



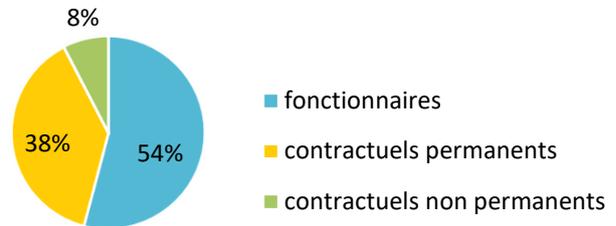
## COMMUNAUTE DE COMMUNES CONVERGENCE GARONNE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

### Effectifs

#### ➔ 159 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 86 fonctionnaires
- > 61 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



#### ➔ 2 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

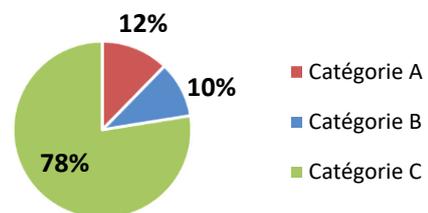
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

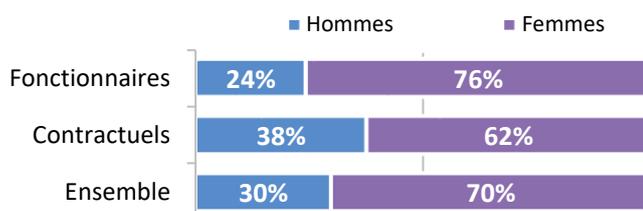
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	7%	20%
Technique	16%	3%	11%
Culturelle	9%	2%	6%
Sportive		2%	1%
Médico-sociale	10%	3%	7%
Police			
Incendie			
Animation	34%	84%	54%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

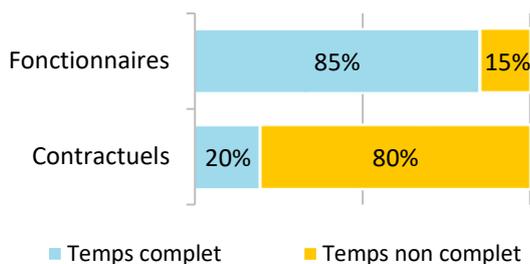


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

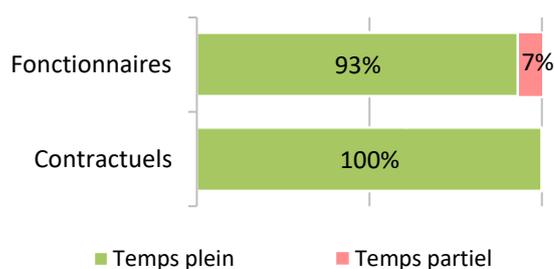
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	50%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints techniques	9%
Attachés	6%
Animateurs	4%

## 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
Animation	24%	94%
Médico-sociale	22%	0%
Technique	21%	0%

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

4% des hommes à temps partiel  
7% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 39 ans

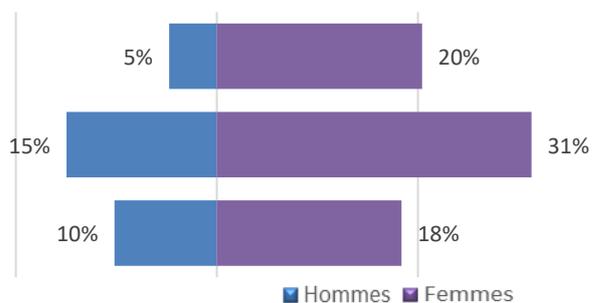
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,17
Contractuels permanents	31,27
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>39,40</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	32,50

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

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

### ➔ 140,04 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 88,17 fonctionnaires
- > 40,86 contractuels permanents
- > 11,01 contractuels non permanents

254 873 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	14,99 ETPR
Catégorie B	14,04 ETPR
Catégorie C	100,00 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2022, 30 arrivées d'agents permanents et 146 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
263 agents	147 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-14,9%
Contractuels	↘	-62,3%
<b>Ensemble</b>	<b>↘</b>	<b>-44,1%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	81%
Démission	11%
Autres cas	3%
Départ à la retraite	2%
Mise en disponibilité	1%

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

Arrivées de contractuels	77%
Intégration directe	23%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

### ➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

### ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

### ➔ 67 avancements d'échelon et un avancement de grade

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 40,2 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>12 759 344 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>5 128 884 €</b>	➔	<b>Soit 40,2 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 335 282 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>240 921 €</b>
Primes et indemnités versées :	417 503 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	106 949 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	23 218 €		
Supplément familial de traitement :	31 257 €		
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	40 581 €	25 323 €	s		25 386 €	24 941 €
Technique	s	s			23 970 €	s
Culturelle	s		s		22 488 €	s
Sportive				s		
Médico-sociale	33 046 €	s	22 749 €	s	s	
Police						
Incendie						
Animation			29 780 €		26 858 €	21 572 €
<b>Toutes filières</b>	<b>40 152 €</b>	<b>24 398 €</b>	<b>26 996 €</b>	<b>s</b>	<b>25 396 €</b>	<b>21 756 €</b>

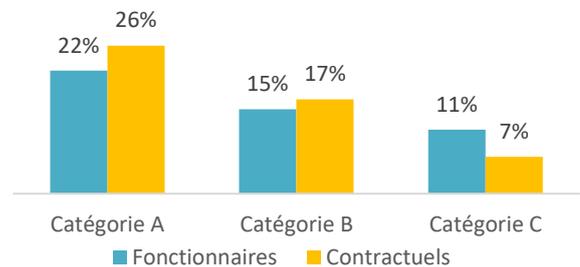
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,52 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,94%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>8,69%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>12,52%</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 ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 26 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 6945,04 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 69,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 28,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	11,38%	4,53%	8,54%	2,67%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	18,95%	7,81%	14,32%	2,67%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	19,87%	8,52%	15,16%	3,38%

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)
- ➔ 23,7 % 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

➔ 5 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 3,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 38 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité  
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**  
10 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
- ➔ **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 : 9 212 €

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

Dernière mise à jour : 2022

## 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.

**1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

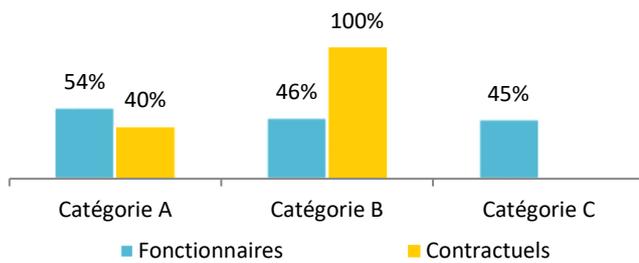
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

## Formation

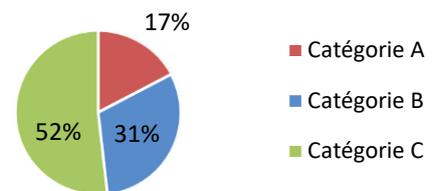
➔ En 2022, 29,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 307 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 52 987 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	56 %
Coût de la formation des apprentis	44 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	16 528 €	170 €
Montant moyen par bénéficiaire	184 €	170 €

## Relations sociales

➔ Jours de grève

10 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité  
5 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2023

Version 4