

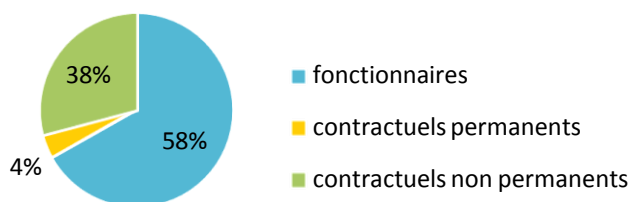
## COMMUNE DE LA CHAPELLE-SAINT-LUC

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Aube.

### Effectifs

#### 456 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- >264 fonctionnaires
- >16 contractuels permanents
- >176 contractuels non permanents



#### 37 % des contractuels permanents en CDI

#### 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### Précisions emplois non permanents

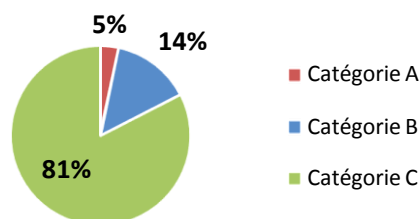
- 19 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 38 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

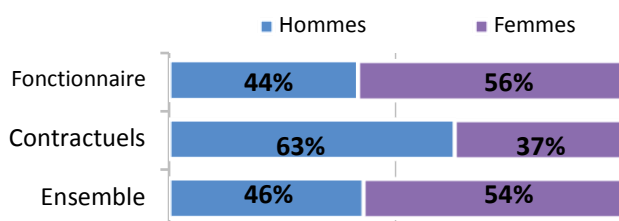
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	49%	29%
Technique	45%	13%	43%
Culturelle	4%		4%
Sportive	3%	25%	4%
Médico-sociale	3%		4%
Police Incendie	4%		3%
Animation	13%	13%	13%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut

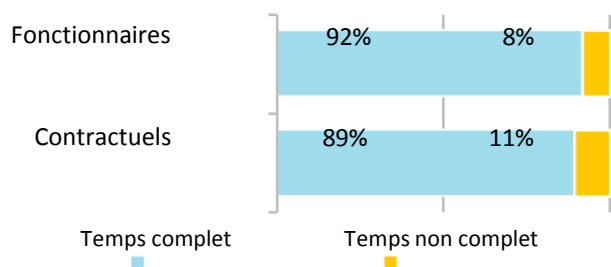


#### Les principaux cadres d'emplois

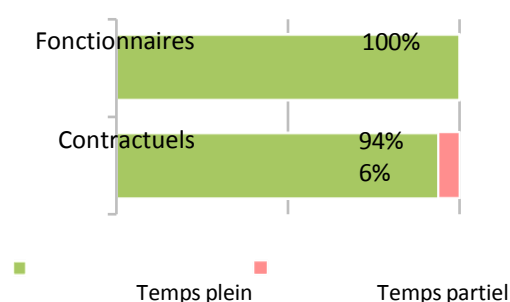
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	20%
Adjoints d'animation	11%
Agents de maîtrise	9%
Rédacteurs	5%

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

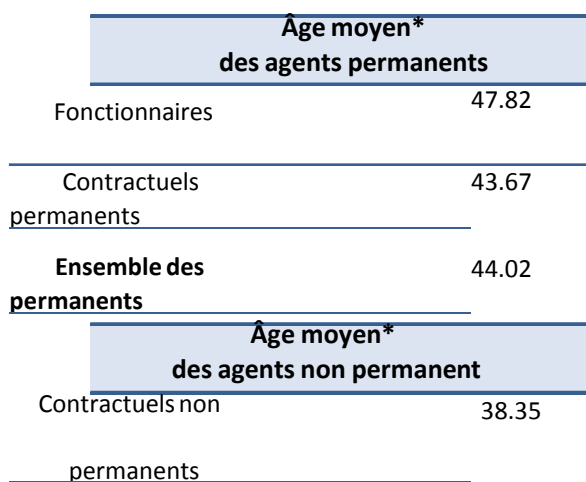
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	36%	0%
Sportive	20%	0%
Technique	9%	0%

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

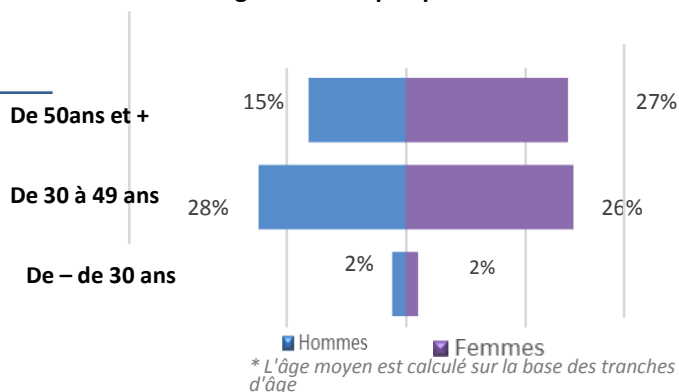
0.01% des hommes à temps partiel  
1.36% des femmes à temps partiel

