



CA DU NIORTAIS

Depuis le 1er janvier 2021, le rapport social unique (RSU) se substitue au Bilan Social. Il doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

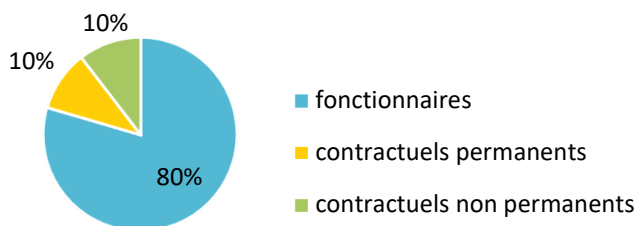
La synthèse présentée au titre de l'année 2021 est issue de la saisie sur la plateforme de données sociales des centres de gestion.

Effectifs

➔ 80 % des agents titulaires

➔ 835 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 664 fonctionnaires
- > 84 contractuels permanents
- > 87 contractuels non permanents



➔ 8 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

➔ Précisions sur les emplois non permanents

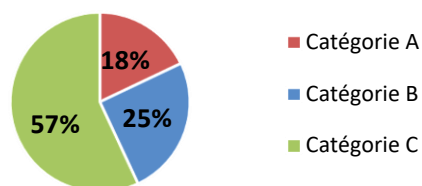
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 85 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : 87 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

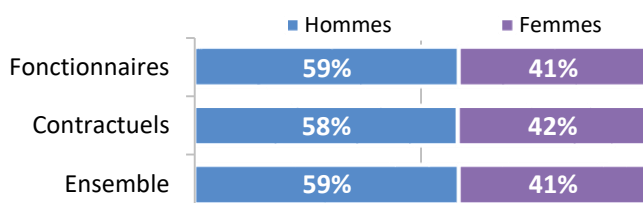
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	24%	24%
Technique	55%	35%	53%
Culturelle	17%	25%	18%
Sportive	3%	14%	4%
Médico-sociale	0%	1%	0%
Police			
Incendie			
Animation	0%	1%	0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut : plus d'hommes que de femmes

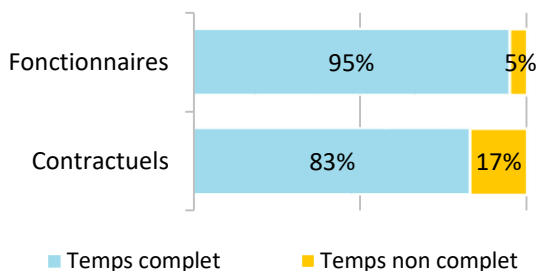


➔ Les principaux cadres d'emplois majoritairement technique

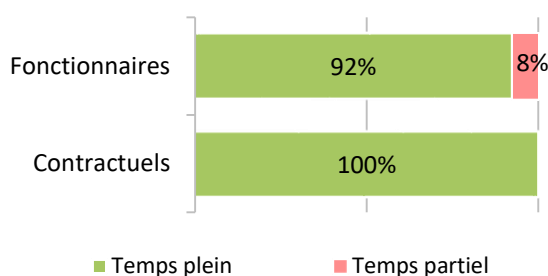
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	12%
Techniciens	9%
Attachés	8%
Adjoints du patrimoine	7%

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
Culturelle	29%	67%
Administrative	1%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

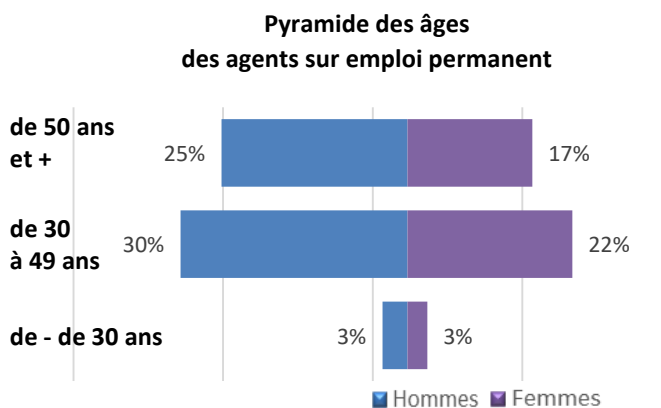
3% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,79
Contractuels permanents	37,50
Ensemble des permanents	46,63

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,98



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

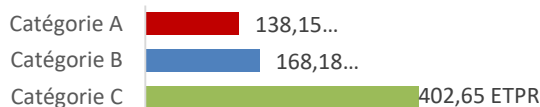
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 830,98 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021 (ayant travaillé au moins 1 journée dans l'année)

