

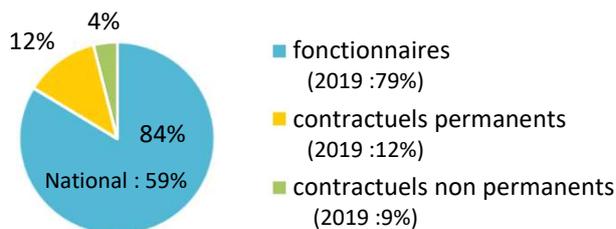
➔ COMMUNAUTE AGGLO TERRITOIRE COTE OUEST

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 Réunion.

Effectifs

➔ 283 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020 (2019 : 288)

- > 237 fonctionnaires
- > 35 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



➔ 54 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

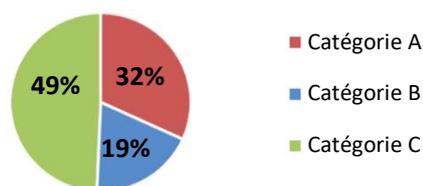
- ⇒ 27 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 18 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

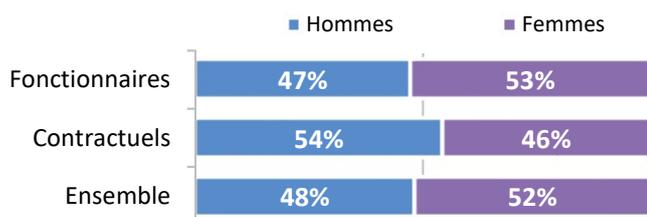
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	48%	54%	49%
Technique	43%	43%	43%
Culturelle	1%		1%
Sportive			
Médico-sociale			
Police	0%		0%
Incendie			
Animation	8%	3%	7%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

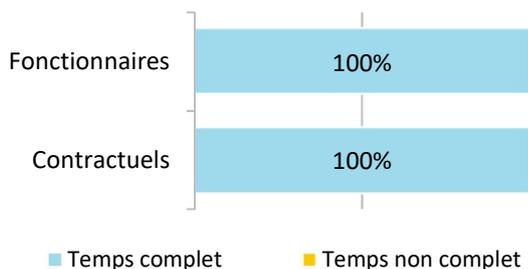


➔ Les principaux cadres d'emplois

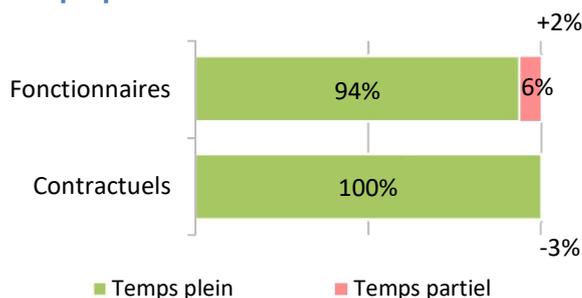
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	20%
Attachés	17%
Adjoints techniques	17%
Ingénieurs	12%
Rédacteurs	11%

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



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

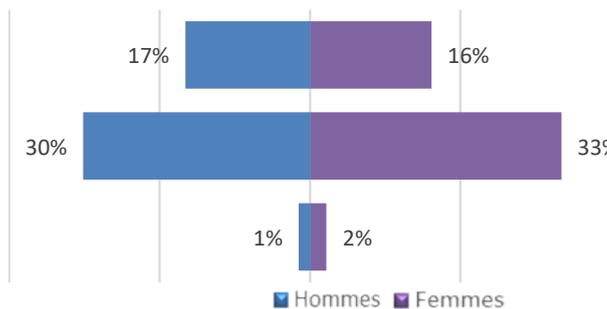
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans (2019 : 46 ans)

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,64
Contractuels permanents	38,93
Ensemble des permanents	45,64
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,68

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

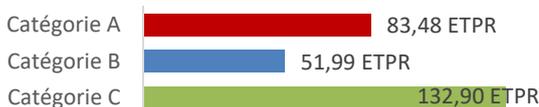
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 284,98 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 230,41 fonctionnaires
- > 37,96 contractuels permanents
- > 16,61 contractuels non permanents

518 664 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 9 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en disponibilité

- > 1 agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 6 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2020, 9 arrivées d'agents permanents et 13 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
276 agents	272 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↘	-2,8%
Ensemble	↘	-1,4%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats	46%
Détachement	15%
Décès	15%
Mise en disponibilité	8%
Mutation	8%
Départ à la retraite	8%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	44%
Voie de mutation	22%
Réintégration et retour	22%
Voie de détachement	11%

* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

- ➔ 4 lauréats d'un examen professionnel n'ayant pas été nommés

- ➔ 2 lauréats d'un concours nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 109 avancements d'échelon

- ➔ 10 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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 13,57 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	129 591 849 €	Charges de personnel*	17 581 439 €	➔	Soit 13,57 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	13 066 326 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	519 086 €
Primes et indemnités versées :	2 358 566 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	91 604 €		
Supplément familial de traitement :	90 503 €		
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	77 430 €	50 224 €	46 497 €	35 407 €	35 649 €	27 605 €
Technique	81 976 €	56 834 €	44 878 €	38 905 €	35 033 €	21 446 €
Culturelle	s		s			
Sportive						
Médico-sociale						
Police					s	
Incendie						
Animation					34 159 €	s
Toutes filières	79 344 €	52 385 €	45 870 €	37 666 €	35 270 €	23 184 €

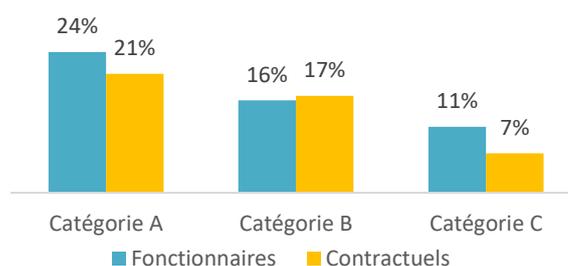
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,05 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,12%
Contractuels sur emplois permanents	17,52%
Ensemble	18,05%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



⇒ Le RIFSEEP (IFSE et CIA) a été mis en place depuis 2018, pour les fonctionnaires et pour les contractuels excepté pour le cadre d'emplois des ingénieurs et techniciens territoriaux. Les dispositions du régime indemnitaire instauré antérieurement restent applicables aux agents des cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP.

⇒ La part du régime indemnitaire est maintenue en cas de congé de maladie ordinaire dans la même proportion que le traitement.

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

⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2020

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

En 2020, aucun allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 21,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 15,8 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)	3,61%	1,46%	3,33%	3,71%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,98%	4,32%	5,77%	3,71%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,32%	5,57%	6,22%	3,71%

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 au TCO est de 6,52% en 2020 est inférieur au taux national qui est de 7,3%

➔ 42,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 9 accidents du travail déclarés au total en 2020 (2019 : 9)

- > 3,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 96 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- > En 2019 et 2020 3 accidents de service et 6 de trajet

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.

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent (2019 : 7)

- ⇒ 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent
- ⇒ 75 % sont fonctionnaires sur les emplois permanents
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 2 en catégorie B, 5 en catégorie C
- ⇒ Le taux d'emploi légal déclaré est de 3,56%
- ⇒ 3 300 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 1 922 €
Coût par jour de formation : 51 €

➔ **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 : 322 700 €

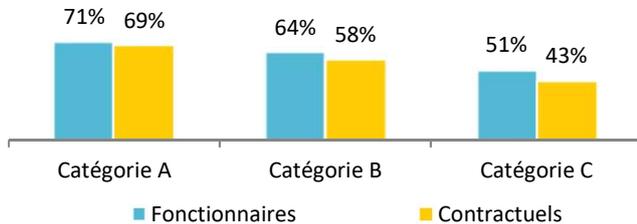
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2005

Formation

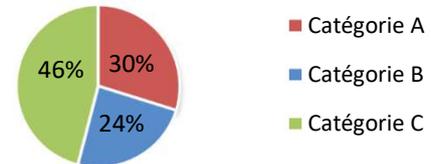
➔ en 2020, 59,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour (2019 : 76,6%)

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



➔ 926 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020 (2019 : 1440)

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,4 jours par agent (2019 : 5,5)

➔ 78 202 € ont été consacrés à la formation en 2020 (2019 : 111 239 €)

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	76 %
Autres organismes	24 %
Frais de déplacement	

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	95%
Autres organismes	5%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	59 441 €
Montant moyen par bénéficiaire	323 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

2 jours de grève recensés en 2020 (sur mot d'ordre national)

➔ Instances représentatives du personnel

5 réunions du CT
4 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 »

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 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 : septembre 2021

Version 3