

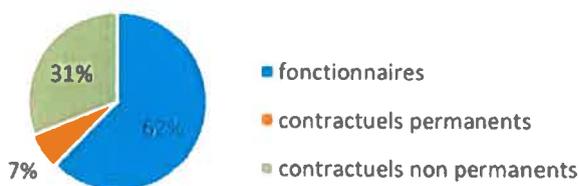
→ COMMUNE DE FORCALQUIER

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 des Alpes de Haute-Provence.

Effectifs

→ 106 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 66 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 33 contractuels non permanents



→ 1 contractuel permanent en CDI

→ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

→ Précisions emplois non permanents

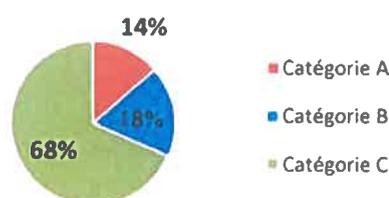
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 97 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	29%	21%
Technique	62%	29%	59%
Culturelle	2%		1%
Sportive			
Médico-sociale	9%	43%	12%
Police	6%		5%
Incendie			
Animation	2%		1%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

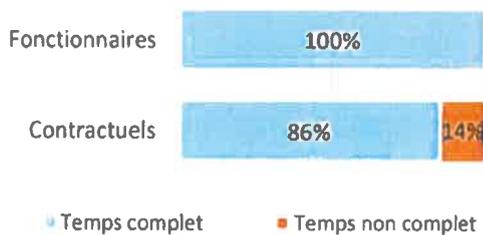
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	42%	58%
Contractuels	43%	57%
Ensemble	42%	58%

→ Les principaux cadres d'emplois

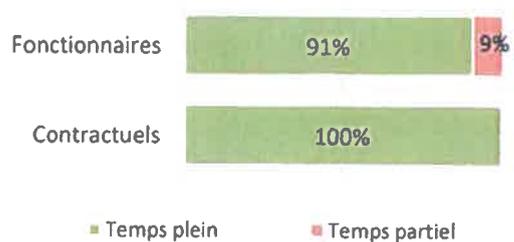
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Rédacteurs	12%
Agents de maîtrise	11%
ATSEM	7%
Techniciens	5%

— 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

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

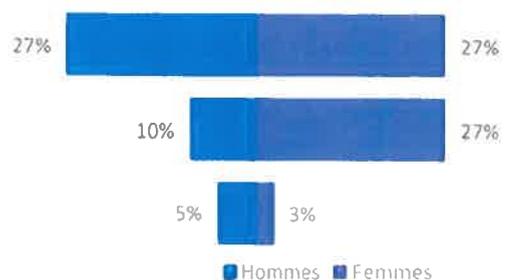
0% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,38	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,50	
Ensemble des permanents	49,62	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	42,05	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

➔ 88,32 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 66,00 fonctionnaires
- > 6,39 contractuels permanents
- > 15,93 contractuels non permanents

160 742 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

> Un agent en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2020, 2 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
75 agents	73 agents
¹ cf. page 7	
Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020	
Fonctionnaires	↘ -4,3%
Contractuels	↗ 16,7%
Ensemble	↘ -2,7%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	25%
Mutation	25%
Démission	25%
Départ à la retraite	25%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	50%
Arrivées de contractuels	50%

* Variation des effectifs

$\frac{\text{Effectif physique rémunéré au 31/12/2020} - \text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019}}{\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019}}$

$\frac{\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020}}{\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019}}$

Évolution professionnelle

- ➔ 4 bénéficiaires d'une promotion interne n'ayant pas été nommés
- ➔ Aucun lauréat d'un concours
- ➔ 36 avancements d'échelon et 4 avancements 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 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 56,48 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 943 229 €	Charges de personnel*	3 357 012 €	➔	Soit 56,48 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :		1 854 171 €		Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :		207 100 €		491 011 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		22 177 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :		18 062 €			
Supplément familial de traitement :		26 787 €			
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	43 615 €		27 765 €	s	24 837 €	s
Technique	37 011 €		35 293 €	s	23 854 €	s
Culturelle		s				
Sportive						
Médico-sociale	29 783 €				25 544 €	12 874 €
Police					23 424 €	
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	36 093 €		29 818 €	19 003 €	23 610 €	14 759 €

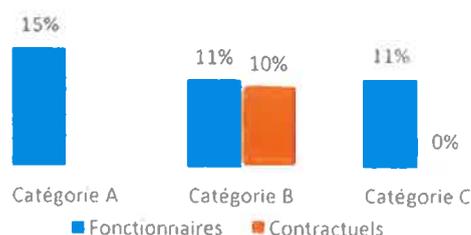
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,17 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	11,60%
Contractuels sur emplois permanents	3,81%
Ensemble	11,17%

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
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 947,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 175 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

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

> en 2020, 8 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

en 2020, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 21,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,51%	0,43%	4,12%	4,99%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,84%	0,43%	5,32%	4,99%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,98%	0,59%	5,46%	5,11%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme = nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Les agents ont bénéficié de 25 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 50,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- ➔ Fonctionnaires : 4 accidents
365 jours d'arrêt de travail
1 femme 3 hommes
- Contractuels : 4 accidents
103 jours d'arrêt de travail
3 femmes 1 homme

Prévention et risques professionnels

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

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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

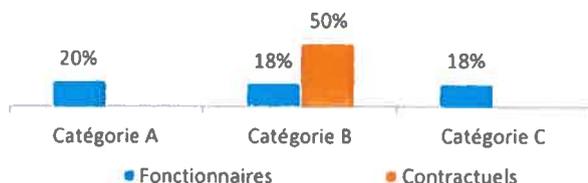
- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 2 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 1 732 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2019

Formation

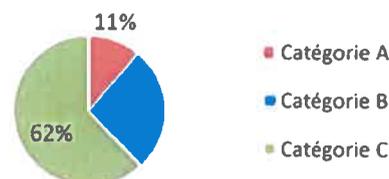
- en 2020, 17,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 22 960 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Autres organismes	34 %
Frais de déplacement	2 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

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

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Aucune information relative à la participation aux contrats de protection sociale complémentaire

- L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

- Jours de grève

7 jours de grève recensés en 2020

- Comité Technique Local

4 réunions en 2020 dans la collectivité

- Commissions Administratives Paritaires

- 3 réunions en 2020 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

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 comptabilisées 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 : octobre 2021

Version 4