- > 644,76 fonctionnaires
- > 64,22 contractuels permanents
- > 122,00 contractuels non permanents

1 512 384 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 18 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > 6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 66 arrivées d'agents permanents et 56 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
738 agents	748 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-3,2%
Contractuels	↗	61,5%
Ensemble	↗	1,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	41%
Mutation	18%
Agents contractuels nommés stagiaires	14%
Mise en disponibilité	9%
Démission	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	39%
Remplacements (contractuels)	33%
Recrutement direct	12%
Voie de mutation	11%
Réintégration et retour	3%

* 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

➔ 9 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)

dont 25% des nominations concernent des femmes

➔ 5 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 60% des nominations concernent des femmes

➔ 287 avancements d'échelon et 51 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé au titre de la promotion interne

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 66 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 51,5 % femmes

dont 77,3 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	86%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	14%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 30,54 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	119 923 924 €	Charges de personnel*	36 629 818 €	➔	Soit 30,54 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	23 688 810 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	687 995 €
Primes et indemnités versées :	4 589 250 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	144 764 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	196 539 €		
Supplément familial de traitement :	225 294 €		
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	51 276 €	45 523 €	33 241 €	s	26 997 €	21 985 €
Technique	57 835 €	42 667 €	35 025 €	28 569 €	28 623 €	21 381 €
Culturelle	43 810 €	s	33 070 €	23 309 €	25 992 €	20 183 €
Sportive	s		33 003 €	25 863 €	28 712 €	
Médico-sociale	s	s				
Police						
Incendie						
Animation					28 004 €	s
Toutes filières	52 098 €	43 873 €	33 863 €	26 036 €	28 042 €	21 183 €

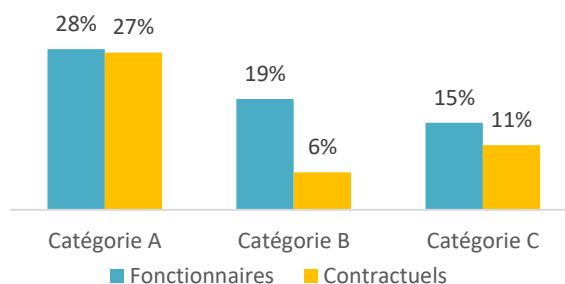
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,37 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,38%
Contractuels sur emplois permanents	19,26%
Ensemble	19,37%

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

- ⇒ 7326,41 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 1434,39 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

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

En 2021, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 29 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,9 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)	4,69%	1,07%	4,28%	1,27%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,96%	1,07%	7,18%	1,27%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,62%	1,52%	7,82%	1,27%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Le taux d'absentéisme des titulaires, majoritairement technique, est à mettre en lien avec la moyenne d'âge contrairement aux contractuels plus jeunes et potentiellement moins exposés aux risques.

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 33,2 % 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

➔ 91 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 10,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 29 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

➔ La CAN répond à son obligation légale

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.

49 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 78 % sont en catégorie C*
- ⇒ 19 118 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi (dépenses de sous-traitance et d'aménagement de poste ou maintien en emploi)

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
12 assistants de prévention désignés dans la collectivité
3 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : 94 516 €
Coût par jour de formation : 313 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail (pour la majorité des équipements de protection individuelles (EPI))

Total des dépenses : 29 630 €

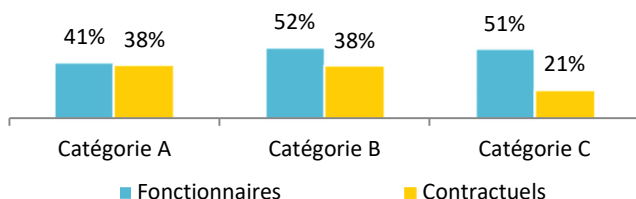
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

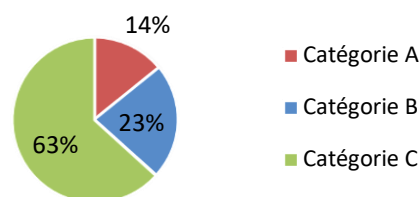
➔ En 2021, 47,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 2 623 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 366 385 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	48 %
Coût de la formation des apprentis	2 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	44 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	27%
Autres organismes	62%
Interne à la collectivité	11%

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	151 956 €	119 832 €
Montant moyen par bénéficiaire	333 €	178 €

➔ 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

36 jours de grève recensés en 2021

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 6 réunions en 2021 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2021 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

10 réunions du comité technique (CT) en 2021 dans la collectivité, 7 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

➔ 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 : octobre 2022

Version 1