

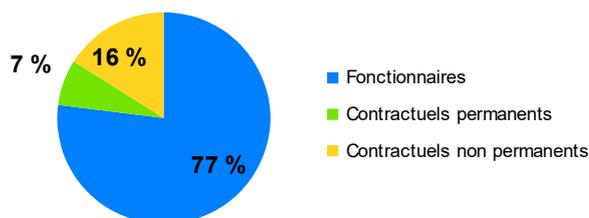
COMMUNE DE LONGVIC

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 la Côte d'Or.

Effectifs

➔ 217 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 168 fonctionnaires
- > 14 contractuels permanents
- > 35 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

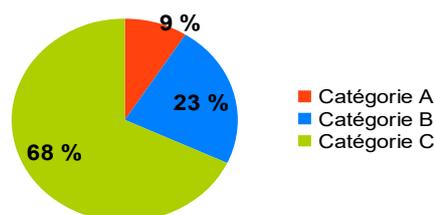
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 43 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

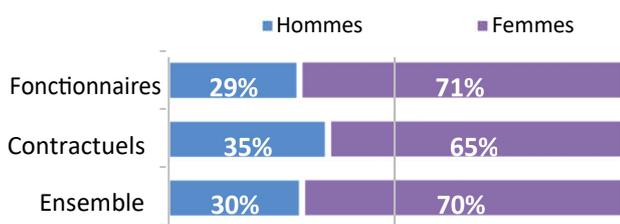
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	18%	24%
Technique	29%	24%	28%
Culturelle	8%	40%	12%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	14%		12%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	20%	18%	20%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

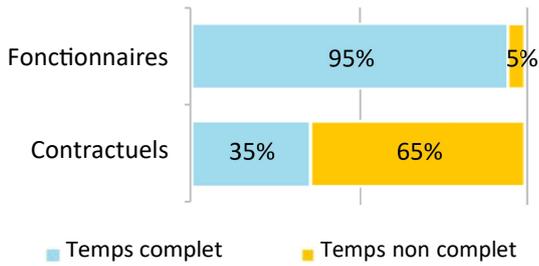


➔ Les principaux cadres d'emplois

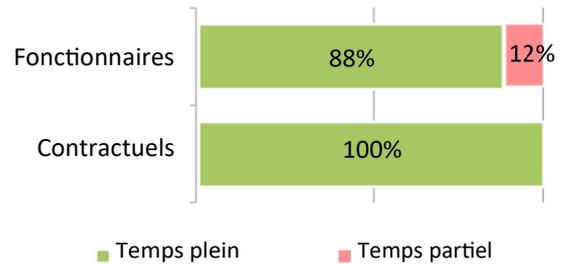
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	24%
Adjoints d'animation	15%
Adjoints administratifs	14%
Assistants d'enseignement artistique	8%
Auxiliaires de puériculture	6%

— 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
Culturelle	36%	100%
Technique	8%	50%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

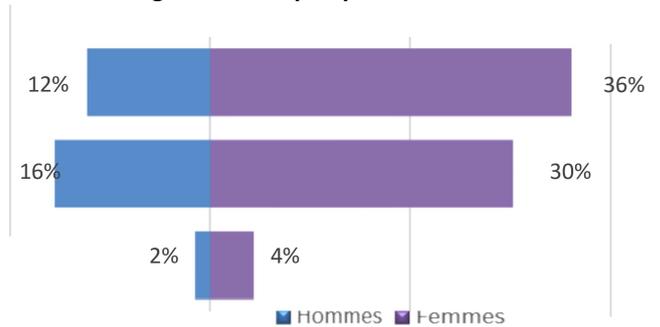
— Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,36
Contractuels permanents	40,44
Ensemble des permanents	47,63
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,07

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



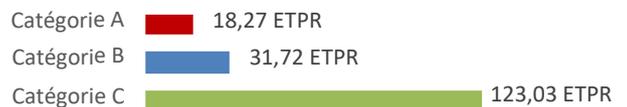
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 178,67 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 161,60 fonctionnaires
- > 11,42 contractuels permanents
- > 5,65 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents par catégorie



