

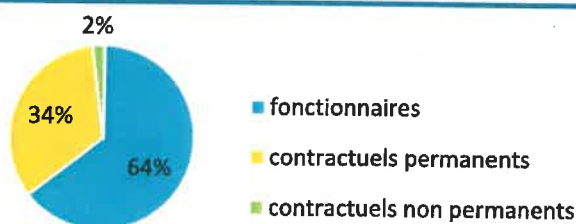
COMMUNE DE SAINT LEONARD DE NOBLAT

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 Haute-Vienne.

Effectifs

101 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 65 fonctionnaires
- > 34 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

Précisions emplois non permanents

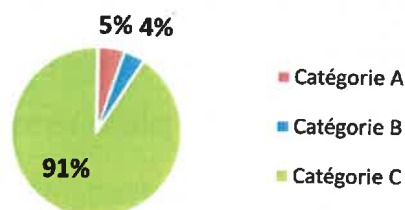
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 20% | 24% | 21% |
| Technique | 57% | 65% | 60% |
| Culturelle | 6% | 3% | 5% |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | 5% | | 3% |
| Police | 2% | | 1% |
| Incendie | | | |
| Animation | 11% | 9% | 10% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

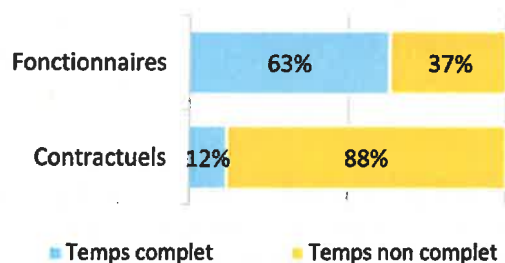
| | Hommes | Femmes |
|----------------|--------|--------|
| Fonctionnaires | 40% | 60% |
| Contractuels | 29% | 71% |
| Ensemble | 36% | 64% |

Les principaux cadres d'emplois

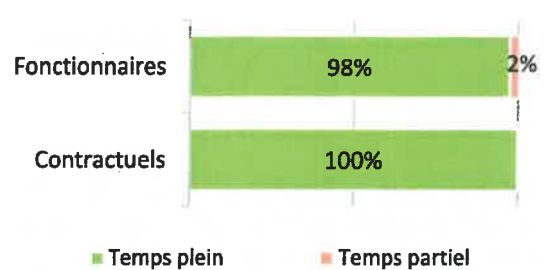
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 53% |
| Adjoints administratifs | 16% |
| Adjoints d'animation | 9% |
| Agents de maîtrise | 6% |
| Attachés | 3% |

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 |
|------------|----------------|--------------|
| Police | 100% | |
| Animation | 57% | 100% |
| Culturelle | 50% | 0% |

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

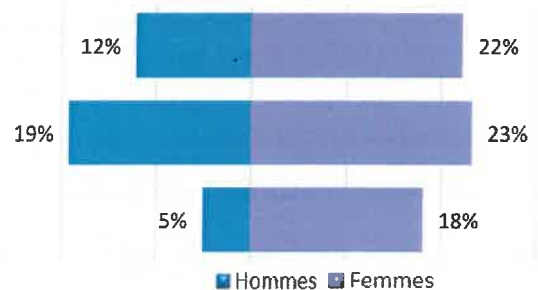
0% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

| Âge moyen* des agents permanents | | |
|-------------------------------------|-------|----------------|
| Fonctionnaires | 47,04 | de 50 ans et + |
| Contractuels permanents | 35,00 | |
| Ensemble des permanents | 42,90 | de 30 à 49 ans |
| Âge moyen* des agents non permanent | | |
| Contractuels non permanents | 17,50 | 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

66,70 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 53,74 fonctionnaires
- > 12,12 contractuels permanents
- > 0,84 contractuel non permanent

121 394 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

| | |
|-------------|------------|
| Catégorie A | 4,59 ETPR |
| Catégorie B | 2,84 ETPR |
| Catégorie C | 58,43 ETPR |

