

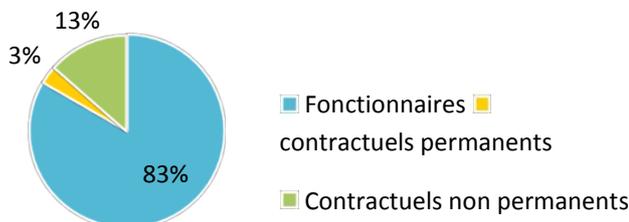
→ COMMUNE DE PASSY

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 la Haute-Savoie.

Effectifs

→ **223 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020**

- > **186** fonctionnaires
- > **7** contractuels permanents
- > **30** contractuels non permanents



→ **2 contractuels permanents en CDI**

→ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

→ **Précisions emplois non permanents**

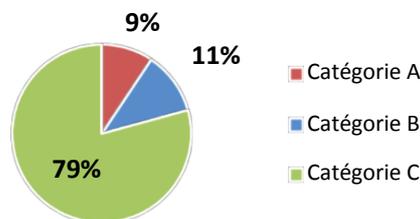
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 80 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : 41 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

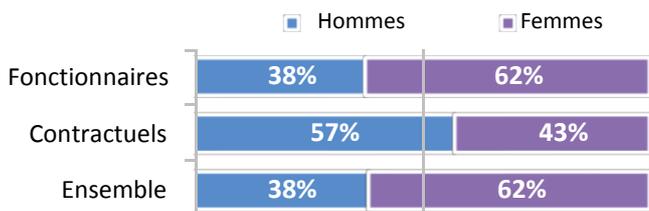
→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	29%	18%
Technique	53%		51%
Culturelle	3%	29%	4%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	17%	14%	17%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	5%	29%	6%
Total	100%	100%	100%

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Répartition par genre et par statut**

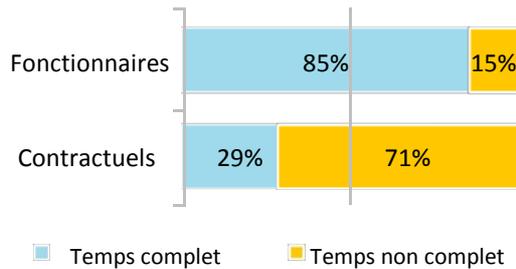


→ **Les principaux cadres d'emplois**

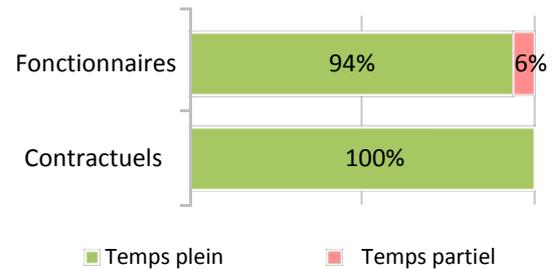
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints d'animation	6%
Agents de maîtrise	5%
ATSEM	5%

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
Culturelle	67%	100%
Technique	20%	
Administrative	9%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

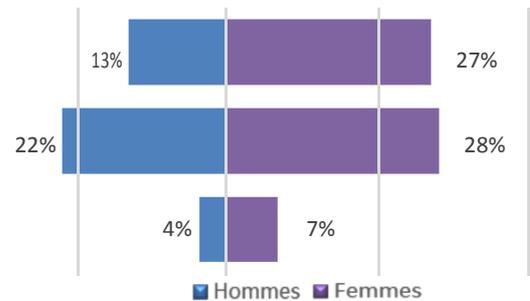
0% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,02	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,07	
Ensemble des permanents	45,66	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	37,50	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

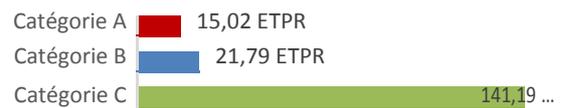
Équivalent temps plein rémunéré

205,86 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 170,56 fonctionnaires
- > 7,44 contractuels permanents
- > 27,86 contractuels non permanents

374 665 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 15 agents en disponibilité
- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2020, 32 arrivées d'agents permanents et 15 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
196 agents	193 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires 176 → 186	↗	5,68%
Contractuels permanents et non permanents 52 → 37	↘	-28,84%
Ensemble 228 → 223	↘	-2,19%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	53%
Mutation	20%
Mise en disponibilité	13%
Détachement	7%
Autres cas	7%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	44%
Voie de mutation	22%
Intégration directe	16%
Voie de détachement	6%
Réintégration et retour	6%

* 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

Aucune nomination ne concerne des femmes

1 lauréat d'un concours nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

83 avancements d'échelon et 17 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 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	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 51,02 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	14 537 672 €	Charges de personnel*	7 417 569 €	➔	Soit 51,02 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 705 156 €	Rémunération - emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	406 484 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	29 954 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	27 535 €	
Supplément familial de traitement :	37 840 €	
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	43 129 €	33 540 €	32 025 €		24 719 €	
Technique	s		35 827 €	s	24 696 €	21 717 €
Culturelle	s		17 979 €	s		
Sportive			36 173 €			
Médico-sociale	31 794 €	s			23 977 €	
Police			s		33 388 €	
Incendie						
Animation			s		21 763 €	s
Toutes filières	38 229 €	34 371 €	31 832 €	s	24 551 €	20 221 €

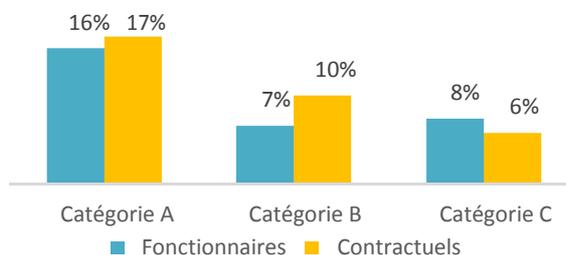
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,64 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	8,53%
Contractuels sur emplois permanents	11,28%
Ensemble	8,64%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 1534 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 700 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)

en 2020, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 20,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2020

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,21%	0,00%	4,06%	0,02%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,50%	0,00%	5,30%	0,02%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,71%	0,00%	5,50%	0,05%

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)
- ➔ 39,0 % 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

- ➔ 16 accidents du travail déclarés au total en 2020
- > 7,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 6 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.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent – 1 sur emploi non permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 90 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 8 en catégorie C
- ⇒ 2 000 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques Professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un conseiller de prévention désigné dans la collectivité

➔ FORMATION

41 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 : **30 479 € dont 22929 € en frais de formation**

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

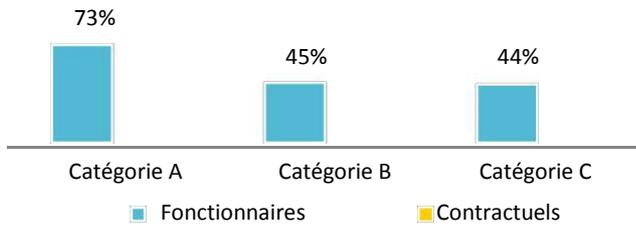
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

Formation

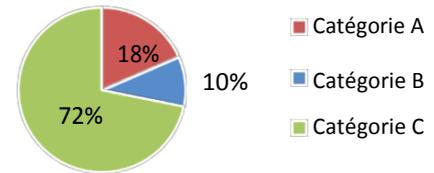
➔ en 2020, 44,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 127 499 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	69 %
Autres organismes	31 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	71%
Autres organismes	29%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ 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

52 jours de grève recensés en 2020

➔ Comité Technique Local

3 réunions en 2020 dans la collectivité
4 réunions du CHSCT

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 : décembre 2021

Version 4