



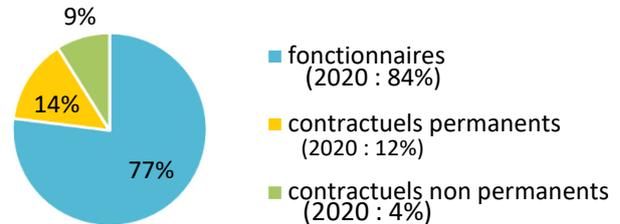
COMMUNAUTE AGGLO TERRITOIRE COTE OUEST

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 la Réunion.

Effectifs

➔ **304 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021 (2020 : 283)**

- > **234** fonctionnaires
- > **43** contractuels permanents
- > **27** contractuels non permanents



➔ **49 % des contractuels permanents en CDI (2020 : 54%)**

➔ **5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

➔ **Précisions emplois non permanents**

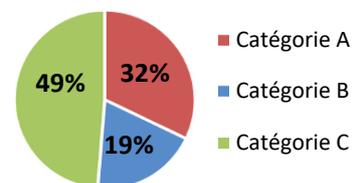
- ⇒ 63 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Un contractuel non permanent a été titularisé
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

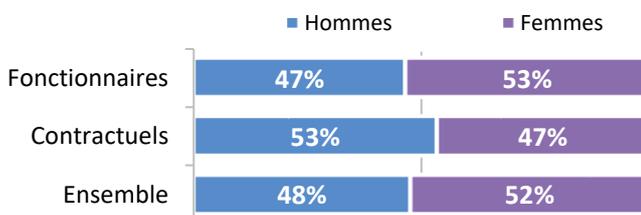
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	47%	49%	47%
Technique	44%	51%	45%
Culturelle	1%		1%
Sportive			
Médico-sociale			
Police	0%		0%
Incendie			
Animation	8%		7%
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**

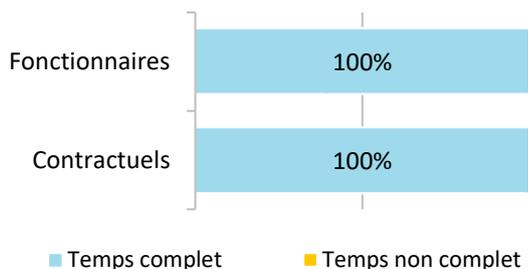


➔ **Les principaux cadres d'emplois**

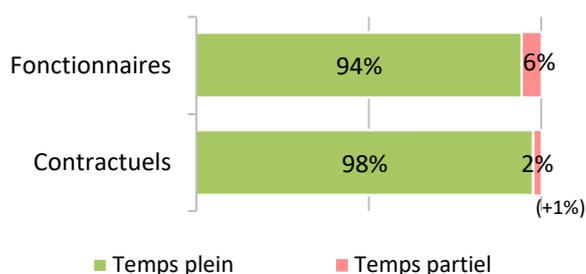
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	(-1%) en 2020 19%
Adjoints techniques	17%
Attachés	17%
Ingénieurs	(+1%) en 2020 13%
Rédacteurs	11%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
 8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

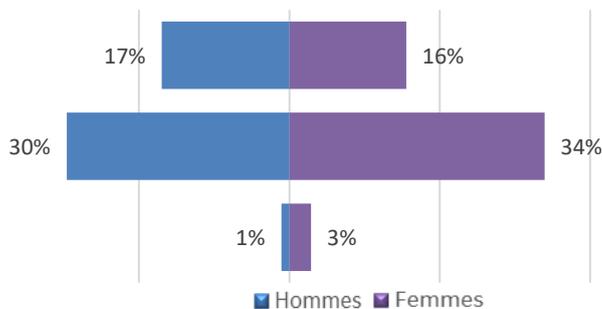
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,99
Contractuels permanents	39,13
Ensemble des permanents	45,77

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	44,35

de 50 ans et +
 de 30 à 49 ans
 de - de 30 ans

Une augmentation du vieillissement dû aux derniers recrutements

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Une augmentation du vieillissement des femmes dû aux derniers recrutements

