

## ➔ CENTRE DE GESTION 03

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Allier.

### Effectifs

#### ➔ 146 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 21 fonctionnaires
- > 77 contractuels permanents
- > 48 contractuels non permanents



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

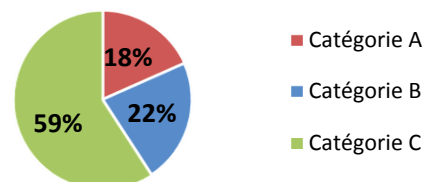
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

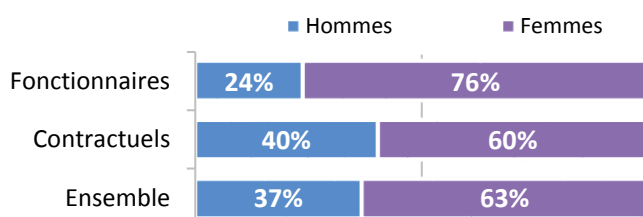
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	76%	31%	41%
Technique	19%	35%	32%
Culturelle		16%	12%
Sportive		1%	1%
Médico-sociale		17%	13%
Police			
Incendie			
Animation	5%		1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

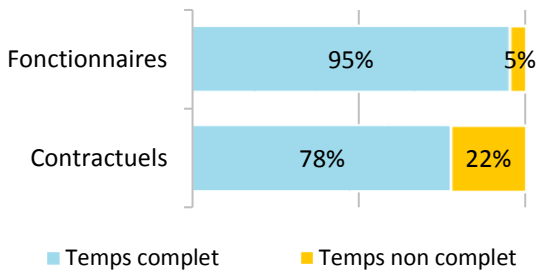


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

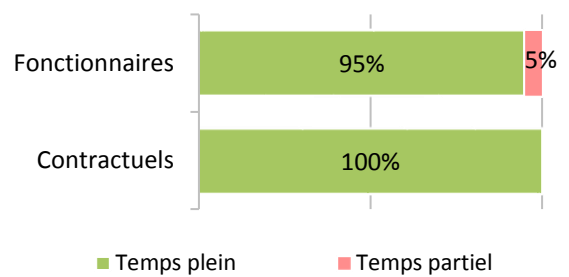
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	29%
Adjoints techniques	28%
Assistants socio-éducatifs	11%
Rédacteurs	10%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèque	9%

## 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	25%	30%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

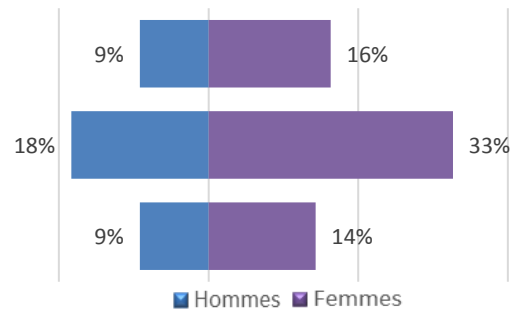
0% des hommes à temps partiel  
2% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 40 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,26	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,54	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>40,41</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	36,56	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

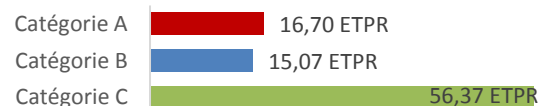
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 126,19 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 19,84 fonctionnaires
- > 68,30 contractuels permanents
- > 38,05 contractuels non permanents

229 666 heures travaillées rémunérées en 2019

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- ➔ En 2019, 171 arrivées d'agents permanents et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
-72 agent	98 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↗	16,7%
Contractuels	↘	-185,6%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-236,1%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	100%
----------------------	------

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	98%
Voie de mutation	2%
Réintégration et retour	1%

\* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne au choix en 2019

- ➔ Aucun avancement d'échelon

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

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 86,12 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>4 819 274 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>4 150 453 €</b>	➔	<b>Soit 86,12 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 946 860 €</b>	<b>Rémunération - emploi non permanent :</b>	<b>0 €</b>
Primes et indemnités versées :	87 335 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	19 324 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 277 €		
Supplément familial de traitement :	2 881 €		
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	32 584 €	18 989 €	25 604 €	18 706 €
Technique			27 207 €	s	s	20 584 €
Culturelle		24 858 €		20 784 €		
Sportive				s		
Médico-sociale		19 675 €				s
Police						
Incendie						
Animation					s	s
<b>Toutes filières</b>	<b>s</b>	<b>20 842 €</b>	<b>30 841 €</b>	<b>20 068 €</b>	<b>25 677 €</b>	<b>19 749 €</b>

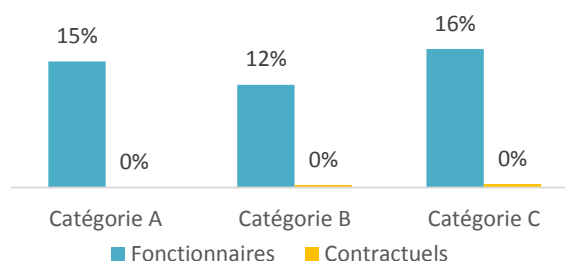
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 4,49 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>14,37%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>0,30%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>4,49%</b>

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2019
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2019

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

➔ En moyenne, 25,5 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	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,98%	0,00%	1,50%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,98%	0,00%	1,50%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,98%	0,00%	1,50%	0,00%

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)
- ➔ 5,7 % 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

## 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.

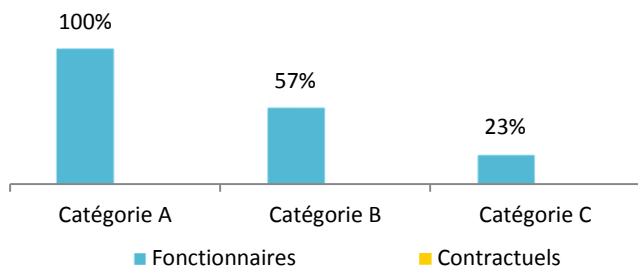
**Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

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

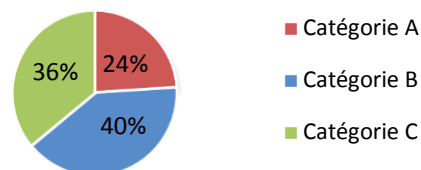
➔ En 2019, 8,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 54 780 € ont été consacrés à la formation en 2019

Organisme	Pourcentage
CNFPT	100 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

Organisme	Pourcentage
CNFPT	40%
Autres organismes	60%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Aucune information relative à la participation aux contrats de protection sociale complémentaire

➔ 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

➔ Comité Technique Local

3 réunions en 2019 dans la collectivité

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 9 réunions en 2019 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2019 dans la collectivité

## 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 2020

Version 16