

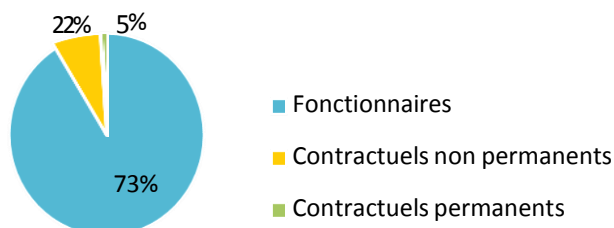
COMMUNE DE CLERMONT-L'HERAULT

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Hérault.

Effectifs

166 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- >121 fonctionnaires
- >8 contractuels permanents
- >37 contractuels non permanents



100 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emploi non permanent

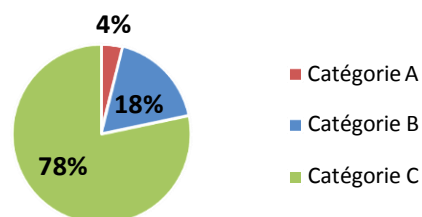
- ∅ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ∅ 8 contractuels non permanents recrutés comme saisonnier ou occasionnel
- ∅ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

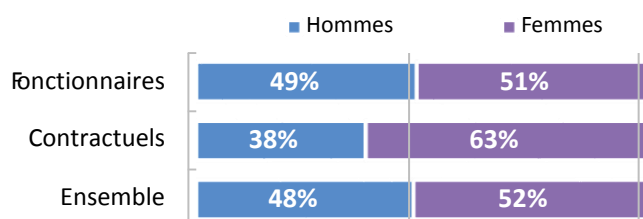
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel
Administrative	26%	9%
Technique	50%	29%
Culturelle	5%	22%
Sportive	2%	
Médico-sociale	7%	7%
Police Incendie	7%	
Animation	2%	33%
Total	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

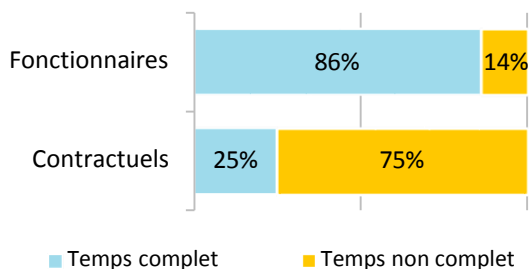


Les principaux cadres d'emplois

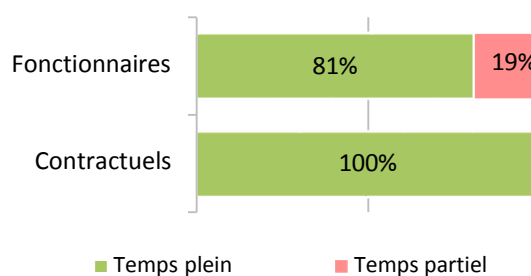
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	23%
Agents de maîtrise	22%
Adjoints administratifs	18%
Assistants d'enseignement artistique ATSEM	7%
	7%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	26%	18%
Administrative	3%	-
Culturel	-	22%
Animation	-	33%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

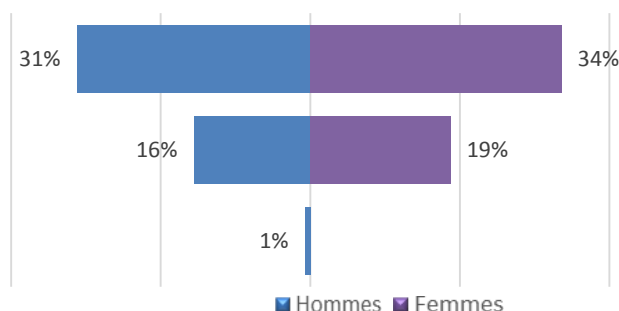
0% des hommes à temps partiel
44% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 53 ans

Age moyen des agents permanents		
Fonctionnaires	52,67	de 50 ans et +
Contractuels permanents	51,07	
Ensemble des permanents	52,58	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 42 à 48 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

