

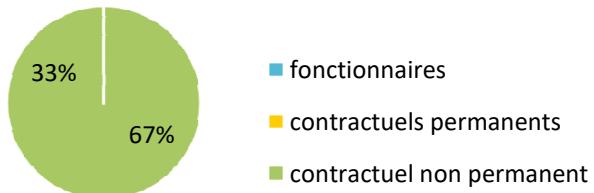
► COMMUNE D AUSSAC

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.fr des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de la Charente.

— Effectifs

► 6 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 4 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



► Aucun contractuel permanent en CDI

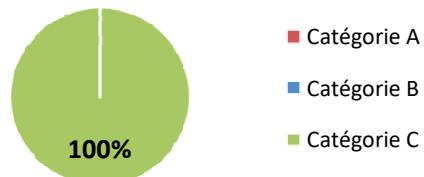
Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

— Caractéristiques des agents permanents

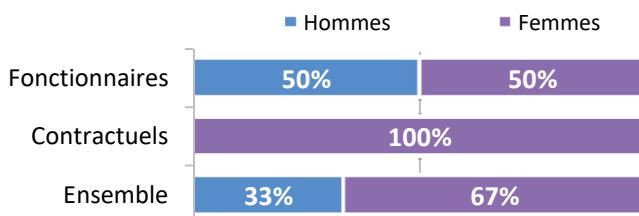
► Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative		50%	17%
Technique	100%	50%	83%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

► Répartition des agents par catégorie



► Répartition par genre et par statut

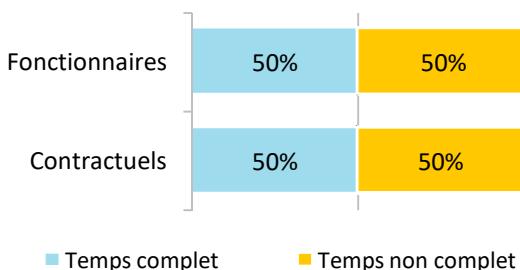


► Les principaux cadres d'emplois

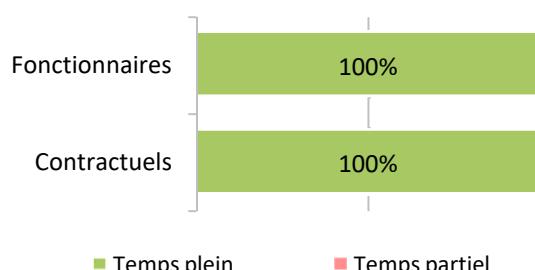
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	83%
Adjointes administratives	17%

— 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



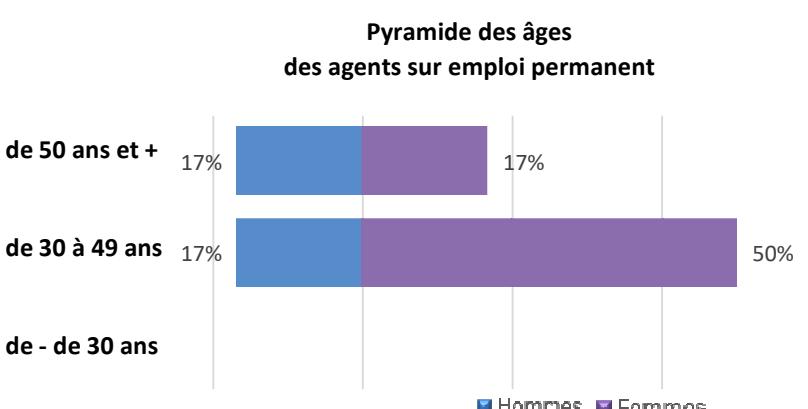
► La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	50%	100%

— Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen*	
des agents permanents	
Fonctionnaires	45,00
Contractuels permanents	35,00
Ensemble des permanents	41,67
Tranche d'âge	



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

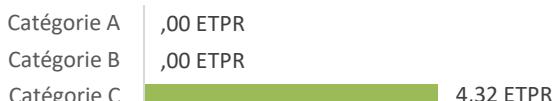
— Équivalent temps plein rémunéré

► 4,32 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 3,63 fonctionnaires
- > 0,69 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

7 862 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- En 2020, 4 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contratuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
6 agents	6 agents
¹ cf. page 7	

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-20,0%
Contractuels	↗	100,0%
Ensemble	➔	0,0%

Évolution professionnelle

- 3 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

- Aucun lauréat d'un concours

- 3 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	75%
Mutation	25%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	100%

* 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)

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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 43,66 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	349 943 €	Charges de personnel*	152 790 €	Soit 43,66 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	106 228 €	Rémunération - emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	9 037 €	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 186 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 726 €	
Supplément familial de traitement :	1 819 €	
Indemnité de résidence :	0 €	

► Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A Titulaire	Catégorie A Contractuel	Catégorie B Titulaire	Catégorie B Contractuel	Catégorie C Titulaire	Catégorie C Contractuel
Administrative					s	s
Technique					25 421 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières					25 343 €	s

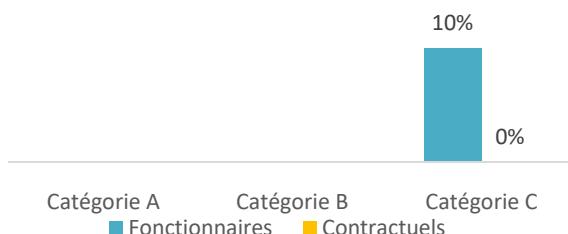
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

► La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,51 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	9,82%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	8,51%

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

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2020
107 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

Absences

- En moyenne, 77,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

- > Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2020

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	21,16%	0,00%	14,11%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	21,16%	0,00%	14,11%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	21,16%	0,00%	14,11%

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)
- 40,0 % 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

- Aucun accident du travail déclaré en 2020

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

FORMATION

1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût total des formations : 200 €

Coût par jour de formation : -

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 : 516 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

Dernière mise à jour :

2018

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.

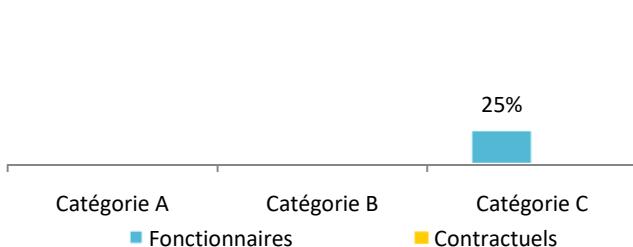
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

- en 2020, 16,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour ► 1 jour de formation suivi en 2020

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



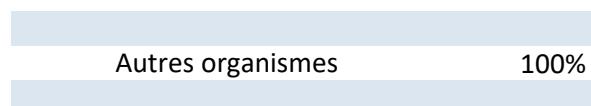
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,2 jour par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance ► L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	1 200 €	300 €
Montant moyen par bénéficiaire	240 €	60 €

La collectivité cotise 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

Aucun jour de grève recensé en 2020

— 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 extraits 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.