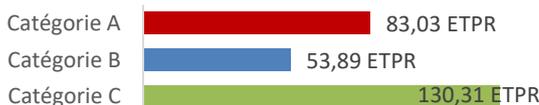
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 289,92 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 229,72 fonctionnaires
- > 37,51 contractuels permanents
- > 22,69 contractuels non permanents

527 654 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 7 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en disponibilité
- > 6 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2021, 17 arrivées d'agents permanents et 14 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
274 agents	277 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↗	16,2%
Ensemble	↗	1,1%

➔ Principales causes de départs permanents

Départ à la retraite	29%
Mutation	21%
Détachement	14%
Fin de contrats	14%
Fin de détachement	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	53%
Voie de concours, sélection professionnelle	18%
Voie de mutation	18%
Recrutement direct	6%
Réintégration et retour	6%

* 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

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

➔ 73 avancements d'échelon et 12 avancements de grade

➔ 7 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 29% des nominations concernent des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	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 2021)

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 13,5 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	139 834 751 €	Charges de personnel*	18 877 276 €	➔	Soit 13,5 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	12 982 988 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	776 057 €
Primes et indemnités versées :	2 530 090 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	84 121 €		
Supplément familial de traitement :	88 848 €		
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	76 558 € ▽	56 924 € ▲	45 293 € ▲	33 356 € ▽	35 811 €	20 266 €
Technique	79 216 € ▽	56 163 €	45 904 € ▲	40 328 € ▲	34 957 € ▽	21 402 €
Culturelle	s		s			
Sportive						
Médico-sociale						
Police					s	
Incendie						
Animation					34 964 €	
Toutes filières	77 787 €	56 671 €	45 459 €	37 572 €	35 427 €	21 081 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

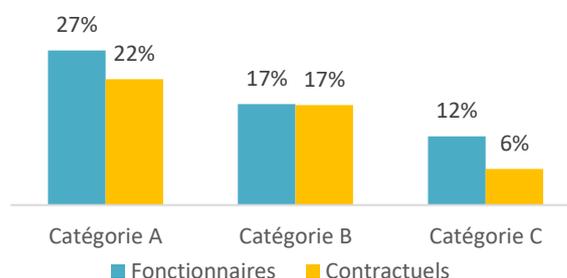
➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,49 % (2020 : 18,05%)

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,58%
Contractuels sur emplois permanents	18,82%
Ensemble	19,49%

(+3 points du RI pour les cat A fonctionnaires)

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 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 2021

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 34,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,95 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)	5,12%	1,33%	4,53%	1,93%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,51%	3,66%	8,60%	1,93%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,95%	4,36%	9,92%	1,97%

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 globale au TCO a augmenté de 3% soit 9,25% contre 6,52% en 2020
- ➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 67,0 % 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

- > 1,3 accident du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 271 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.

10 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 70 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 60 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
4 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 3 741 €
Coût par jour de formation : 935 €
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

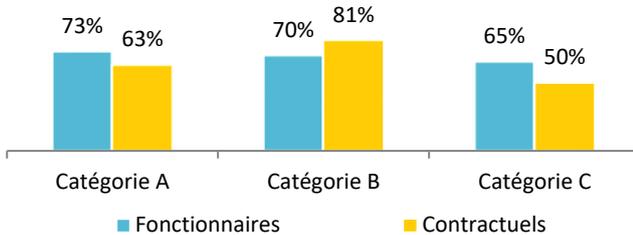
Total des dépenses : 305 827 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2005

Formation

- ➔ En 2021, 68,2% 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



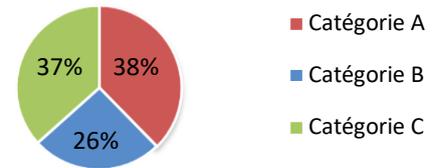
- ➔ 86 789 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	84 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Autres organismes	12 %

- ➔ 804 jours de formation ont été réalisés par 80 agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 2,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	84%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	60 450 €
Montant moyen par bénéficiaire	313 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2021

- ➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules 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

➔ ²Formules 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 : janvier 2023

Version 1