

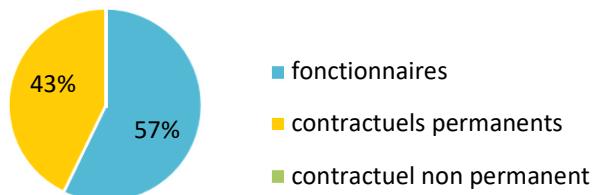


COMMUNE D AUSSAC

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.fr des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Charente.

Effectifs→ **7 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021**

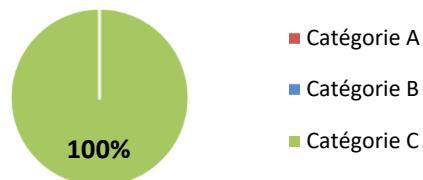
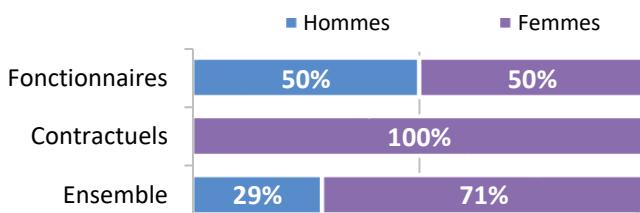
- > 4 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent

→ **Aucun contractuel permanent en CDI**

Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents→ **Répartition par filière et par statut**

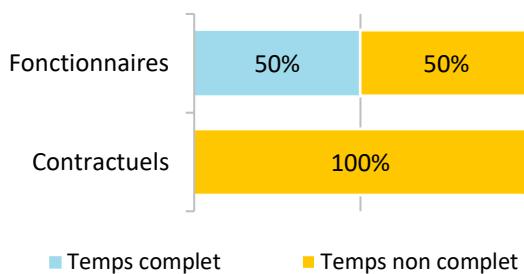
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%		14%
Technique	75%	100%	86%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

→ **Répartition des agents par catégorie**→ **Répartition par genre et par statut**→ **Les principaux cadres d'emplois**

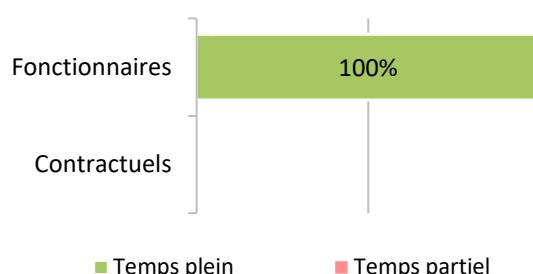
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	86%
Adjointes administratives	14%

— 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

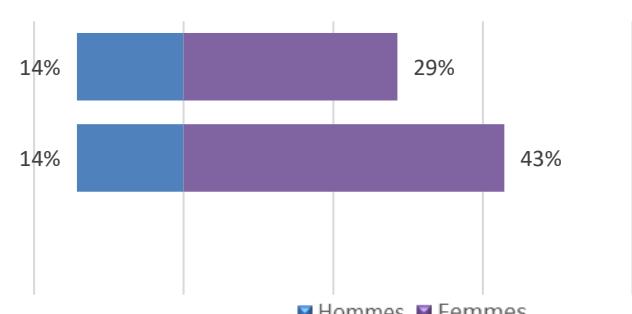
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	67%	100%

— Pyramide des âges —

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen*	
	des agents permanents
Fonctionnaires	47,50
Contractuels permanents	40,83
Ensemble des permanents	44,64
Tranche d'âge	
	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 —

► 4,83 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 3,18 fonctionnaires
- > 1,65 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

8 791 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières —

Aucune position particulière

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2021, 3 arrivées d'agents permanents et 9 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
13 agents	7 agents
	¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	⬇	-20,0%
Contractuels	⬇	-62,5%
Ensemble	⬇	-46,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	89%
Mise en disponibilité	11%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	100%

* 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

- Un avancement d'échelon et aucun avancement 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

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 42,22 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	383 631 €	Charges de personnel*	161 969 €	Soit 42,22 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	115 042 €	Rémunération - emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	6 605 €	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 219 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 318 €	
Supplément familial de traitement :	3 344 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

► Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

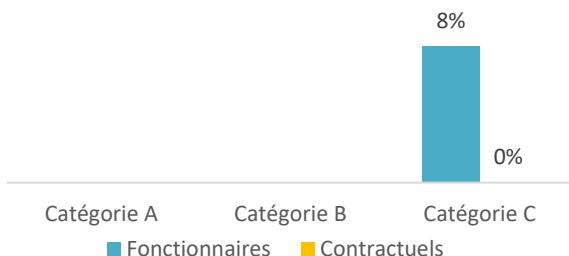
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative					s	
Technique					27 589 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières					26 453 €	s

*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 5,74 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	7,85%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	5,74%

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 2021
214 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

► En moyenne, 128,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	22,60%	1,37%	13,50%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	35,21%	1,37%	20,70%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	35,21%	1,37%	20,70%

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)
- 62,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

► Aucun accident du travail déclaré en 2021

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

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

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

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

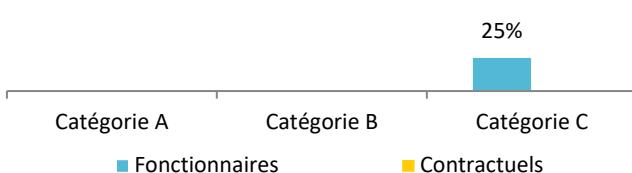
Dernière mise à jour :

2021

Formation

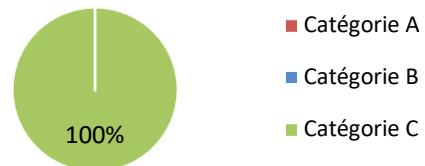
► En 2021, 14,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



► 5 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



► 878 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,7 jour par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

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

► Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Relations sociales

► Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

— 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.