## Pyramides des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

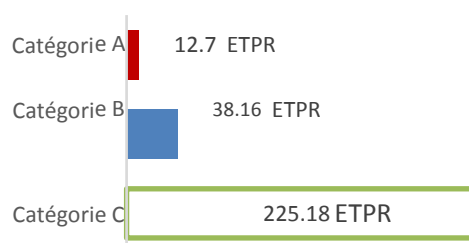


## Équivalent temps plein rémunéré

### 404.54 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 256.26 fonctionnaires
- > 15.78 contractuels permanents
- > 132.50 contractuels non permanents

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



625 682 heures travaillées rémunérées en 2020

### Positions particulières

- > 11 agents en disponibilité
- Dont 10 disponibilité pour convenances personnelles et 1 disponibilité pour suivre son conjoint.

- > Deux agents détachés dans une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### En 2020, 4 arrivées d'agents permanents et 10 départs

2 Agents contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
270 agents	264 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	▮	-2.8%
Contractuels	▮	-5.8%
<b>Ensemble</b>	▮	<b>-3.04%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	60%
Congé parental	20%
Mise en disponibilité	10%
Décès	10%

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

Voie de mutation	75%
Intégration directe	25%

\* 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 de promotion interne nommé en 2020

### 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

### 123 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### Aucune 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	0	0

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 69.01 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>18 377 486 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>12 683 396€</b>	➔	<b>Soit 69.01 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>6 759 964 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>938 503 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 144 114 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	39 970€		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	104 463 €		
Supplément familial de traitement :	85 113 €		
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	34 672€	42 878€	31 768€	24 585€	23 078€	16 166 €
Technique				S	23 583€	S
Culturelle			29 351€			
Sportive			26 150€	23 985€	S	
Médico-sociale					24 833 €	
Police					32 228 €	
Incendie						
Animation			20 882€	S	23 094 €	S
<b>Toutes filières</b>	<b>34 672€</b>	<b>42 878€</b>	<b>27 037 €</b>	<b>24 285 €</b>	<b>25 363 €</b>	<b>16 166€</b>

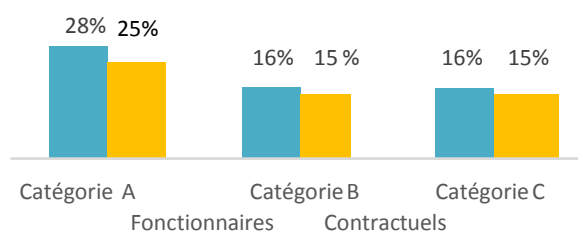
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16.92%

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>16.78%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>18.92%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16.92%</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 permanents
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- 2048 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- 401 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

### La collectivité adhère au régime d'assurance chômage pour les agents contractuels.

## Absences

> En moyenne, 34.9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

En moyenne, 77.8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,77%	6,57%	5,82%	1,55%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	12,36%	6,57%	12,03%	1,55%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,76%	7,48%	12,46%	2,06%

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

Les agents ont bénéficié de 32 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).

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

40.37 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

33 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 7.2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 29 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.

25 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 92 % sont fonctionnaires\*
- 92 % sont en catégorie C\*
- 5 786 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

### FORMATION

10 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 5 828 €

Coût par jour de formation : 583 €

### 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 : 67 852 €

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

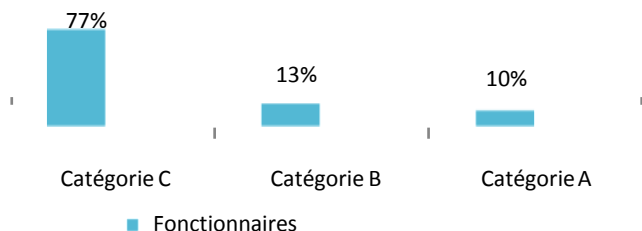
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

## Formation

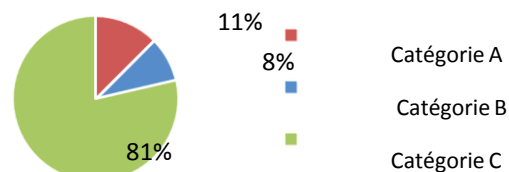
en 2020, 13,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



18 918€ ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	87%
Autres organismes	0%
Frais de déplacement	13%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

0,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
Interne à la collectivité	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe au contrat santé

Montants annuels

Montant global des participations	6 808 €
Montant moyen par bénéficiaire	69.46 €

L'action sociale de la collectivité

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

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

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

## Relations sociales

### Jours de grève

]

3 jours de grève recensés en 2020

]

### Comité Technique Local

5 réunions en 2020 dans la collectivité  
5 réunions en 2020 du CHSCT

Commissions Administratives Paritaires

Aucune réunion 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 »

#### 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