



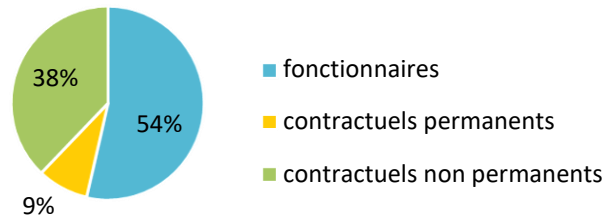
COMMUNE DE SAINT-JULIEN-LES-VILLAS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Aube.

Effectifs

➔ 140 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 75 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 53 contractuels non permanents



➔ 5 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

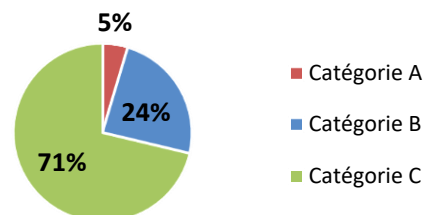
- ⇒ 32 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 15 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

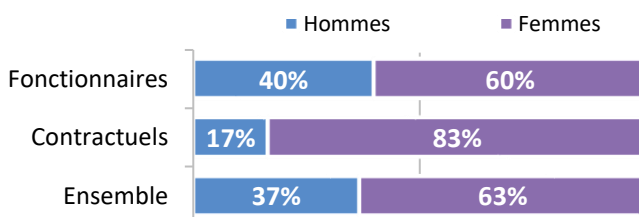
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%		17%
Technique	39%	25%	37%
Culturelle	7%	50%	13%
Sportive	4%		3%
Médico-sociale	9%	25%	11%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	16%		14%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

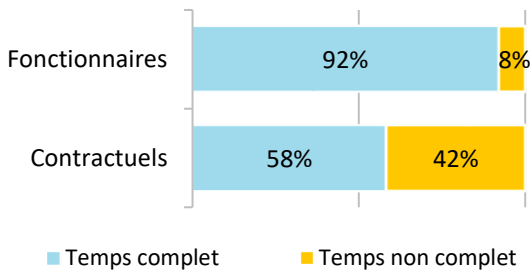


➔ Les principaux cadres d'emplois

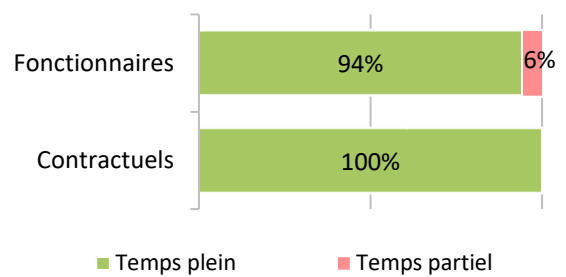
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	13%
Assistants d'enseignement artistique	11%
Adjoints d'animation	10%
ATSEM	5%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	60%	67%
Technique	7%	33%
Administrative	7%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

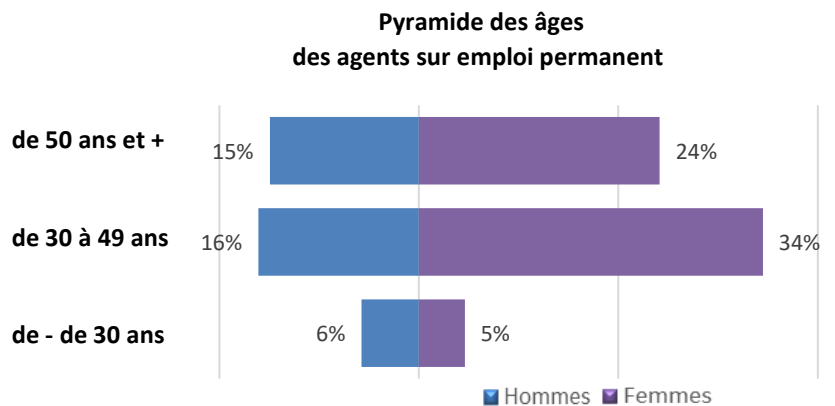
0% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,70
Contractuels permanents	41,67
Ensemble des permanents	46,01

