



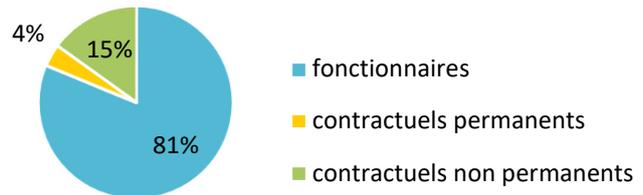
COMMUNE DE CUERS

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 du Var.

Effectifs

➔ 187 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 152 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 28 contractuels non permanents



➔ 100 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

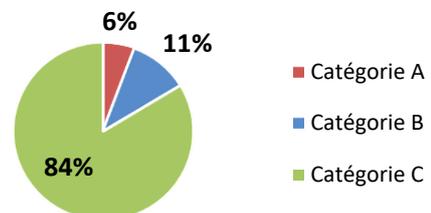
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 64 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : 2 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

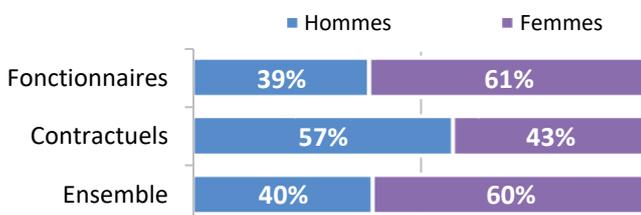
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	42%		40%
Technique	46%		44%
Culturelle	3%	100%	7%
Sportive			
Médico-sociale	1%		1%
Police	7%		6%
Incendie			
Animation	2%		2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

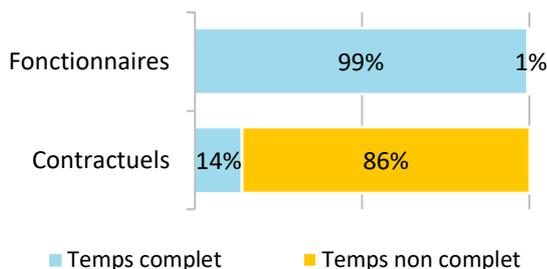


➔ Les principaux cadres d'emplois

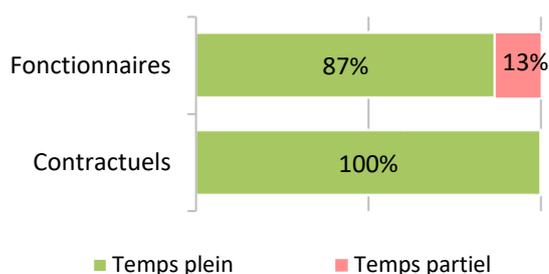
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	32%
Agents de maîtrise	8%
Agents de police municipale	6%
Attachés	5%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	2%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

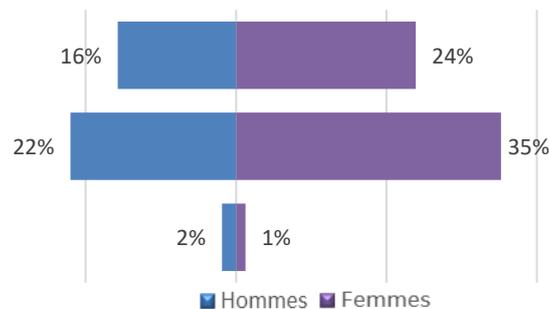
3% des hommes à temps partiel
20% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,57	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,07	
Ensemble des permanents	47,28	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	42,14	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

➔ 166,23 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 151,14 fonctionnaires
- > 4,85 contractuels permanents
- > 10,24 contractuels non permanents

302 539 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	8,18 ETPR
Catégorie B	15,47 ETPR
Catégorie C	132,34 ETPR

Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2021, 7 arrivées d'agents permanents et 19 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
171 agents	159 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-6,2%
Contractuels	↘	-22,2%
Ensemble	↘	-7,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	37%
Départ à la retraite	26%
Mise en disponibilité	21%
Démission	11%
Détachement	5%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	71%
Recrutement direct	29%

* 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

- ➔ 3 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ 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

- ➔ 53 avancements d'échelon et 8 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	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 2021)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 56,55 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	11 555 579 €	Charges de personnel*	6 534 793 €	➔	Soit 56,55 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 442 195 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	251 599 €
Primes et indemnités versées :	933 124 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	59 151 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	28 838 €		
Supplément familial de traitement :	41 408 €		
Indemnité de résidence :	30 809 €		
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	58 951 €		33 458 €		27 570 €	
Technique		s	33 425 €		25 731 €	
Culturelle				s	15 672 €	22 824 €
Sportive						
Médico-sociale						s
Police					30 256 €	
Incendie						
Animation					27 086 €	
Toutes filières	57 749 €		33 834 €	15 672 €	26 708 €	

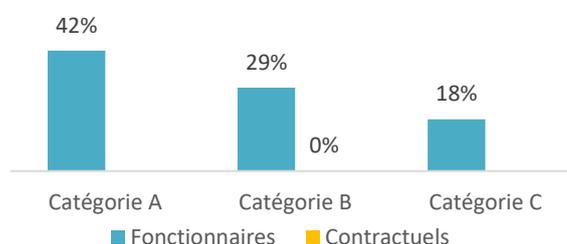
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,01 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	21,37%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	21,01%

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



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ➔ 5731 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Absences

➔ En moyenne, 40,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,97%	0,00%	6,66%	0,10%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,12%	0,00%	10,63%	0,10%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,82%	0,00%	11,30%	0,10%

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)
- ➔ 2,4 % 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

➔ 7 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 3,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 96 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.

13 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 188 114 € 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**
16 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

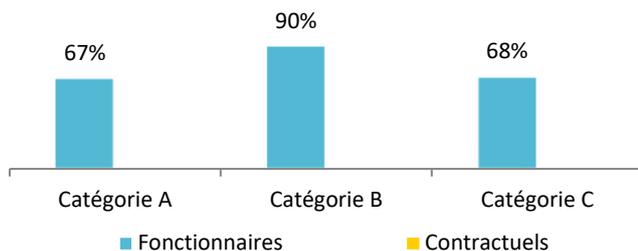
Coût total des formations : 7 310 €
Coût par jour de formation : 457 €
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

Formation

➔ En 2021, 66,0% 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



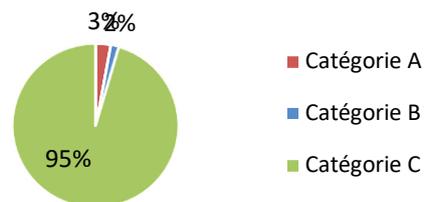
➔ 55 878 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	69 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	27 %

➔ 177 jours de formation 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 :
> 1,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	16%
Interne à la collectivité	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

8 réunions en 2021 dans la collectivité
1 réunion du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules 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

2 Formules 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 : mars 2023

Version 1