



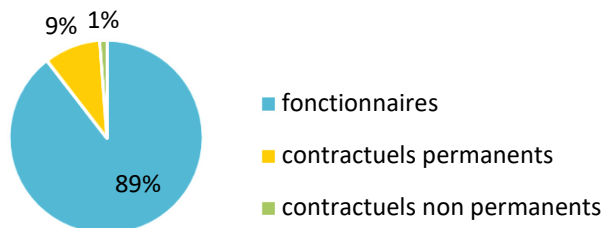
## → COMMUNE DE MONTELMAR

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 de la Drôme.

### Effectifs

#### → 352 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 315 fonctionnaires
- > 33 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



#### → 1 contractuel permanent en CDI

#### → Précisions emplois non permanents

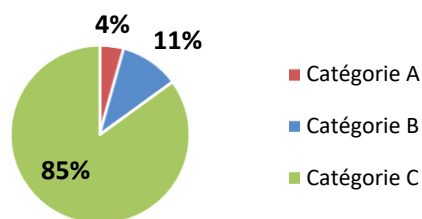
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

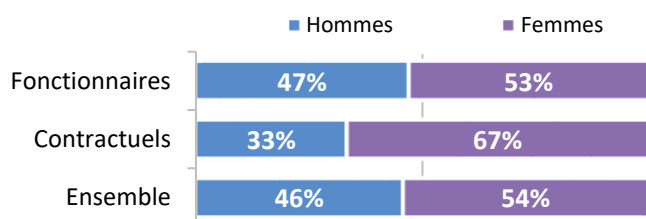
#### → Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	27%	26%
Technique	47%	27%	45%
Culturelle	1%	3%	1%
Sportive			
Médico-sociale	9%	15%	9%
Police	9%		8%
Incendie			
Animation	9%	27%	11%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### → Répartition des agents par catégorie



#### → Répartition par genre et par statut

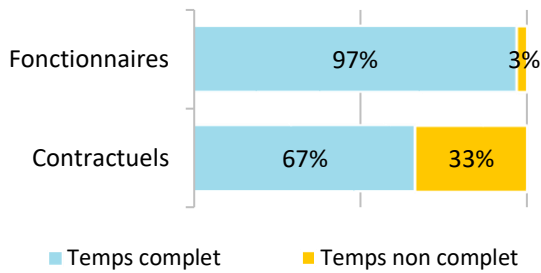


#### → Les principaux cadres d'emplois

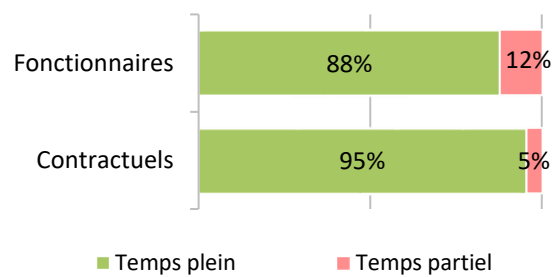
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	22%
Adjoints administratifs	20%
Agents de maîtrise	18%
Adjoints d'animation	10%
ATSEM	8%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



### ➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	17%	67%
Médico-sociale	11%	80%
Technique	1%	0%

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

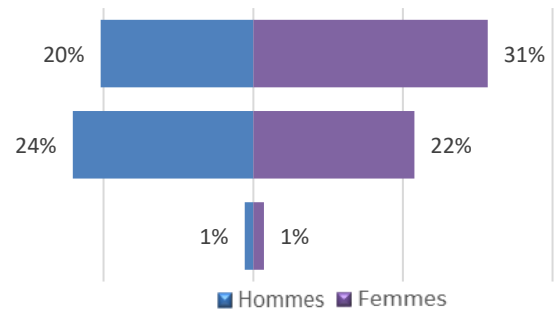
0% des hommes à temps partiel  
 22% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,99	de 50 ans et +
Contractuels permanents	43,41	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,37</b>	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

### ➔ 337,05 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 305,38 fonctionnaires
- > 27,67 contractuels permanents
- > 4,00 contractuels non permanents

