



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE DONNEES 2022

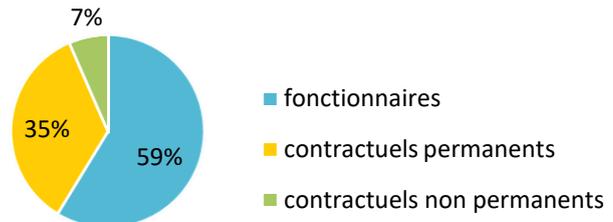
CC ALBRET COMMUNAUTE

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 Lot-et-Garonne.

Effectifs

138 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 81 fonctionnaires
- > 48 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



19 % des contractuels permanents en CDI

Deux agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

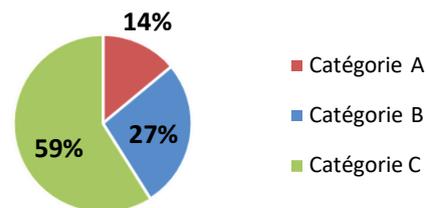
- 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

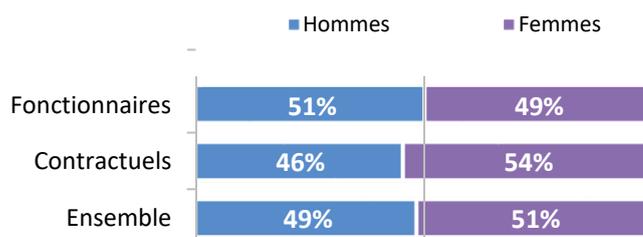
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	25%	24%
Technique	33%	27%	31%
Culturelle	12%	17%	14%
Sportive			
Médico-sociale	17%	15%	16%
Police			
Incendie			
Animation	14%	17%	15%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

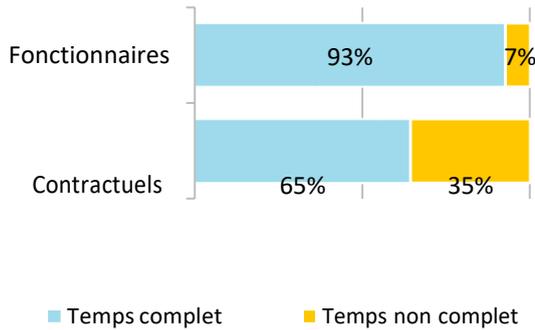


Les principaux cadres d'emplois

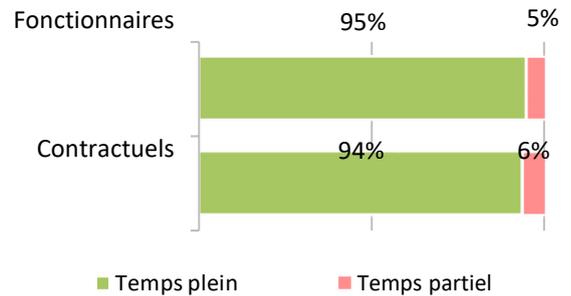
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	21%
Adjoints d'animation	15%
Assistants d'enseignement artistique	13%
Agents sociaux	10%
Attachés	9%

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



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	40%	88%
Animation	9%	100%
Technique	4%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

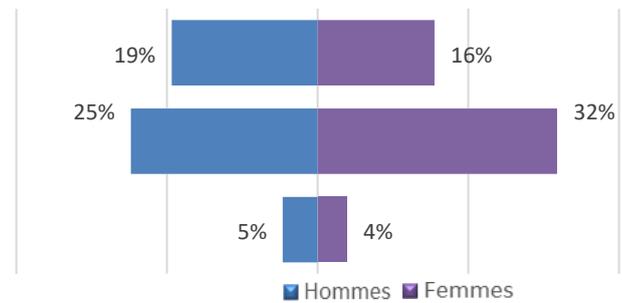
4% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,94	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,35	
Ensemble des permanents	44,86	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	36,94	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

117,32 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> 76,41 fonctionnaires
> 30,71 contractuels permanents
> 10,20 contractuels non permanents

213 522 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	17,43 ETPR
Catégorie B	23,10 ETPR
Catégorie C	66,59 ETPR

Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

Mouvements

En 2022, 36 arrivées d'agents permanents et 34 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
127 agents	129 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	-10,0%
Contractuels	29,7%
Ensemble	1,6%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	41%
Démission	29%
Départ à la retraite	12%
Mise en disponibilité	9%
Congés sans traitement	3%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	86%
Arrivées de contractuels	11%
Voie de mutation	3%

* 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

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

Aucun lauréat d'un examen professionnel

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

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

68 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	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 32,62 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	16 340 196 €	Charges de personnel*	5 330 433 €	➔	Soit 32,62 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 252 952 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	257 997 €
Primes et indemnités versées :	432 414 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 181 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	27 634 €		
Supplément familial de traitement :	28 717 €		
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	53 752 €	46 024 €	33 797 €	s	28 583 €	s
Technique	s	s	s	s	27 950 €	25 452 €
Culturelle			31 142 €	29 051 €	s	
Sportive						
Médico-sociale	30 491 €	35 062 €	26 331 €	s	23 418 €	23 950 €
Police						
Incendie						
Animation					27 757 €	24 344 €
Toutes filières	47 283 €	40 696 €	31 358 €	29 836 €	27 306 €	24 479 €

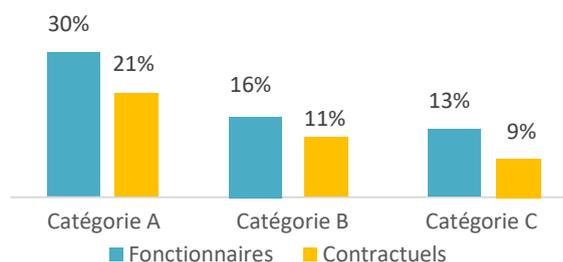
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,05 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	16,29%
Contractuels sur emplois permanents	13,91%
Ensemble	15,05%

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

- 87 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 33 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

Absences

En moyenne, 29,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,2 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)	5,59%	1,97%	4,24%	0,03%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,06%	1,97%	5,79%	0,03%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,06%	2,61%	6,03%	0,03%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

54,5 % 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

6 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 4,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 77 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

Prévention et risques professionnels

CONSEILLER DE PREVENTION

1 conseiller de prévention désigné dans la collectivité

ASSISTANT DE PREVENTION

4 assistants de prévention désignés dans la collectivité

FORMATION

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

DÉPENSES

Dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail : 23940 €

DOCUMENT DE PREVENTION

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

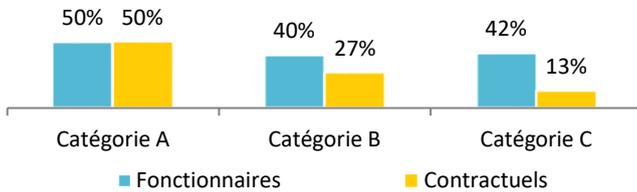
3 137 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2022

Formation

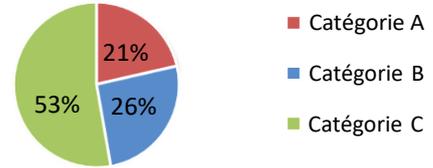
En 2022, 35,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



182 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 : > 1,4 jour par agent

50 515 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	56 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	44 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

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	16 049 €	5 284 €
Montant moyen par bénéficiaire	223 €	94 €

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

Comité Technique Territorial

3 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 %

Realisation

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 : janvier 2024

Version 4