



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



COMMUNE DE MIRAMAS

Envoyé en préfecture le 20/12/2022
 Reçu en préfecture le 20/12/2022
 Publié le 23/12/2022 **SLO**
 ID : 013-211300637-20221214-216_2022-DE

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion des Bouches du Rhône.

Effectifs

➔ 663 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 543 fonctionnaires
- > 25 contractuels permanents
- > 95 contractuels non permanents



➔ 28 % des contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

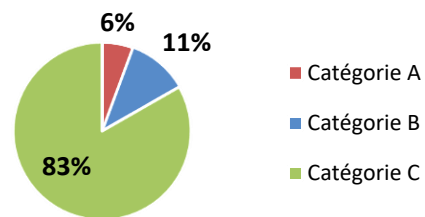
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 9 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

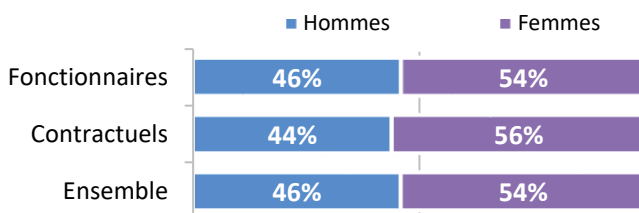
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	24%	29%
Technique	53%	64%	54%
Culturelle			
Sportive	3%	8%	3%
Médico-sociale	2%		2%
Police	8%		8%
Incendie			
Animation	6%	4%	5%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

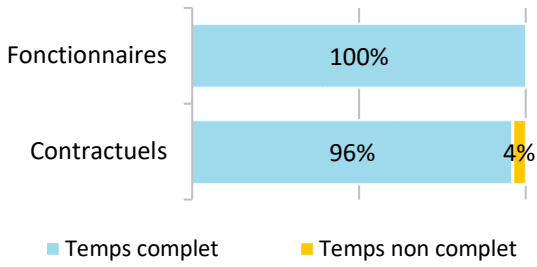


➔ Les principaux cadres d'emplois

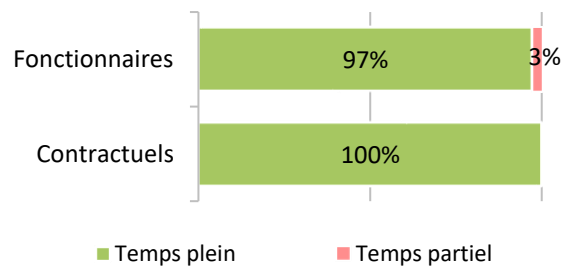
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	34%
Adjointes administratifs	20%
Agents de maîtrise	14%
Agents de police municipale	7%
Rédacteurs	5%

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

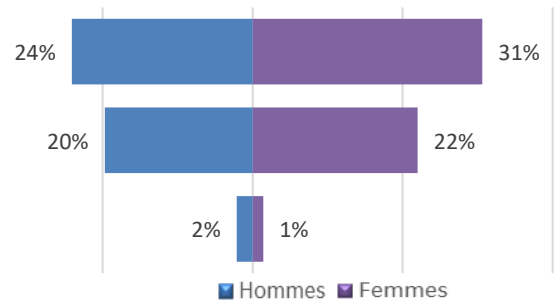
0% des hommes à temps partiel
 5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,40	de 50 ans et +
Contractuels permanents	44,30	
Ensemble des permanents	49,17	
de 30 à 49 ans		
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	35,29	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

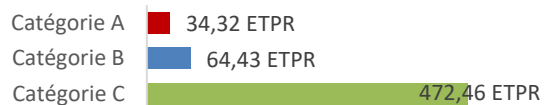
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 636,03 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 545,21 fonctionnaires
- > 26,00 contractuels permanents
- > 64,82 contractuels non permanents

1 157 575 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 13 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 12 agents en disponibilité
- > 10 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 26 arrivées d'agents permanents et 32 départs

10 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
574 agents	568 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-0,7%
Contractuels	↘	-7,4%
Ensemble	↘	-1,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	53%
Mutation	38%
Démission	6%
Mise en disponibilité	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	35%
Remplacements (contractuels)	23%
Recrutement direct	19%
Arrivées de contractuels	12%
Réintégration et retour	8%

* 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

➔ 10 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 60% des nominations concernent des femmes

➔ 5 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 2 n'ayant pas été nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

➔ 197 avancements d'échelon et 68 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 144 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 59,7 % femmes

dont 81,9 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)

100%

➔ Les charges de personnel représentent 58,91 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	44 951 005 €	Charges de personnel*	26 482 724 €	➔	Soit 58,91 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	17 507 739 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 476 962 €
Primes et indemnités versées :	2 948 220 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	478 820 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	484 358 €		
Supplément familial de traitement :	132 113 €		
Indemnité de résidence :	947 246 €		
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	56 347 €	40 126 €	33 063 €	30 141 €	27 650 €	
Technique	59 334 €	58 245 €	39 355 €	36 558 €	27 970 €	17 956 €
Culturelle						
Sportive	s	s	37 997 €	s	28 738 €	
Médico-sociale	s				26 165 €	
Police			50 038 €		35 567 €	
Incendie						
Animation					27 100 €	s
Toutes filières	56 444 €	45 781 €	36 429 €	33 162 €	28 436 €	18 495 €

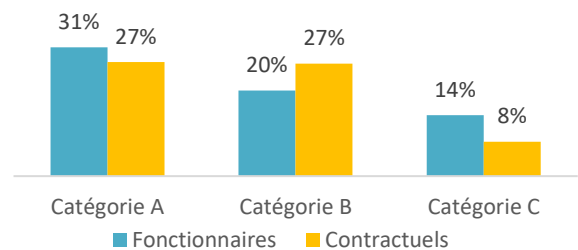
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,84 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	16,52%
Contractuels sur emplois permanents	23,19%
Ensemble	16,84%

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
- ⇒ Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 20168 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 213,75 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ En 2021, 41 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

Absences

➔ En moyenne, 31,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,09%	3,46%	5,02%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,72%	3,46%	8,49%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,77%	5,42%	11,49%	0,04%

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

- ➔ 11 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 85,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 26 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 3,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 26 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

50 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 98 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **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

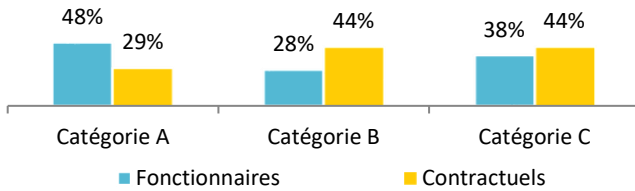
Dernière mise à jour : 2021

Formation

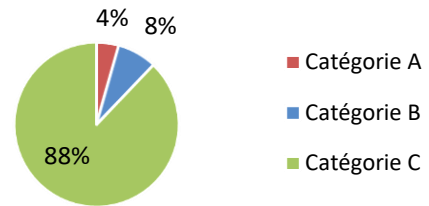
➔ En 2021, 37,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 644 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 229 410 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Frais de déplacement	8 %
Autres organismes	27 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	52%
Autres organismes	41%
Interne à la collectivité	8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	125 524 €
Montant moyen par bénéficiaire	353 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

120 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2021 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

3 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

Envoyé en préfecture le 20/12/2022
Reçu en préfecture le 20/12/2022
Publié le 23/12/2022
ID : 013-211300637-20221214-216_2022-DE

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

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.

Date de publication : octobre 2022

Version 1