



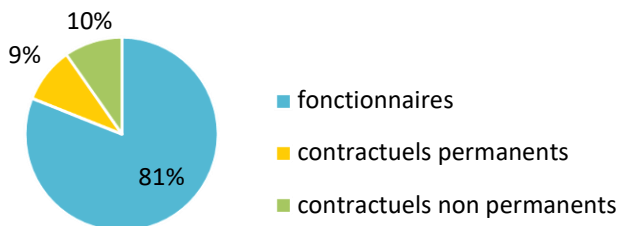
COMMUNAUTE D AGGLOMERATION DU BASSIN D AURILLAC

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 Cantal.

Effectifs

➔ 332 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 269 fonctionnaires
- > 31 contractuels permanents
- > 32 contractuels non permanents



➔ 65 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

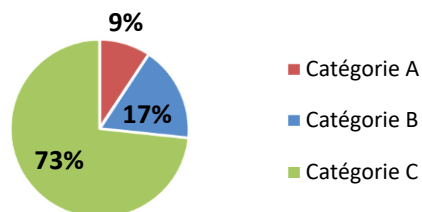
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 66 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

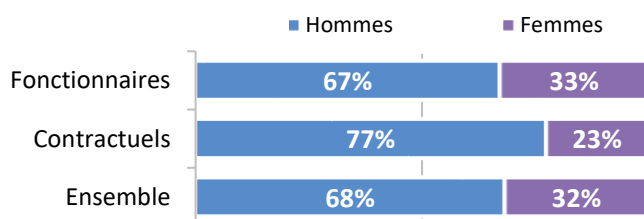
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	26%	21%
Technique	64%	55%	63%
Culturelle	10%		9%
Sportive	3%		3%
Médico-sociale			
Police			
Incendie		16%	2%
Animation	2%	3%	2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

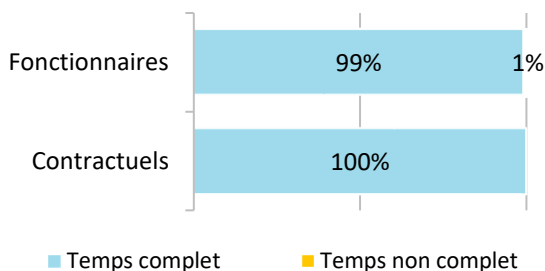


➔ Les principaux cadres d'emplois

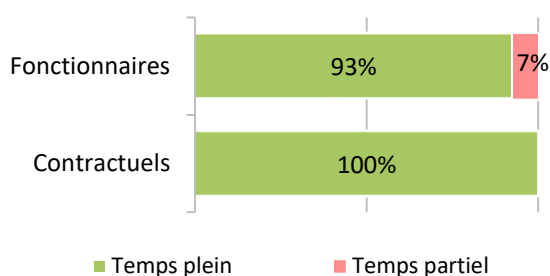
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	13%
Techniciens	9%
Agents de maîtrise	7%
Adjoints du patrimoine	7%

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	17%	0%
Administrative	2%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

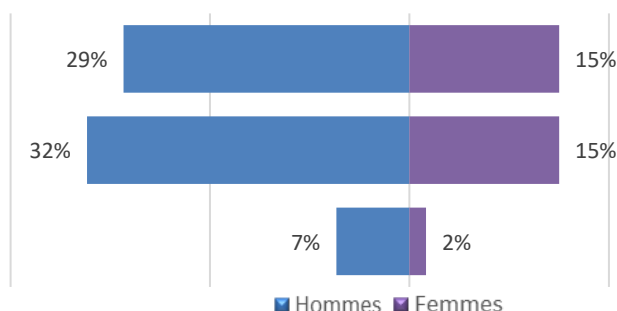
4% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,57	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,02	
Ensemble des permanents	46,48	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	34,53	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

➔ 344,15 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 280,77 fonctionnaires
- > 30,20 contractuels permanents
- > 33,18 contractuels non permanents

626 353 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	26,26 ETPR
Catégorie B	52,50 ETPR
Catégorie C	232,21 ETPR

Positions particulières

> 13 agents en disponibilité

> 4 agents détachés au sein de la collectivité

Mouvements

➔ En 2022, 8 arrivées d'agents permanents et 12 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
304 agents	300 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-3,2%
Contractuels	↗	19,2%
Ensemble	↘	-1,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Mutation	33%
Mise en disponibilité	8%
Démission	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	63%
Recrutement direct	25%
Voie de mutation	13%

* Variation des effectifs :

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

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

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

➔ 194 avancements d'échelon et 16 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

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 27,82 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	50 801 638 €	Charges de personnel*	14 135 275 €	➔	Soit 27,82 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	8 910 852 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	780 132 €
Primes et indemnités versées :	1 794 194 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	79 810 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	32 413 €		
Supplément familial de traitement :	65 995 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

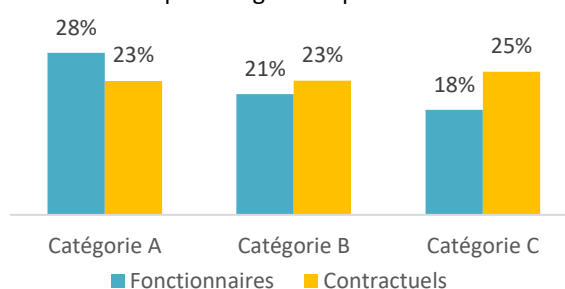
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	61 780 €	31 879 €	31 309 €	s	26 497 €	28 192 €
Technique	49 497 €	30 524 €	36 637 €	24 124 €	25 332 €	
Culturelle	s		32 203 €		28 017 €	
Sportive			33 630 €			
Médico-sociale						
Police						
Incendie						27 865 €
Animation			s	s	26 144 €	
Toutes filières	55 301 €	31 153 €	33 875 €	24 806 €	25 749 €	27 981 €

*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 20,13 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	19,79%
Contractuels sur emplois permanents	23,53%
Ensemble	20,13%

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

- ⇒ 4186 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Absences

➔ En moyenne, 34,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,44%	1,91%	5,08%	1,02%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,39%	1,91%	8,61%	1,02%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,73%	1,91%	8,92%	1,69%

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)
- ➔ 112,3 % 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

➔ 18 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 5,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 13 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.

18 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 20 505 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 19 430 €
Coût par jour de formation : 525 €

➔ **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 : 67 169 €

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

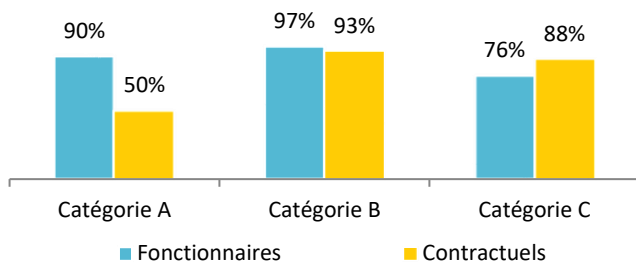
Dernière mise à jour : 2022

Formation

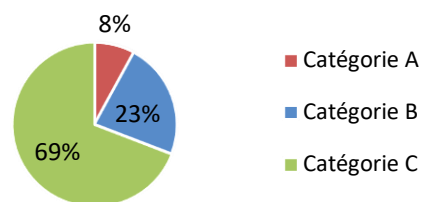
➔ En 2022, 80,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 820 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 157 484 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,7 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	44 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	54 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	44%
Autres organismes	50%
Interne à la collectivité	6%

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'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

156 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

4 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

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

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 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.



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