



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

Envoyé en préfecture le 07/03/2023
Reçu en préfecture le 07/03/2023
Publié le
ID : 026-212601983-20230227-20230227_200D-DE



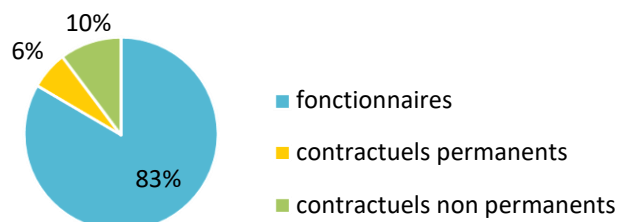
COMMUNE DE MONTELIMAR

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 Drôme.

Effectifs

➔ 391 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 326 fonctionnaires
- > 25 contractuels permanents
- > 40 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

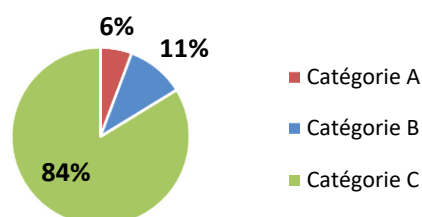
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 65 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

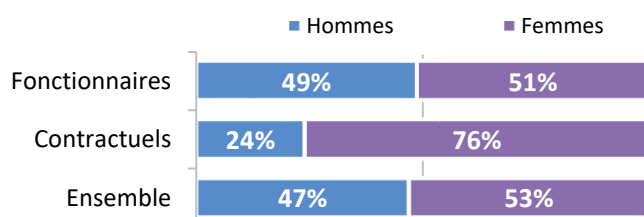
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	28%	25%
Technique	48%	28%	47%
Culturelle	1%	4%	1%
Sportive			
Médico-sociale	8%	16%	9%
Police	9%		8%
Incendie			
Animation	10%	24%	11%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

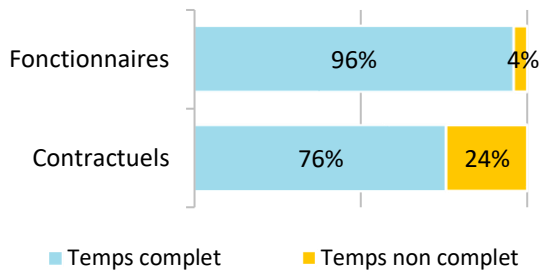


➔ Les principaux cadres d'emplois

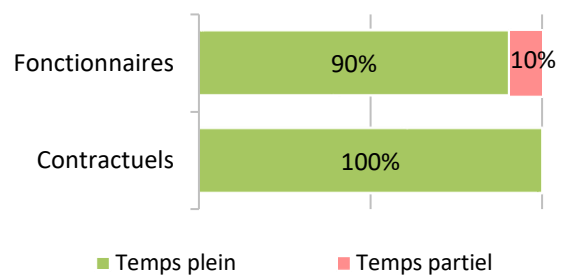
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	22%
Agents de maîtrise	19%
Adjoints administratifs	18%
Adjoints d'animation	10%
Agents de police municipale	7%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou partiel



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	25%	67%
Médico-sociale	12%	25%
Technique	1%	14%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

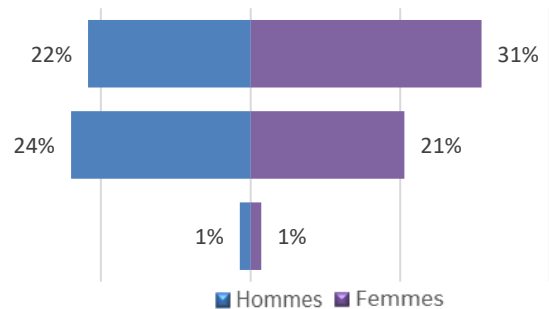
1% des hommes à temps partiel
 17% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,11	de 50 ans et +
Contractuels permanents	43,13	
Ensemble des permanents	49,63	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	34,75	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

➔ 410,22 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 354,76 fonctionnaires
- > 27,13 contractuels permanents
- > 28,33 contractuels non permanents

746 600 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	20,59 ETPR
Catégorie B	41,99 ETPR
Catégorie C	319,31 ETPR

Positions particulières

> Un agent détaché dans une autre structure

- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 11 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2021, 26 arrivées d'agents permanents et 27 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
352 agents	351 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-0,3%
Contractuels	➔	0,0%
Ensemble	↘	-0,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	33%
Mise en disponibilité	19%
Fin de contrats remplaçants	19%
Mutation	15%
Détachement	4%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	46%
Recrutement direct	23%
Voie de mutation	19%
Intégration directe	12%

* 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

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

➔ 126 avancements d'échelon et 24 avancements de grade

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

➔ Les charges de personnel représentent 48,16 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	33 069 581 €	Charges de personnel*	15 927 830 €	➔	Soit 48,16 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	10 255 948 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	713 280 €
Primes et indemnités versées :	2 065 383 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	201 294 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	112 743 €		
Supplément familial de traitement :	91 396 €		
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	45 420 €	51 713 €	30 957 €	15 749 €	25 508 €	45 298 €
Technique	47 890 €		33 741 €		25 885 €	19 721 €
Culturelle	s				s	s
Sportive						
Médoco-sociale	s	54 116 €		s	22 983 €	
Police	s		27 399 €		26 912 €	
Incendie						
Animation			28 167 €	s	21 409 €	17 084 €
Toutes filières	46 217 €	52 998 €	31 632 €	15 333 €	25 209 €	22 944 €

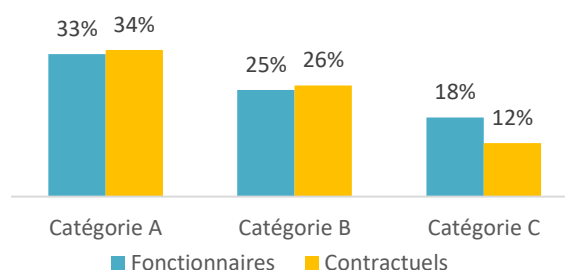
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,14 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,14%
Contractuels sur emplois permanents	20,06%
Ensemble	20,14%

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

- ➔ 9975 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ➔ 217 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

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

En 2021, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 25,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,7 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)	6,36%	2,10%	6,06%	0,40%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,92%	2,10%	6,57%	0,40%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,56%	2,35%	7,19%	0,67%

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)
- ➔ 62,9 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 27 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 6,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 60 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
8 assistants de prévention désignés 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.

21 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 5 845 € 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 : 2 984 €

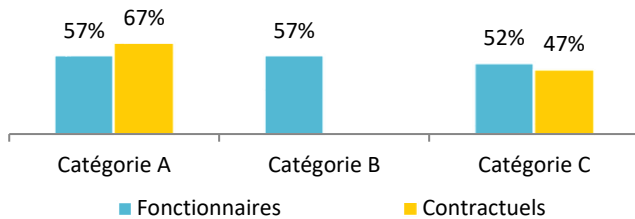
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

- ➔ En 2021, 52,1% 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



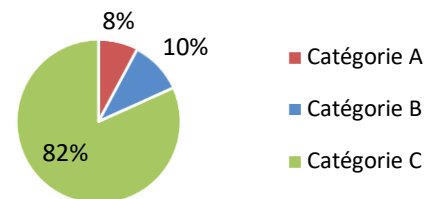
- ➔ 165 374 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	42 %

- ➔ 592 jours de formation ont été suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	37%
Autres organismes	37%
Interne à la collectivité	26%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	2 951 €
Montant moyen par bénéficiaire	12 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

38 jours de grève recensés en 2021

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