

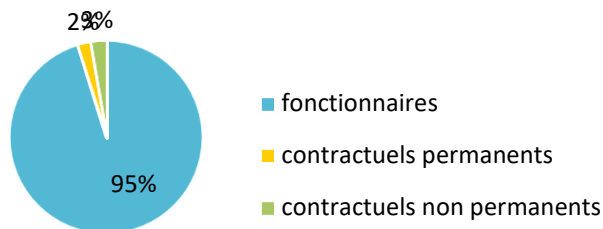
➔ COMMUNE DU PONTET

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Vaucluse.

Effectifs

➔ 398 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 379 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

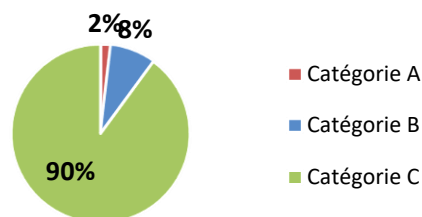
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 90 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

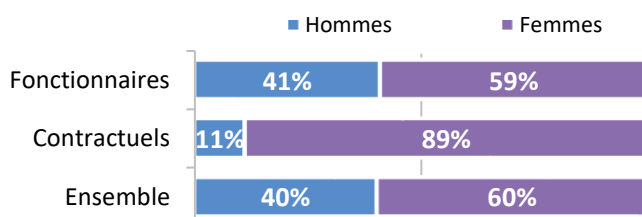
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	22%	30%
Technique	52%	56%	52%
Culturelle			
Sportive	3%		3%
Médico-sociale	3%		3%
Police	6%		6%
Incendie			
Animation	6%	22%	6%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

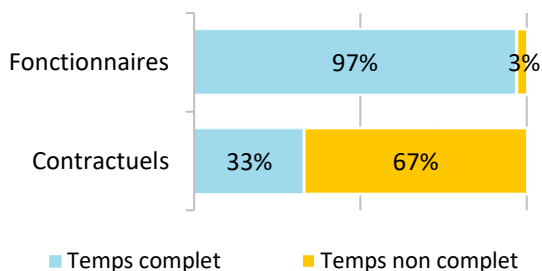


➔ Les principaux cadres d'emplois

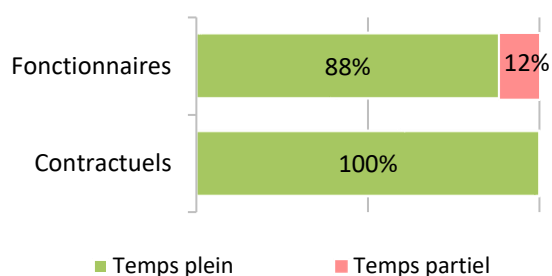
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	25%
Agents de maîtrise	20%
Agents de police municipale	6%
Adjoints d'animation	5%

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



➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	4%	100%
Technique	4%	40%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

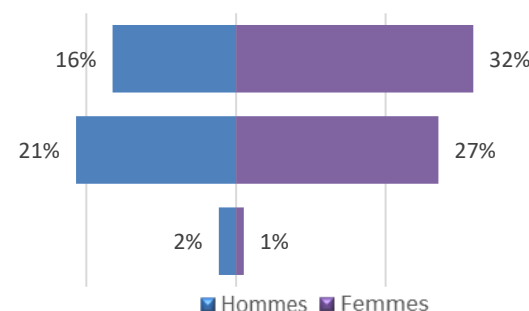
3% des hommes à temps partiel
18% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,69	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,17	
Ensemble des permanents	48,47	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	35,00	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

➔ 399,98 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 369,59 fonctionnaires
- > 5,09 contractuels permanents
- > 25,30 contractuels non permanents

727 964 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,19 ETPR
Catégorie B	30,39 ETPR
Catégorie C	338,10 ETPR

Positions particulières

- > 19 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 8 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité

Mouvements

➔ En 2020, 23 arrivées d'agents permanents et 27 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
392 agents	388 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-3,8%
Contractuels	↘	-550,0%
Ensemble	↘	-1,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	33%
Départ à la retraite	30%
Fin de contrats remplaçants	15%
Mutation	7%
Décès	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	39%
Remplacements (contractuels)	39%
Recrutement direct	9%
Voie de mutation	9%
Voie de détachement	4%

* 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

➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 2 lauréats d'un concours nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

➔ 141 avancements d'échelon et 27 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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 62,5 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	24 752 598 €	Charges de personnel*	15 469 389 €	➔	Soit 62,5 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	10 648 156 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	382 152 €
Primes et indemnités versées :	1 929 817 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	123 918 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	98 643 €		
Supplément familial de traitement :	105 194 €		
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	63 313 €		40 822 €		28 140 €	s
Technique	44 823 €		40 937 €		25 360 €	20 839 €
Culturelle						
Sportive			34 817 €			
Médico-sociale					25 119 €	s
Police			57 240 €		36 562 €	
Incendie						
Animation			38 304 €		27 817 €	s
Toutes filières	57 339 €		39 401 €		26 991 €	21 150 €

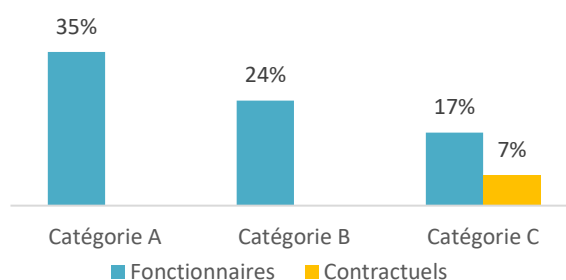
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,12 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,24%
Contractuels sur emplois permanents	6,92%
Ensemble	18,12%

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

- ⇒ 4920 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

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

Absences

➔ En moyenne, 23,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 1 jour d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,94%	0,27%	3,86%	0,60%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,37%	0,27%	6,23%	0,60%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	17,29%	0,27%	16,90%	0,60%

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

➔ 6 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 32,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 19 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 4,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 44 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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.

38 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 97 % sont en catégorie C*
- ⇒ 2 448 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- ➔ **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 : 125 724 €

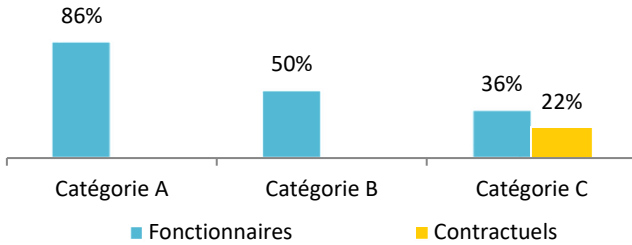
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

Formation

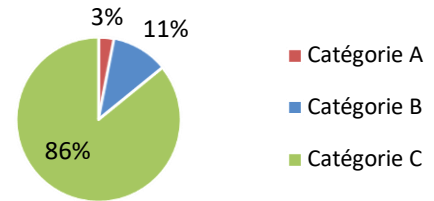
➔ en 2020, 37,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 86 902 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	83 %
Autres organismes	11 %
Frais de déplacement	6 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	88%
Autres organismes	7%
Interne à la collectivité	5%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	24 210 €
Montant moyen par bénéficiaire	59 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

8 jours de grève recensés en 2020

➔ Commissions Administratives Paritaires

5 réunions en 2020 dans la collectivité

➔ Comité Technique Local

5 réunions en 2020 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

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 : septembre 2021

Version 3