325 179 heures travaillées rémunérées en 2021

Positions particulières

- > Un agent en congé parental
- > 13 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

➔ En 2021 :

➤ fonctionnaires : 7 arrivées, 10 départs

➤ contractuels : 5 permanents nommés stagiaire, 14 contractuels permanents rémunérés au 31/12/2021

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
172 agents	182 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	4%
Contractuels	-	0%
Ensemble	↗	5,81 %

➔ Principales causes de départ d'agents titulaires

Mise en disponibilité	20%
Départ à la retraite	40%
Autres cas	10%
Mutation	30%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	72%
Recrutement direct	14%
Voie de détachement	14%

* 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

➔ 4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

➔ 90 avancements d'échelon et 8 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel

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

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 73,71 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 682 460 €	Charges de personnel*	7 874 625 €	➔	Soit 73,71 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global des dépenses réelles

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 906 309 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	192 944 €
Primes et indemnités versées :	1 115 287 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	94 054 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	53 479 €		
Supplément familial de traitement :	49 005 €		
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	45 224 €		33 878 €		25 671 €	21 668 €
Technique	s		41 393 €		22 435 €	23 362 €
Culturelle	48 269 €		44 832 €	s	s	
Sportive	s		32 462 €			
Médico-sociale	37 359 €	s			26 555 €	s
Police			s		32 296 €	
Incendie						
Animation			30 431 €		23 924 €	s
Toutes filières	43 614 €	s	35 846 €	s	24 373 €	22 414 €

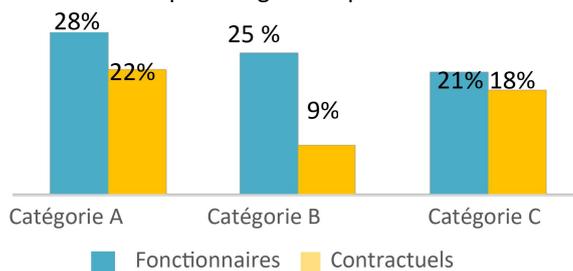
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,73 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	23,07%
Contractuels sur emplois permanents	17,06%
Ensemble	22,73%

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



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ 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

- ➔ 2182,99 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ➔ 894,74 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

➔ En moyenne, 20,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,3 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)	5,51%	2,00%	5,19%	0,49%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,51%	2,00%	5,19%	0,49%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,10%	3,24%	6,74%	0,49%

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)
- ➔ 30,9 % 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

➔ 18 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 8,14 % accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 9 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.

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent :

- aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires
- 75 % sont en catégorie C

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

➔ **DEPENSES**

Dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité, et de l'amélioration des conditions de travail : **13 080 €**

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

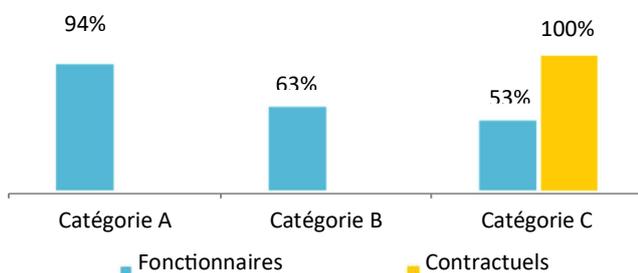
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2015

Formation

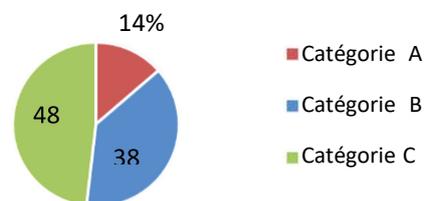
➔ En 2021, 59,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 90 804 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	46%
Coût de la formation des apprentis	5,50%
Autres organismes	48,50%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	75%
Autres organismes	24%
Interne à la collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	8 073 €
Montant moyen par bénéficiaire	78 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

15,5 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2021 dans la collectivité

➔ Commission administrative paritaire

Réunions placées auprès du Centre de Gestion

Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules 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

➔ ²Formules 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 : février 2023

Version 1