



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

→ COMMUNE DE MONTBARD

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de la Côte d'Or.

Effectifs

133 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 107 fonctionnaires
- > 14 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



1 contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

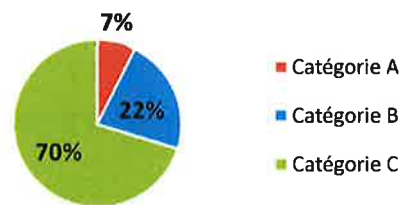
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 75 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

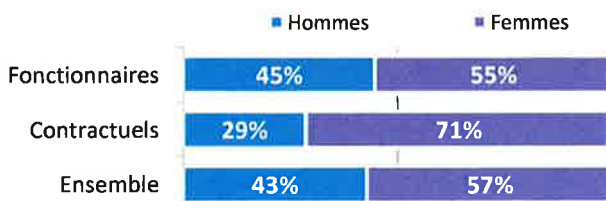
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	7%	20%
Technique	49%	7%	44%
Culturelle	19%	43%	21%
Sportive			
Médico-sociale	8%	29%	11%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	2%	14%	3%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

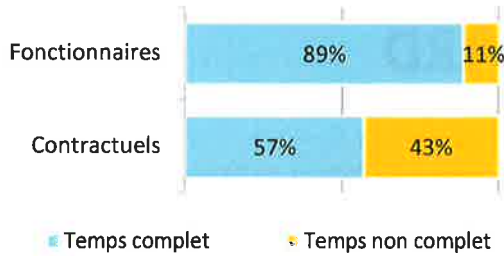


Les principaux cadres d'emplois

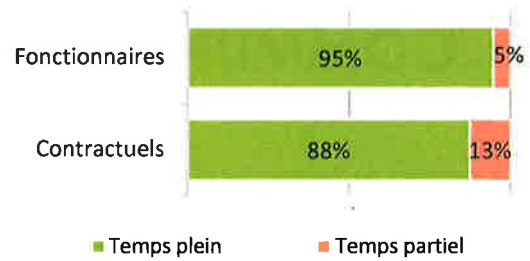
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	13%
Assistants d'enseignement artistique	12%
Agents de maîtrise	9%
Adjoints du patrimoine	5%

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	30%	67%
Technique	10%	0%
Administrative	4%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
 9% des femmes à temps partiel

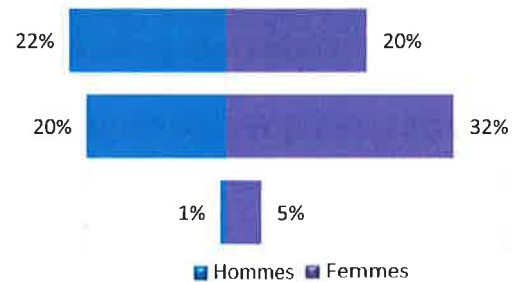
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,59
Contractuels permanents	38,57
Ensemble des permanents	46,55
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	49,17

de 50 ans et +
 de 30 à 49 ans
 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

121,06 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 102,06 fonctionnaires
- > 11,01 contractuels permanents
- > 7,99 contractuels non permanents

220 329 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 5 agents en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

En 2020, 8 arrivées d'agents permanents et 13 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
126 agents	121 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-3,6%
Contractuels	↘	-6,7%
Ensemble	↘	-4,0%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	31%
Mutation	23%
Fin de contrats remplaçants	15%
Détachement	8%
Mise en disponibilité	8%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Voie de mutation	25%
Voie de détachement	13%
Remplacements (contractuels)	13%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

2 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

Aucune nomination concerne des femmes

Aucun lauréat d'un concours

55 avancements d'échelon et 10 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	1
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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 52,39 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	9 422 613 €	Charges de personnel*	4 936 173 €	➔	Soit 52,39 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 166 292 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	228 036 €
Primes et indemnités versées :	475 618 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	23 833 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	20 199 €		
Supplément familial de traitement :	24 725 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

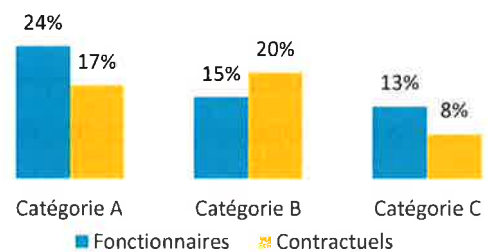
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 492 €		31 196 €	s	24 056 €	s
Technique	s		33 578 €	s	26 257 €	s
Culturelle	47 763 €		31 251 €	23 609 €	23 602 €	s
Sportive						
Médico-sociale		s			25 292 €	20 814 €
Police					s	
Incendie						
Animation			28 855 €			s
Toutes filières	52 843 €	s	31 413 €	25 442 €	25 623 €	20 448 €

*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 15,02 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,16%
Contractuels sur emplois permanents	13,40%
Ensemble	15,02%

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

- ⇒ 1165,7 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 156 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

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

Absences

➔ En moyenne, 15 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,30%	2,37%	3,19%	3,47%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,12%	2,37%	3,92%	3,47%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,51%	7,30%	4,83%	3,47%

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

- ➔ Les agents ont bénéficié de 30 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 22,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 8,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 20 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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 7 271 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

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

Coût total des formations : 913 €
Coût par jour de formation : 457 €

➔ **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 : 75 417 €

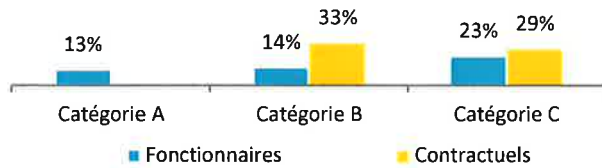
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2013

Formation

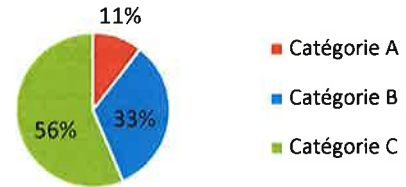
✦ en 2020, 21,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



✦ 94 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
 > 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	93%
Autres organismes	7%

✦ 22 121 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	96 %
Autres organismes	4 %

Action sociale et protection sociale complémentaire

✦ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	15 470 €
Montant moyen par bénéficiaire	189 €

✦ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

✦ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

✦ Comité Technique Local

3 réunions en 2020 dans la collectivité
 3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 »

<p>1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail</p>	<p>2. Absences médicales : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i></p>	<p>3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i></p>
---	---	---

** 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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 2021

Version 4