

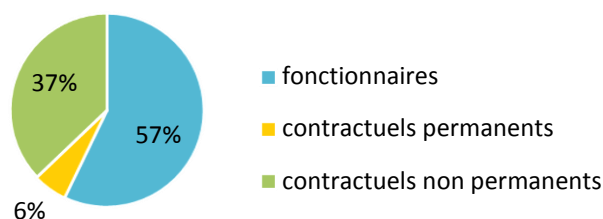
## ➔ COMMUNE DE COUTRAS

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](http://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 Gironde.

### Effectifs

#### ➔ 140 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 80 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 52 contractuels non permanents



#### ➔ 3 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

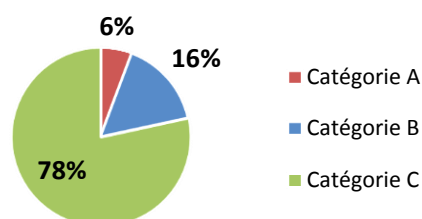
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 98 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

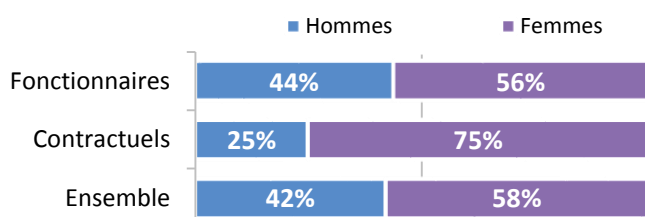
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	25%	23%
Technique	53%	25%	50%
Culturelle	1%	38%	5%
Sportive	3%		2%
Médico-sociale	4%		3%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	14%	13%	14%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

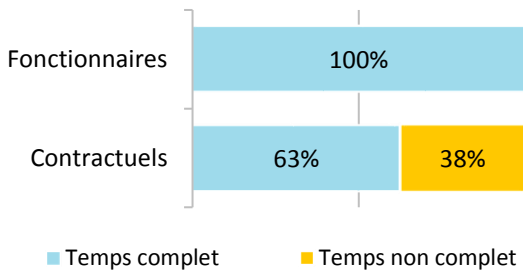


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

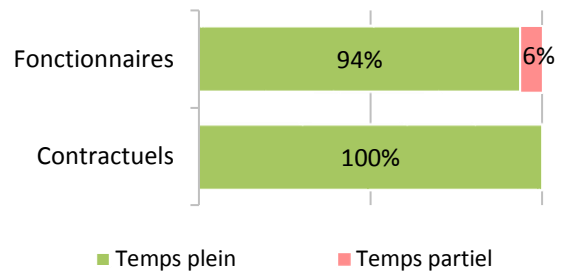
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	11%
Adjoints d'animation	11%
Rédacteurs	7%
Attachés	5%

## 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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière      Fonctionnaires      Contractuels

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

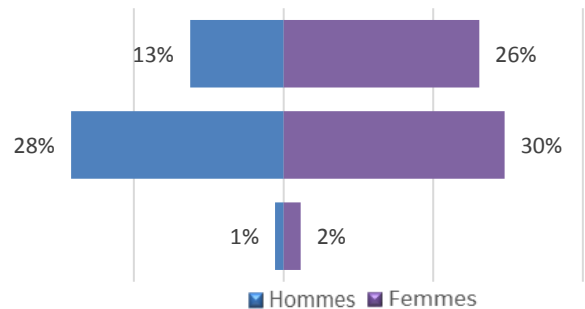
5% des hommes à temps partiel  
6% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,06	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,75	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,31</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	38,08	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

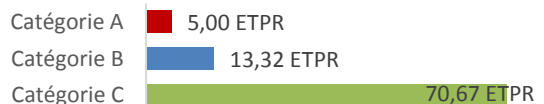
## Équivalent temps plein rémunéré

➔ 128,02 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 80,22 fonctionnaires
- > 8,77 contractuels permanents
- > 39,03 contractuels non permanents

232 996 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> 12 agents en disponibilité

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

## Mouvements

- ➔ en 2020, 13 arrivées d'agents permanents et 15 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
90 agents	88 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-5,9%
Contractuels	↗	60,0%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-2,2%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	40%
Fin de contrats remplaçants	20%
Mutation	13%
Démission	13%
Départ à la retraite	7%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	62%
Intégration directe	23%
Voie de mutation	8%
Voie de détachement	8%

\* 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

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours

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

- ➔ 36 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 58,8 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>7 710 879 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>4 533 946 €</b>	➔	<b>Soit 58,8 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>2 241 453 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>815 571 €</b>
Primes et indemnités versées :	241 833 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	24 761 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 177 €		
Supplément familial de traitement :	21 344 €		
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	45 540 €	s	29 335 €	s	23 841 €	
Technique	s		s		22 737 €	19 613 €
Culturelle				22 504 €	s	s
Sportive			s		s	
Médico-sociale					22 645 €	s
Police			s		s	
Incendie						
Animation			27 011 €		21 736 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>50 171 €</b>	<b>s</b>	<b>30 524 €</b>	<b>25 605 €</b>	<b>23 133 €</b>	<b>19 617 €</b>

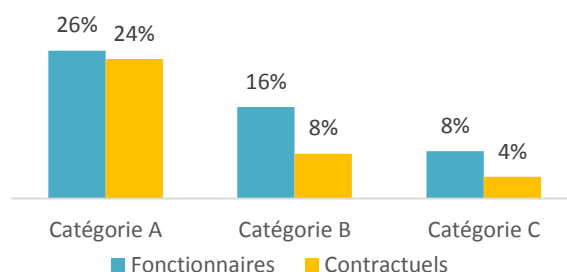
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,79 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>11,00%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>8,66%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>10,79%</b>

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



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 1430 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 76 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

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

## Absences

➔ En moyenne, 28,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 11,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,54%	3,25%	4,43%	1,69%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,85%	3,25%	7,43%	1,69%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,36%	3,25%	8,80%	1,75%

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

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 50,4 % des agents permanents 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

➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 7,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 56 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 : 15 912 €

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

Dernière mise à jour : 2020

## 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.

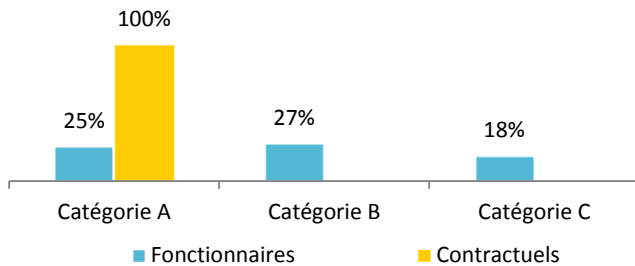
**3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C

## Formation

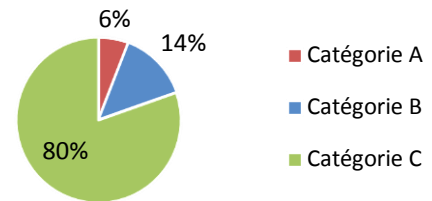
➔ en 2020, 19,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 51 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 22 300 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	99 %
Frais de déplacement	1 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

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

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	653 €
Montant moyen par bénéficiaire	65 €

➔ 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

1 jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

3 réunions en 2020 dans la collectivité

## 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 : août 2021

Version 2