Positions particulières

Aucune position particulière

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- En 2021, 6 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

| Emplois permanents rémunérés | |
|--|---------------------------------|
| Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹ | Effectif physique au 31/12/2021 |
| 100 agents | 99 agents |

¹ cf. page 7

| Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021 | | |
|---|---|--------------|
| Fonctionnaires | ↘ | -1,5% |
| Contractuels | → | 0,0% |
| Ensemble | ↘ | -1,0% |

- Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Départ à la retraite | 57% |
| Détachement | 14% |
| Mise en disponibilité | 14% |
| Fin de contrats remplaçants | 14% |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|--------------------------|-----|
| Intégration directe | 50% |
| Recrutement direct | 17% |
| Voie de détachement | 17% |
| Arrivées de contractuels | 17% |

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2021} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020}) /$

$(\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020})$

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

- 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

- 19 avancements d'échelon et aucun avancement 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 57,57 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 4 450 843 € | Charges de personnel* | 2 562 322 € | ➔ | Soit 57,57 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|--|

* Montant global

| | | |
|--|--------------------|--|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 1 702 061 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : |
| Primes et indemnités versées : | 204 247 € | 272 242 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 12 719 € | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 2 413 € | |
| Supplément familial de traitement : | 13 944 € | |
| 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 | s | s | | 23 468 € | 20 064 € |
| Technique | s | | | | 25 041 € | 25 988 € |
| Culturelle | | s | s | | 23 682 € | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | 24 450 € | |
| Police | | | | | | s |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | s | | 19 643 € | s |
| Toutes filières | 51 722 € | 29 253 € | 29 750 € | | 24 468 € | 24 016 € |

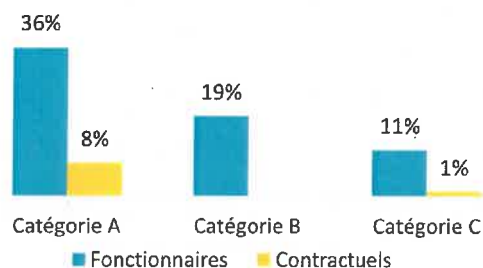
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

| | |
|--|---------------|
| Fonctionnaires | 14,05% |
| Contractuels sur emplois permanents | 2,49% |
| Ensemble | 12,00% |

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

- ⇒ 493,59 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 281,77 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

- En moyenne, 17,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

- En moyenne, 4,4 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) | 3,79% | 1,21% | 2,91% | 15,89% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 4,81% | 1,21% | 3,58% | 15,89% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 4,81% | 1,21% | 3,58% | 15,89% |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- 6 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 21,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 3 accidents du travail déclarés au total en 2021

- 3 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 41 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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

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

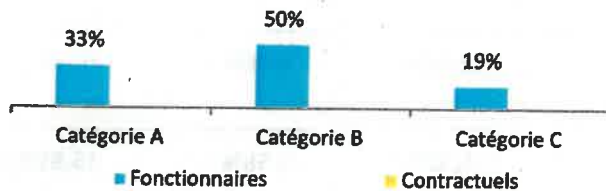
Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés 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
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

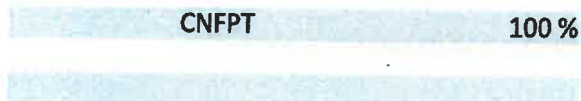
- En 2021, 14,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



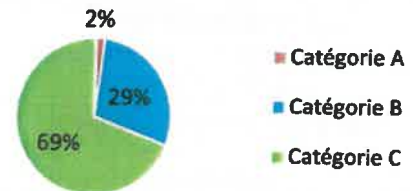
- 13 239 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation



- 55 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



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 | 2 880 € | 1 680 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 180 € | 60 € |

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

Relations sociales

- Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

- Comité Technique Territorial

3 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

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 : novembre 2022

Version 1

