



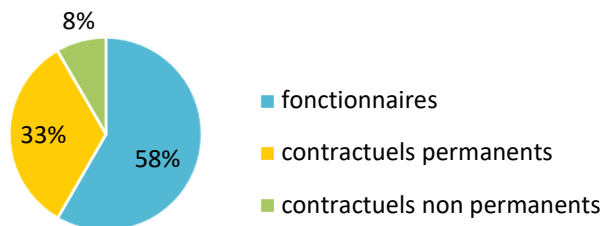
## COMMUNAUTE DE COMMUNES AURE LOURON

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion des Hautes-Pyrénées.

### Effectifs

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

- > 21 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



#### ➔ 3 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

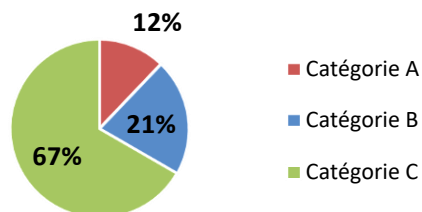
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

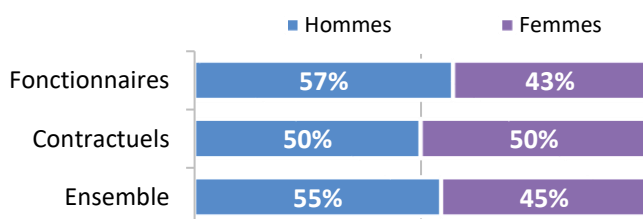
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	48%	50%	48%
Technique	52%	50%	52%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

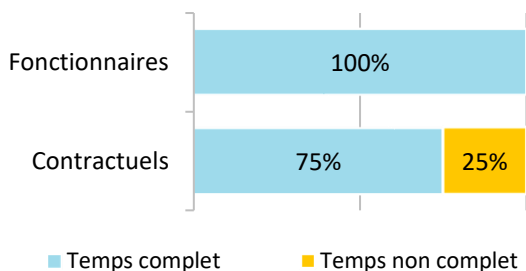


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

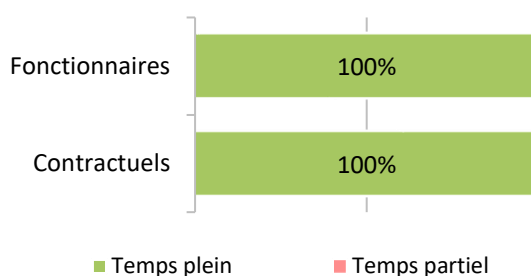
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	30%
Techniciens	12%
Attachés	9%
Rédacteurs	9%

## 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

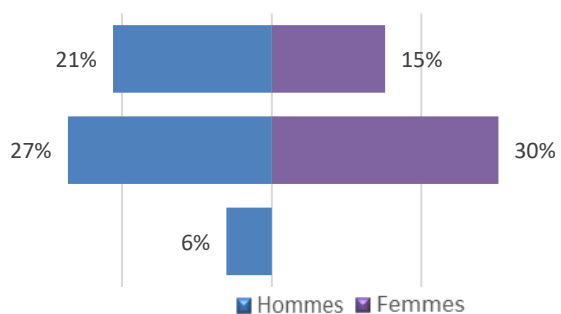
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,31
Contractuels permanents	45,42
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,98</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	50,83

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

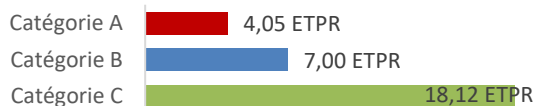
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 33,42 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 18,05 fonctionnaires
- > 11,12 contractuels permanents
- > 4,25 contractuels non permanents

60 824 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

- ➔ En 2022, 10 arrivées d'agents permanents et 14 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
37 agents	33 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	10,5%
Contractuels	↘	-33,3%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-10,8%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	71%
Mise en disponibilité	14%
Départ à la retraite	7%
Licenciement	7%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Remplacements (contractuels)	30%
Recrutement direct	20%

\* 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

- ➔ 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

- ➔ 11 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 26,96 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>4 863 004 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>1 311 040 €</b>	➔	<b>Soit 26,96 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>840 615 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>38 422 €</b>
Primes et indemnités versées :	57 327 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 865 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 659 €		
Supplément familial de traitement :	0 €		
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	s	31 689 €	s	25 409 €	27 213 €	23 811 €
Technique		s	29 114 €	s	24 295 €	21 571 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>s</b>	<b>35 073 €</b>	<b>30 719 €</b>	<b>28 017 €</b>	<b>26 024 €</b>	<b>22 455 €</b>

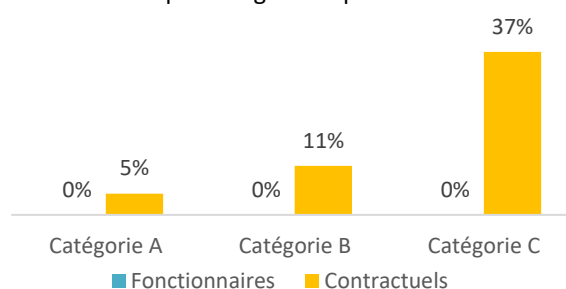
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 6,82 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>0,00%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>18,80%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>6,82%</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 a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 175,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

## Absences

➔ En moyenne, 30,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,1 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)	3,56%	1,12%	2,67%	6,12%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,32%	1,12%	5,70%	6,12%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,36%	1,12%	5,73%	6,12%

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)
- ➔ 46,7 % 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

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 3 accidents du travail pour 36 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 7 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.

**Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

## 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 : 2 862 €

Coût par jour de formation : 239 €

➔ **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 : 3 230 €

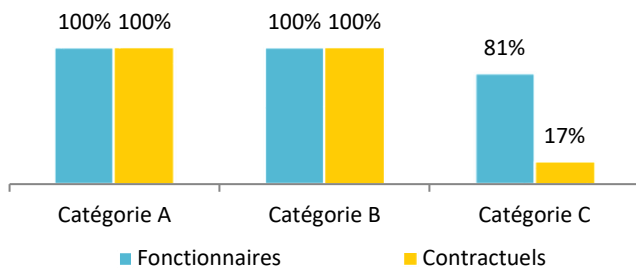
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

## Formation

➔ En 2022, 75,8% 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 2022



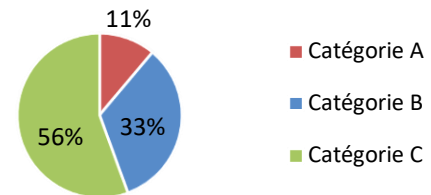
➔ 12 896 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Frais de déplacement	18 %
Autres organismes	25 %

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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	90%
Autres organismes	10%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	1 557 €	1 254 €
Montant moyen par bénéficiaire	104 €	70 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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.

Date de publication : octobre 2023

Version 4