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,84



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

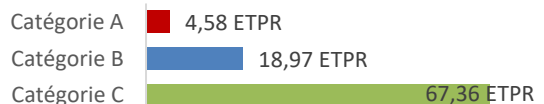
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 130,85 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 69,07 fonctionnaires
- > 21,84 contractuels permanents
- > 39,94 contractuels non permanents

238 147 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2021, 6 arrivées d'agents permanents et 24 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
105 agents	87 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-7,4%
Contractuels	↘	-50,0%
Ensemble	↘	-17,1%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	50%
Départ à la retraite	33%
Mutation	8%
Mise en disponibilité	4%
Autres cas	4%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Intégration directe	67%
Arrivées de contractuels	33%

* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 36 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 71,27 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 862 668 €	Charges de personnel*	4 178 116 €	➔	Soit 71,27 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 495 701 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	280 824 €
Primes et indemnités versées :	370 597 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	8 278 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 601 €		
Supplément familial de traitement :	13 698 €		
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	s		31 658 €	s	29 728 €	s
Technique			s	s	25 439 €	24 980 €
Culturelle			28 857 €	19 519 €	s	
Sportive			46 402 €			
México-sociale	s	26 358 €			30 626 €	s
Police			s		29 893 €	
Incendie						
Animation			33 949 €		22 497 €	
Toutes filières	45 940 €	26 358 €	34 463 €	23 417 €	26 465 €	23 993 €

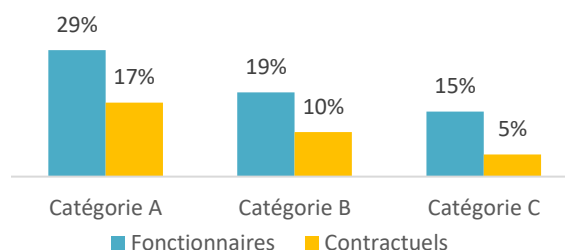
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,85 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	16,67%
Contractuels sur emplois permanents	8,02%
Ensemble	14,85%

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

- ⇒ 764,62 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 16,5 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

Absences

➔ En moyenne, 21,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,3 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)	2,55%	1,74%	2,44%	0,51%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,88%	1,74%	5,31%	0,51%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,80%	2,19%	6,16%	0,58%

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

- ➔ 84 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 16,2 % 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

➔ 4 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 2,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 4 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 684 €
Coût par jour de formation : 114 €

➔ **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 : 18 988 €

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

Dernière mise à jour : 2011

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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

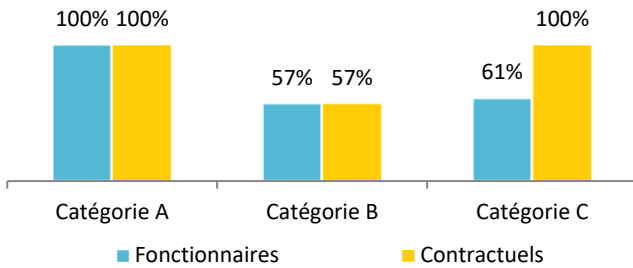
- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 3 en catégorie C

Formation

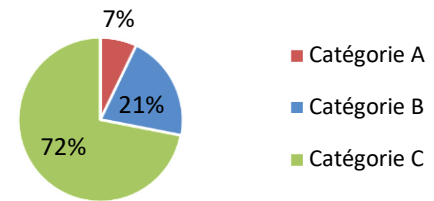
➔ En 2021, 63,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

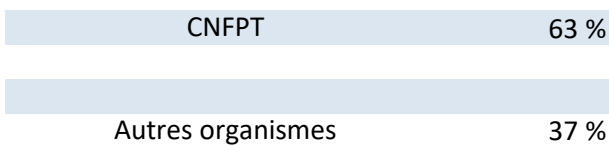


➔ 33 233 € ont été consacrés à la formation en 2021

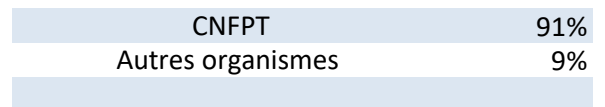
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	7 657 €
Montant moyen par bénéficiaire	187 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules 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

2 Formules 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