

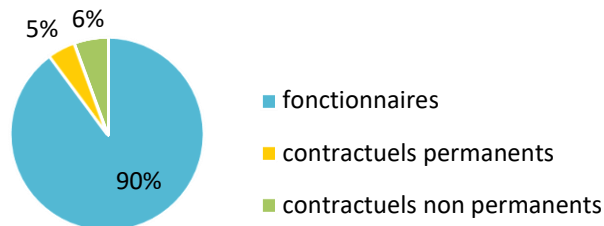
## COMMUNE D AYTRE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Charente Maritime.

## Effectifs

## ➔ 109 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 98 fonctionnaires
- > 5 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



## ➔ 1 contractuel permanent en CDI

## ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

## ➔ Précisions emplois non permanents

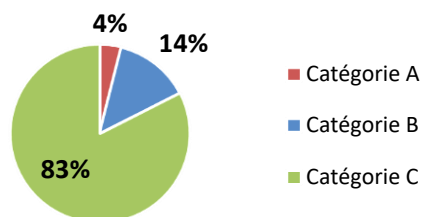
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : 62 agents du Centre de Gestion et 94 intérimaires

## Caractéristiques des agents permanents

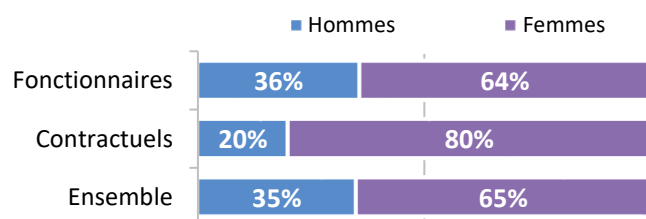
## ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%		21%
Technique	58%	20%	56%
Culturelle	3%	20%	4%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	10%	40%	12%
Police	4%		4%
Incendie			
Animation	1%	20%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## ➔ Répartition des agents par catégorie



## ➔ Répartition par genre et par statut

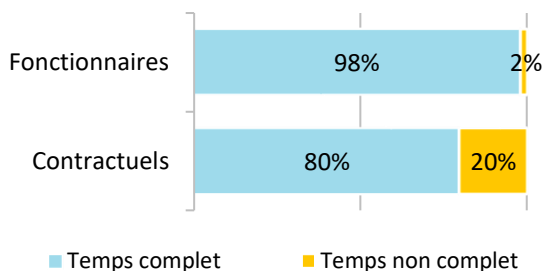


## ➔ Les principaux cadres d'emplois

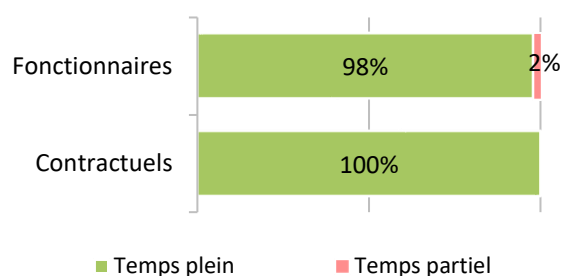
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	42%
Adjointes administratifs	16%
Agents de maîtrise	11%
ATSEM	11%
Rédacteurs	4%

## 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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	100%	0%
Culturelle	33%	100%

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

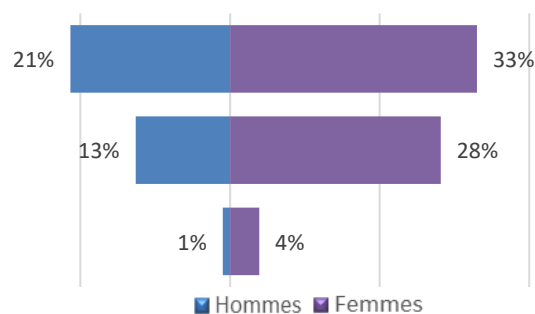
0% des hommes à temps partiel  
3% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

## En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,80	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,50	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,44</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	39,17	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

## 104,18 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 97,00 fonctionnaires
- > 3,18 contractuels permanents
- > 4,00 contractuels non permanents

189 608 heures travaillées rémunérées en 2022

## Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,08 ETPR
Catégorie B	13,35 ETPR
Catégorie C	81,75 ETPR

## Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

➔ En 2022, 13 arrivées d'agents permanents et 20 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

## Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
110 agents	103 agents

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

## Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-5,8%
Contractuels	↘	-16,7%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-6,4%</b>

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	50%
Départ à la retraite	30%
Détachement	5%
Mise en disponibilité	5%
Fin de contrats remplaçants	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	69%
Arrivées de contractuels	23%
Recrutement direct	8%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ 70 avancements d'échelon et 9 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

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	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

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 2022)

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 55,46 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>9 369 260 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>5 195 900 €</b>	➔	<b>Soit 55,46 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	----------------------------------------------------

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 050 559 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	756 923 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	28 210 €		<b>54 053 €</b>
Nouvelle Bonification Indiciaire :	26 140 €		
Supplément familial de traitement :	21 681 €		
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	53 267 €	s	33 458 €		30 086 €	
Technique	s		49 728 €	s	28 126 €	s
Culturelle			32 284 €	s		
Sportive			s			
Médico-sociale	s				31 519 €	s
Police			s		29 541 €	
Incendie						
Animation				s	s	
<b>Toutes filières</b>	<b>43 620 €</b>	<b>s</b>	<b>36 498 €</b>	<b>31 956 €</b>	<b>28 802 €</b>	<b>s</b>

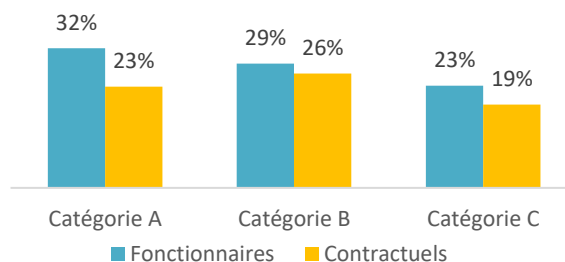
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,81 %

## Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>24,81%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>24,78%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>24,81%</b>

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes ne sont pas 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

- ⇒ 1367,79 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 0,27 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

### En moyenne 39,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 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)	9,09%	1,26%	8,71%	1,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,92%	1,26%	10,45%	1,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,09%	2,36%	11,61%	1,00%

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)
- ➔ 45,8 % 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

### ➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 10,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 99 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.

### 11 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 24 408 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

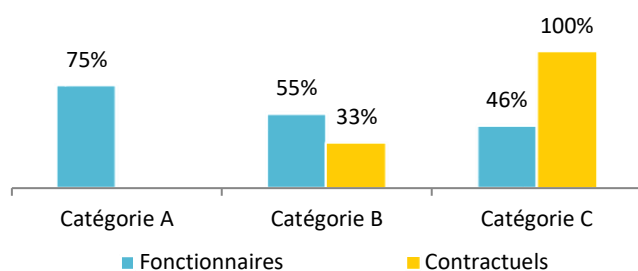
## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
11 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
  
Coût total des formations : 2 190 €  
Coût par jour de formation : 199 €
- ➔ **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 : 1 644 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels  
  
Dernière mise à jour : 2020

➔ **En 2022, 48,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

➔ **242 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022**

**Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022**

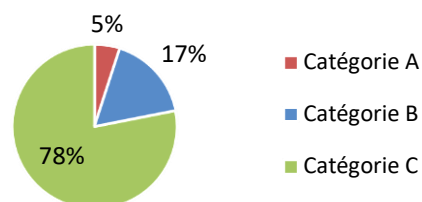


➔ **82 157 € ont été consacrés à la formation en 2022**

**Répartition des dépenses de formation**

CNFPT	29 %
Coût de la formation des apprentis	32 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	34 %

**Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique**



**Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 2,3 jours par agent**

**Répartition des jours de formation par organisme**

CNFPT	87%
Autres organismes	13%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ **La collectivité participe aux contrats de prévoyance**

➔ **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

Montants annuels	Prévoyance
<b>Montant global des participations</b>	<b>8 520 €</b>
<b>Montant moyen par bénéficiaire</b>	<b>114 €</b>

## Relations sociales

➔ **Jours de grève**

6 jours de grève recensés en 2022

➔ **Comité Technique Territorial**

4 réunions en 2022 dans la collectivité  
4 réunions du CHSCT

➔ **Commissions Administratives Paritaires**

4 réunions en 2022 dans la collectivité

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

## ➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.