



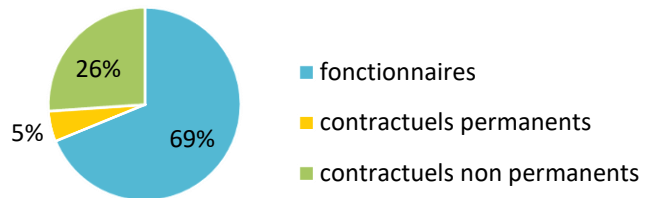
COMMUNE DE CABRIES

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

➔ 238 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 164 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 62 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

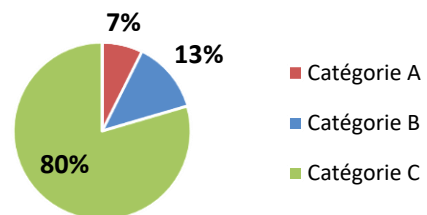
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 21 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

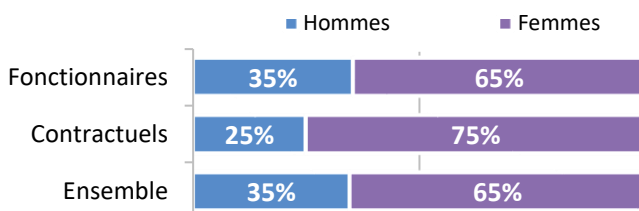
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	25%	23%
Technique	41%	17%	39%
Culturelle	9%		9%
Sportive	1%	8%	1%
Médico-sociale	16%	50%	18%
Police	8%		7%
Incendie			
Animation	3%		3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

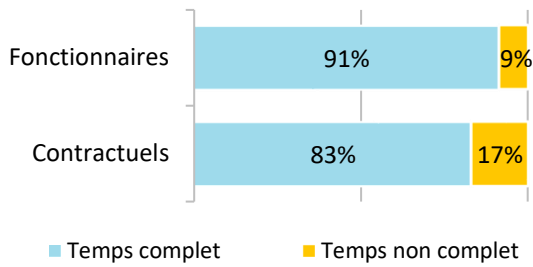


➔ Les principaux cadres d'emplois

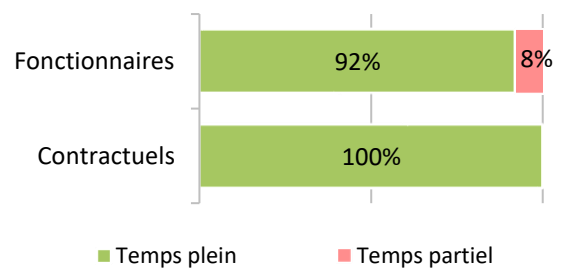
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	27%
Adjointes administratifs	16%
Agents sociaux	11%
Agents de maîtrise	10%
Agents de police municipale	6%

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	33%	
Animation	20%	
Technique	12%	50%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

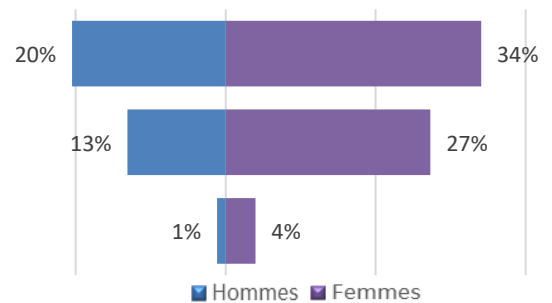
0% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,91	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,67	
Ensemble des permanents	49,01	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	36,37	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 197,05 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 161,99 fonctionnaires
- > 11,27 contractuels permanents
- > 23,79 contractuels non permanents

358 631 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	12,01 ETPR
Catégorie B	21,76 ETPR
Catégorie C	139,49 ETPR

Positions particulières

> 9 agents en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2021, 17 arrivées d'agents permanents et 28 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
187 agents	176 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-6,3%
Contractuels	→	0,0%
Ensemble	↘	-5,9%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	36%
Départ à la retraite	29%
Fin de contrats remplaçants	25%
Démission	7%
Décès	4%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	29%
Voie de mutation	24%
Arrivées de contractuels	24%
Recrutement direct	18%
Voie de détachement	6%

* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

- ➔ 52 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 61,41 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	13 755 019 €	Charges de personnel*	8 446 800 €	➔	Soit 61,41 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 830 042 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	746 037 €
Primes et indemnités versées :	543 548 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	32 473 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	41 397 €		
Supplément familial de traitement :	30 818 €		
Indemnité de résidence :	113 066 €		
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	70 766 €	s	36 058 €		26 305 €	s
Technique	s		38 213 €		24 585 €	21 806 €
Culturelle	46 796 €		30 868 €		21 405 €	
Sportive			s	s		
Médico-sociale	36 680 €	s			24 104 €	20 207 €
Police			s		32 141 €	
Incendie						
Animation					25 027 €	
Toutes filières	51 440 €	34 002 €	34 774 €	s	25 416 €	21 052 €

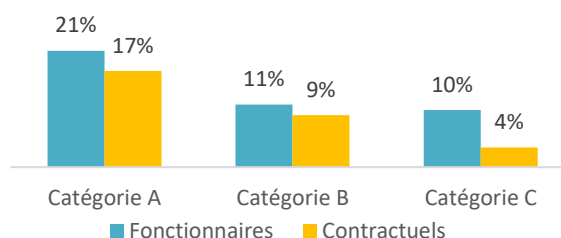
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,25 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	11,40%
Contractuels sur emplois permanents	8,98%
Ensemble	11,25%

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

- ⇒ 1571 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Absences

➔ En moyenne, 35,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,8 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)	6,46%	2,15%	6,16%	0,77%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,77%	2,15%	9,25%	1,03%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,04%	2,15%	10,43%	1,03%

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

- ➔ 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 66,7 % 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

➔ 17 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 7,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 53 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun 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.

12 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

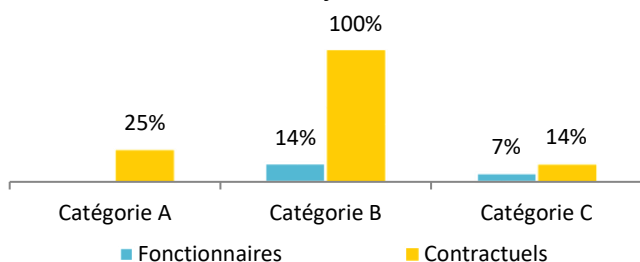
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C*
- ⇒ 16 466 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2018

Formation

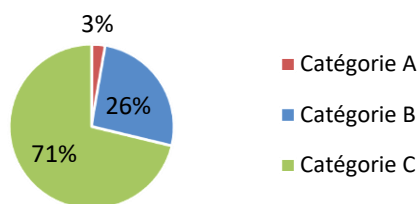
➔ En 2021, 8,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 54 750 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	79 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	13 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	74%
Autres organismes	26%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	2 270 €
Montant moyen par bénéficiaire	60 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

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 : novembre 2022

Version 1