement de grade
- Aucun lauréat d'un examen professionnel
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	2	1
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Autres	33%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 47,1 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	**9 657 316 €**	**Charges de personnel***	**4 548 537 €**	➡	**Soit 47,1 % des dépenses de fonctionnement**

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	**2 675 319 €**	**Rémunération - emploi non permanent :**
Primes et indemnités versées :	51 €	**0 €**
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 865 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 981 €	
Supplément familial de traitement :	0 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

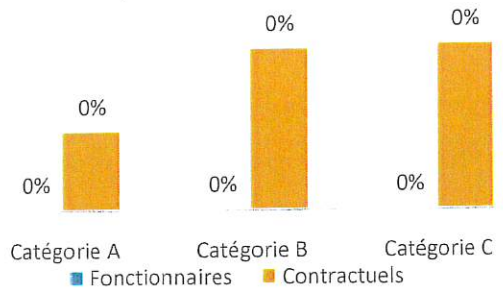
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 096 €	s	35 790 €	s	29 905 €	s
Technique			s	s	27 193 €	25 487 €
Culturelle						
Sportive			s	s		s
Médico-sociale	32 419 €	46 213 €		s	27 803 €	33 280 €
Police						
Incendie						
Animation				s	28 357 €	30 526 €
Toutes filières	38 757 €	46 214 €	34 091 €	35 113 €	27 639 €	28 589 €

**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 0 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**0,00%**
Contractuels sur emplois permanents	**0,01%**
Ensemble	**0,00%**

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

794,72 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

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

Absences

➡ En moyenne, 6.7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> **En moyenne, 1 jour d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**0,88%**	**0,26%**	**0,69%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**1,85%**	**0,26%**	**1,37%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**1,85%**	**0,26%**	**1,37%**

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)
- 88,2 % 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

➡ 5 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 5 accidents du travail pour 99 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

> En moyenne, 9 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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇨ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇨ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇨ 100 % sont en catégorie C*

- ⇨ 2 332 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➡ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➡ FORMATION

28 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **8 958 €**
Coût par jour de formation : **320 €**

➡ 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

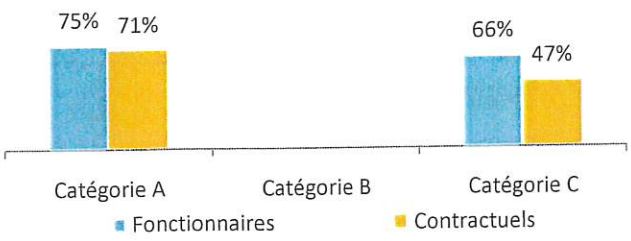
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2015

Formation

- En 2022, 56,6% 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 2022



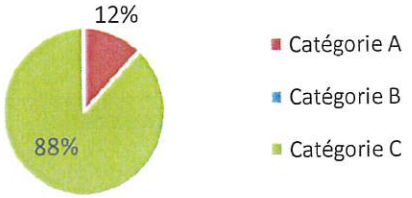
- 35 464 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Autres organismes	27 %

- 206 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	33%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

- L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- Jours de grève

4 jours de grève recensés en 2022

- Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022
+ 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 31/12/2022
+ 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 31/12/2022
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES 2022
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2023 *Version 4*