

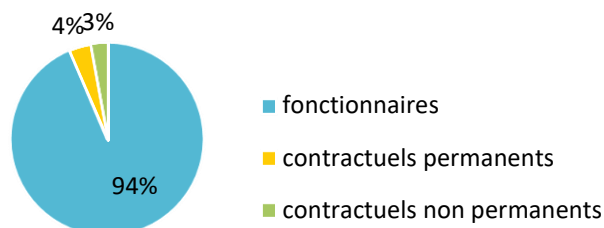
## COMMUNE D AYTRE

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](http://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 Charente Maritime.

## Effectifs

## ➔ 110 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 103 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



## ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

## ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

## ➔ Précisions emplois non permanents

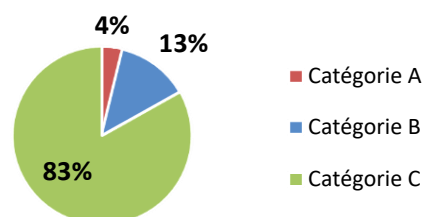
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : 102 agents du Centre de Gestion et 40 intérimaires

## Caractéristiques des agents permanents

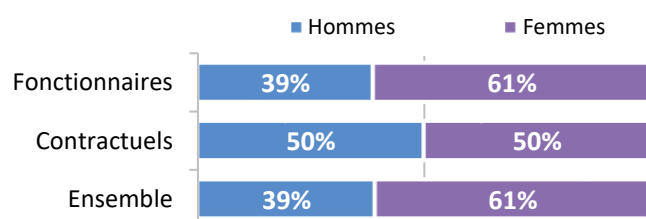
## ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	25%	22%
Technique	60%	25%	59%
Culturelle	3%	25%	4%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	9%		8%
Police	4%		4%
Incendie			
Animation	1%	25%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## ➔ Répartition des agents par catégorie



## ➔ Répartition par genre et par statut

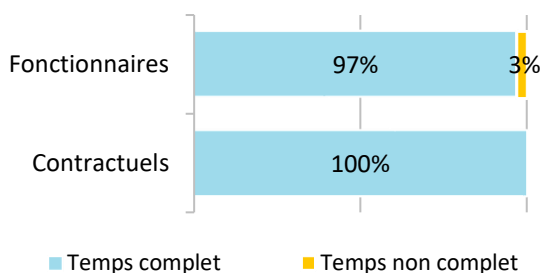


## ➔ Les principaux cadres d'emplois

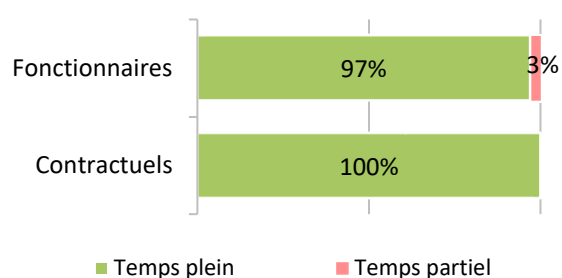
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	44%
Adjointes administratifs	15%
Agents de maîtrise	11%
ATSEM	8%
Attachés	4%

## 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
Sportive	100%	
Animation	100%	0%
Culturelle	33%	0%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

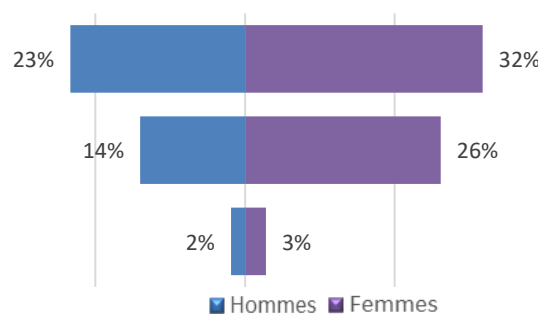
0% des hommes à temps partiel  
5% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,78	de 50 ans et +
Contractuels permanents	43,75	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,56</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	27,50	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 105,72 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 100,08 fonctionnaires
- > 2,64 contractuels permanents
- > 3,00 contractuels non permanents