122,26 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

>113,86 fonctionnaires
>7,44 contractuels permanents
>0,96 contractuel non permanent

222 513 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

1 agent en détachement sur la Fonction Publique d'Etat

Mouvements

En 2020, 2 arrivées d'agents permanents et 2 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
132 agents	129 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	□	-0,8%
Contractuels	□	14,3%

Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	50%
Départ à la retraite	50%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	50%
Arrivées de contractuels	50%

* 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

3 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

Aucun lauréat d'un concours

Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

58 avancements d'échelon et 11 avancements de grade

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 62,65 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 493 127 €	Charges de personnel*	5 320 570 €	➔	Soit 62,65 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 259 638 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	392 265 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	54 128 €		359 060 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	34 049 €		
Supplément familial de traitement :	26 402 €		
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	41 859 €		34 847 €	s	25 596 €	
Technique	s		31 340 €		25 808 €	
Culturelle			24 855 €	15 693 €	23 970 €	
Sportive			s		s	
Médico-sociale					22 917 €	
Police			40 633 €		32 430 €	
Incendie						
Animation			s		s	
Toutes filières	44 234 €		30 716 €	16 990 €	25 986 €	

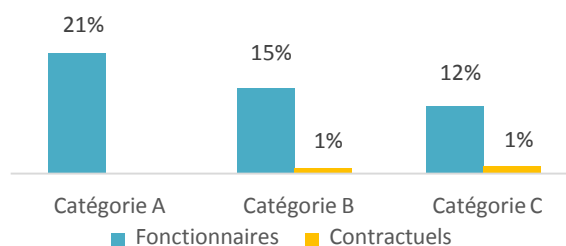
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,03 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,60%
Contractuels sur emplois permanents	1,05%
Ensemble	12,03%

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
- ⚡ Congé de maladie ordinaire : prime décomptée à partir du 16ième jour d'arrêt (sauf suite à hospitalisation)

- ⚡ 1690 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⚡ 1416 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

> en 2020, 9 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

Absences

- En moyenne : 20,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,91%	0,00%	3,66%	10,14%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,56%	0,00%	5,22%	10,14%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,56%	0,00%	5,22%	10,14%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- 5 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux, proratisées en fonction du temps de travail (– le lundi de Pentecôte), soit 4 journées pour TC

- 33,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque accident du travail

Accidents du travail

- 16 accidents du travail déclarés en 2020

Titulaires : 14 (557 jours d'arrêt)

Contractuels : 2 (31 jours d'arrêt)

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.

11 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⌘ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⌘ 11 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⌘ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 10 en catégorie C

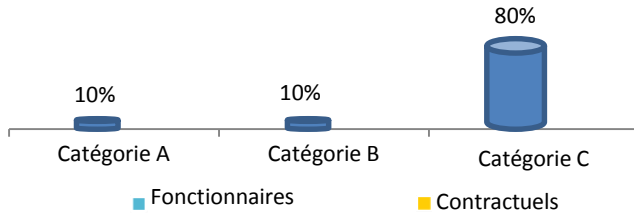
Prévention et risques professionnels

- CONSEILLER DE PRÉVENTION**
 1 conseiller de prévention désigné dans la collectivité
- FORMATION**
 Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- 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**
 Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Formation

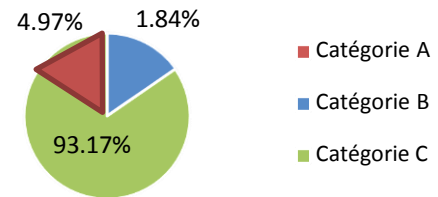
En 2020 : 20% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



36 519 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Autres organismes	25 %
Frais de déplacement	3 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	92%
Autres organismes	8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance (labellisés)

Santé Cat. C : 30 euro
Cat. B et A : 15 euro

Prévoyance Cat. A B C : 12 euro
(maintien salaire)

L'action sociale de la collectivité

- La collectivité cotise au Comité d'Œuvres Sociales Languedoc Roussillon (COS LR)

- Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

Relations sociales

Jours de grève

19.50 jours de grève recensés en 2020

Comité Technique Local

2 réunions 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