613 431 heures travaillées rémunérées en 2020

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	15,56 ETPR
Catégorie B	32,69 ETPR
Catégorie C	284,80 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

### ➔ En 2020, 18 arrivées d'agents permanents et 10 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
340 agents	348 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↗	57,1%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,4%</b>

### ➔ Principales causes de départs permanents

Départ à la retraite	80%
Démission	20%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	78%
Voie de mutation	22%

\* 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

### ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

### ➔ Aucun lauréat d'un concours

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

### ➔ Aucun avancement d'échelon et aucun avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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	1	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 2020)

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 49,33 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>31 769 736 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>15 673 494 €</b>	➔	<b>Soit 49,33 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>10 242 487 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>11 908 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 315 420 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	199 368 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	107 536 €		
Supplément familial de traitement :	92 538 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

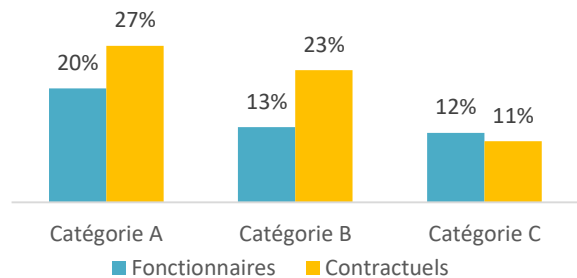
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	56 195 €	46 033 €	37 390 €	s	29 147 €	22 997 €
Technique	57 517 €		38 370 €		28 900 €	23 718 €
Culturelle	s				s	s
Sportive						
Médico-sociale	s	s		s	27 117 €	21 102 €
Police	s		43 410 €		37 544 €	
Incendie						
Animation			32 973 €	s	23 987 €	22 840 €
<b>Toutes filières</b>	<b>55 732 €</b>	<b>50 940 €</b>	<b>37 826 €</b>	<b>s</b>	<b>29 136 €</b>	<b>23 221 €</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 12,84 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,70%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>14,70%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>12,84%</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

- ⇒ 9981 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 143 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

### ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

en 2020, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 16,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> Aucun jour concernant les agents contractuels en 2020

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,39%	0,00%	3,97%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,63%	0,00%	4,19%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,66%	0,00%	4,22%	0,00%

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)
- ➔ 39,4 % des agents permanents 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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2020

## 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**

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

Coût total des formations : 5 578 €  
Coût par jour de formation : #DIV/0!

➔ **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 : 4 804 €

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

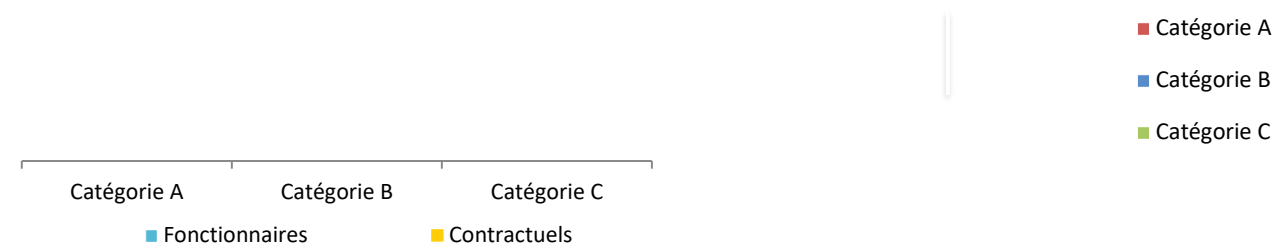
Dernière mise à jour : 2020

## Formation

➔ **Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2020**

➔ **Aucun jour de formation pour les agents permanents en 2020**

SLOW



➔ **117 548 € ont été consacrés à la formation en 2020**

> **Aucun jour de formation**

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT	56 %
Autres organismes	37 %
Frais de déplacement	7 %

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ **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**

75 jours de grève recensés en 2020

➔ **Comité Technique Local**

3 réunions en 2020 dans la collectivité  
2 réunions du CHSCT

➔ **Commissions Administratives Paritaires**

2 réunions en 2020 dans la collectivité

## 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 »

<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 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