192 410 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,83 ETPR
Catégorie B	12,42 ETPR
Catégorie C	86,47 ETPR

## Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2021, 19 arrivées d'agents permanents et 19 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
107 agents	107 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➔	0,0%
<b>Ensemble</b>	<b>➔</b>	<b>0,0%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	53%
Mise en disponibilité	16%
Mutation	11%
Fin de contrats remplaçants	11%
Démission	5%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	47%
Recrutement direct	26%
Voie de détachement	11%
Arrivées de contractuels	11%
Réintégration et retour	5%

\* 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

➔ 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

➔ 38 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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

## ➔ Les charges de personnel représentent 56,94 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>9 587 348 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>5 458 626 €</b>	➔	<b>Soit 56,94 % des dépenses de fonctionnement</b>
* Montant global					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 000 718 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	747 673 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	21 783 €		20 057 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	27 126 €		
Supplément familial de traitement :	18 632 €		
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	73 735 €	s	32 581 €	s	26 877 €	
Technique	s		36 569 €	s	26 406 €	
Culturelle			43 505 €	s	s	
Sportive			s			
Médico-sociale					27 869 €	
Police			s		30 658 €	
Incendie						
Animation				s	s	
<b>Toutes filières</b>	<b>70 316 €</b>	<b>s</b>	<b>36 598 €</b>	<b>s</b>	<b>26 730 €</b>	

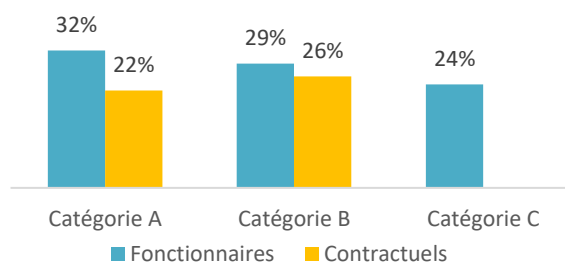
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,92 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>24,94%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>24,14%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>24,92%</b>

### 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 sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 1108,93 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 9,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

## Absences

➔ En moyenne **49,6 jours d'absence** pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, **1,3 jours d'absence** pour tout motif médical en 2021 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)	9,36%	0,34%	9,03%	1,10%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	13,58%	0,34%	13,09%	1,10%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	15,43%	1,78%	14,92%	1,10%

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

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 35,2 % 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

➔ **15 accidents du travail déclarés au total en 2021**

- > 13,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 87 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.

**13 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C\*

## Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : **2 710 €**  
Coût par jour de formation : **226 €**

➔ **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 : **4 204 €**

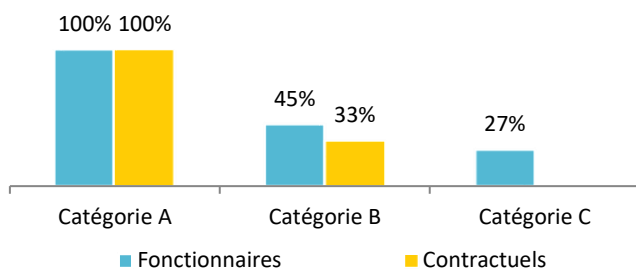
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

## Formation

➔ En 2021, 31,8% 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



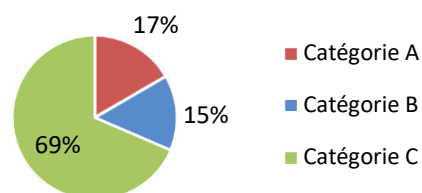
➔ 44 745 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	48 %
Frais de déplacement	13 %
Autres organismes	39 %

➔ 162 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 :  
> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

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

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	9 676 €
Montant moyen par bénéficiaire	109 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

5 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité  
2 réunions du CHSCT

## ➔ 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.



**DONNÉES SOCIALES 2021  
DES CENTRES DE GESTION**

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