



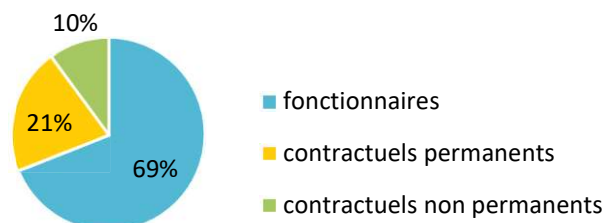
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION PAYS FOIX-VARILHES

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 l'Ariège.

Effectifs

➔ 200 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 138 fonctionnaires
- > 42 contractuels permanents
- > 20 contractuels non permanents



➔ 55 % des contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

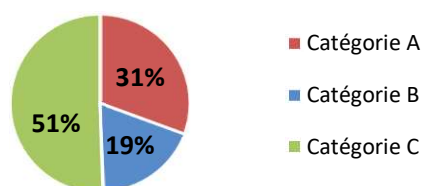
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

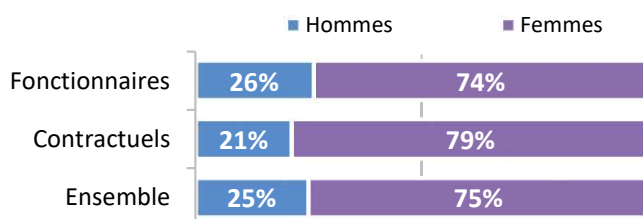
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	16%	17%	16%
Technique	22%	5%	18%
Culturelle	22%	10%	19%
Sportive	4%		3%
Médico-sociale	29%	69%	38%
Police			
Incendie			
Animation	7%		6%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

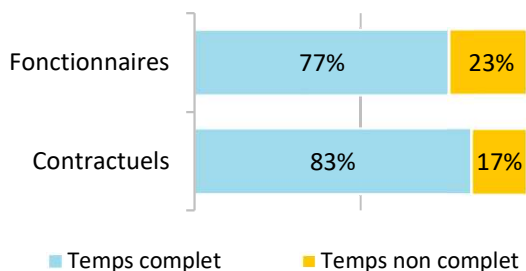


➔ Les principaux cadres d'emplois

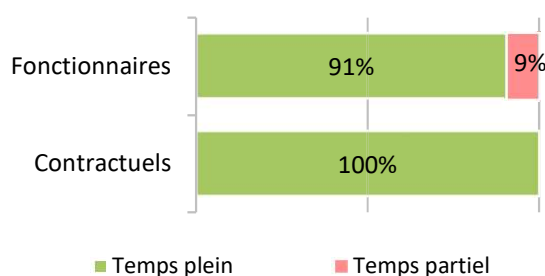
Cadres d'emplois	% d'agents
Educateurs de jeunes enfants	14%
Adjoints techniques	11%
Adjoints du patrimoine	9%
Agents sociaux	9%
Assistants d'enseignement artistique	8%

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
Animation	50%	
Culturelle	30%	75%
Médico-sociale	30%	14%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

17% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

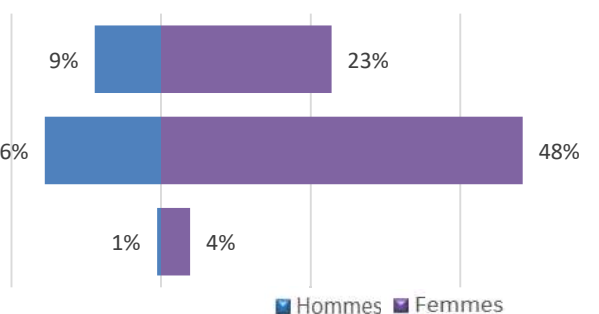
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,83
Contractuels permanents	42,74
Ensemble des permanents	45,11
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,00

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

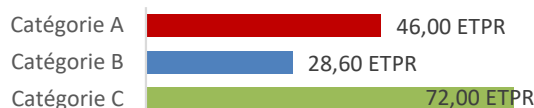
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 164,35 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 115,00 fonctionnaires
- > 31,60 contractuels permanents
- > 17,75 contractuels non permanents

299 117 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 6 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2021, 24 arrivées d'agents permanents et 13 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
169 agents	180 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	35,5%
Ensemble	↗	6,5%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	31%
Mutation	15%
Démission	15%
Départ à la retraite	15%
Fin de détachement	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	42%
Arrivées de contractuels	29%
Recrutement direct	21%
Intégration directe	8%

* 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

➔ 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ 55 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

dont 100,0 % femmes
dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 31,63 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	23 655 450 €	Charges de personnel*	7 481 765 €	➔	Soit 31,63 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------	------------------------------	-------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 544 487 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	337 508 €
Primes et indemnités versées :	153 956 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	17 477 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	33 590 €		
Supplément familial de traitement :	66 678 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	563 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	33 047 €	38 586 €	29 651 €	s	34 341 €	
Technique		29 262 €	31 914 €		25 081 €	
Culturelle	s		34 076 €	s	21 537 €	
Sportive			25 546 €			
México-sociale	58 345 €	32 677 €			20 612 €	22 704 €
Police						
Incendie						
Animation			s		28 550 €	
Toutes filières	50 448 €	33 870 €	30 505 €	28 925 €	24 476 €	22 704 €

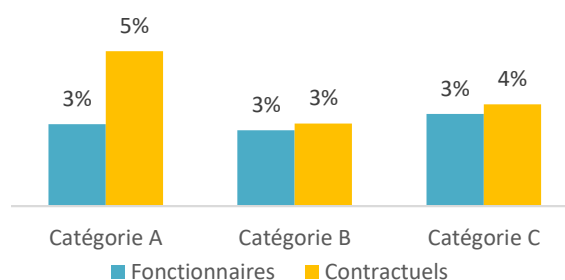
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 3,39 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	2,95%
Contractuels sur emplois permanents	4,95%
Ensemble	3,39%

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
- ⇒ Aucune information sur le maintien des primes 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

- ⇒ 404 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 117 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

➔ En moyenne, 29,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 14,9 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)	4,93%	3,29%	4,55%	2,47%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,00%	4,08%	7,08%	2,47%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,77%	5,54%	8,02%	2,53%

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)
- ➔ 59,2 % 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

➔ 4 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 120 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
 - ➔ **FORMATION**
17 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
 - ➔ **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 : 9 529 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

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.

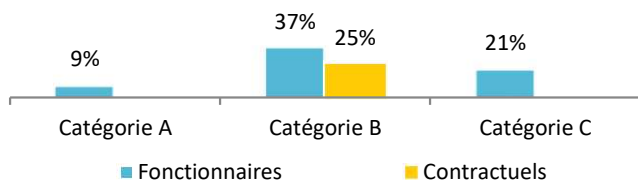
6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C

Formation

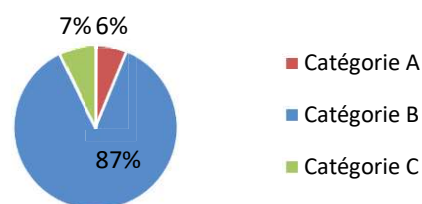
➔ En 2021, 17,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 97 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 48 411 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	84 %
Frais de déplacement	16 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	97%
Interne à la collectivité	3%

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	21 600 €	11 200 €
Montant moyen par bénéficiaire	204 €	115 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

➔ Jours de grève

26 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 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.



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 : novembre 2022

Version 1