



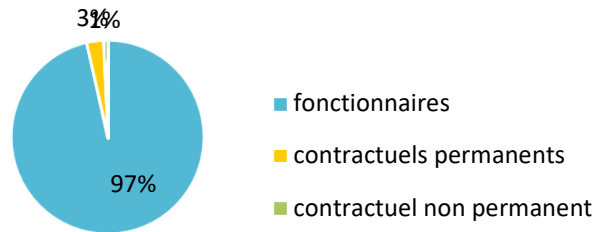
COMMUNE DE SAINT GAUDENS

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de Haute-Garonne.

Effectifs

➔ 146 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 141 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emploi non permanent

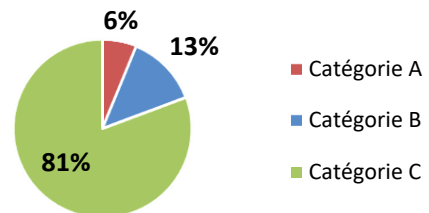
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

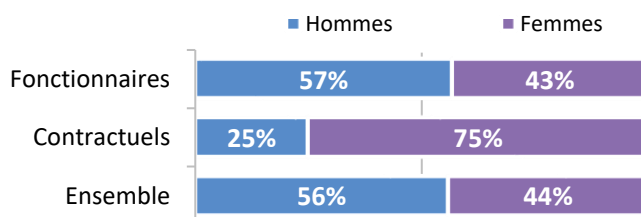
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	50%	24%
Technique	55%	25%	54%
Culturelle	3%		3%
Sportive	4%	25%	4%
Médico-sociale	9%		8%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	2%		2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

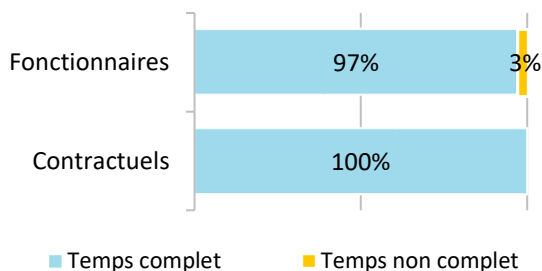


➔ Les principaux cadres d'emplois

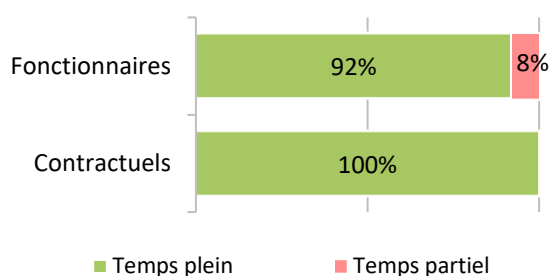
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	14%
ATSEM	8%
Rédacteurs	5%

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



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	33%	
Administrative	3%	0%
Technique	3%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 54 ans

Âge moyen* des agents permanents

Fonctionnaires	54,06
Contractuels permanents	41,25
Ensemble des permanents	53,71

de 50 ans et +

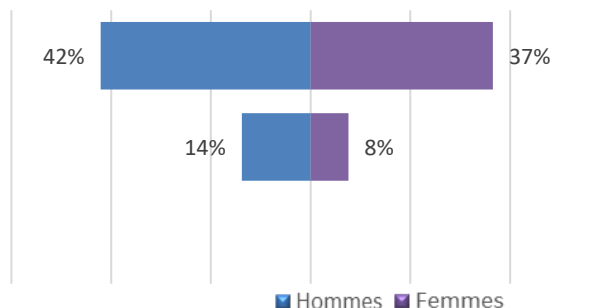
de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Tranche d'âge

Contractuel non permanent	de 35 à 40
---------------------------	------------

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 143,51 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 136,22 fonctionnaires
- > 3,18 contractuels permanents
- > 4,11 contractuels non permanents

261 188 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,69 ETPR
Catégorie B	17,93 ETPR
Catégorie C	113,78 ETPR

Positions particulières

> 8 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2022, 8 arrivées d'agents permanents et 15 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
152 agents	145 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-6,0%
Contractuels	↗	100,0%
Ensemble	↘	-4,6%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	67%
Mutation	27%
Démission	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	50%
Recrutement direct	25%
Arrivées de contractuels	13%
Remplacements (contractuels)	13%

* 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

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

➔ 74 avancements d'échelon et 13 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

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 45,8 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	13 959 240 €	Charges de personnel*	6 392 759 €	➔	Soit 45,8 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 341 019 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	107 845 €
Primes et indemnités versées :	649 915 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	139 332 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	42 550 €		
Supplément familial de traitement :	22 349 €		
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	48 661 €	s	34 489 €		27 582 €	s
Technique	s		39 142 €	s	30 325 €	
Culturelle	s		s		26 874 €	
Sportive			36 414 €	s	s	
Médico-sociale					24 665 €	
Police			s		34 061 €	
Incendie						
Animation					25 245 €	
Toutes filières	50 455 €	s	36 330 €	27 663 €	29 279 €	s

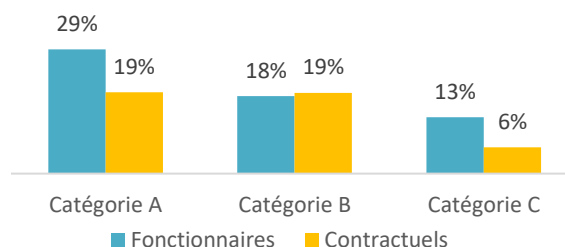
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,97 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,94%
Contractuels sur emplois permanents	16,49%
Ensemble	14,97%

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

- ⇒ 4603,4 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

➔ En moyenne, 46,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,39%	0,34%	8,17%	1,92%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,71%	0,34%	12,37%	1,92%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,71%	0,34%	12,37%	1,92%

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

➔ 7 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 35,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 7,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 161 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**
105 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **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 : 2019

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.

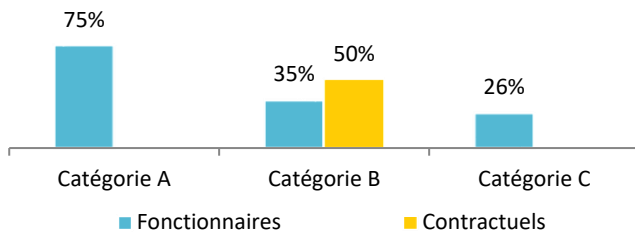
19 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 89 % sont en catégorie C*

Formation

➔ En 2022, 29,7% 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 2022



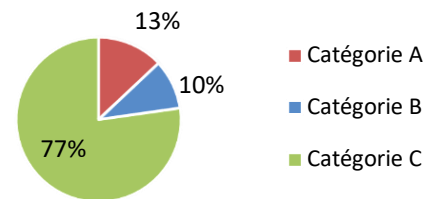
➔ 41 127 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	81 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	14 %

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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	34%
Autres organismes	66%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	17 330 €	10 816 €
Montant moyen par bénéficiaire	182 €	89 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

2 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité

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 : janvier 2024

Version 4