



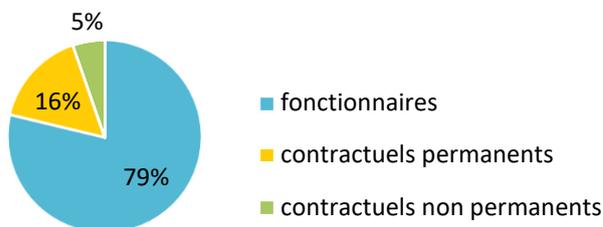
COMMUNE D ALES

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 du Gard.

Effectifs

➔ 532 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 419 fonctionnaires
- > 85 contractuels permanents
- > 28 contractuels non permanents



➔ 8 % des contractuels permanents en CDI

➔ 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 5 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

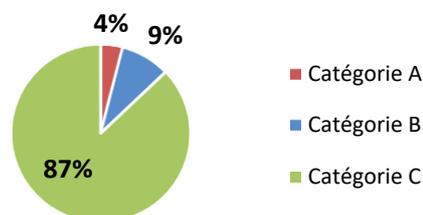
- ⇒ 29 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 39 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

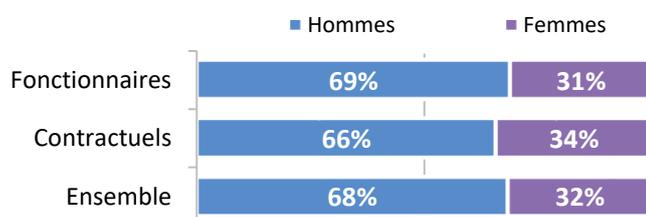
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	27%	26%
Technique	55%	67%	57%
Culturelle	1%	2%	2%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	0%		0%
Police	13%		11%
Incendie			
Animation	4%	4%	4%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

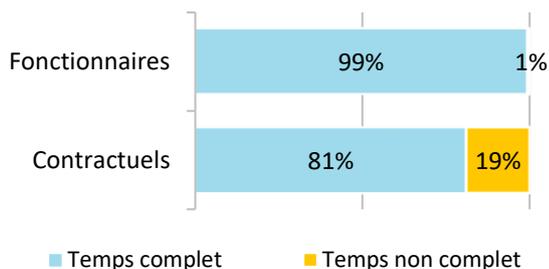


➔ Les principaux cadres d'emplois

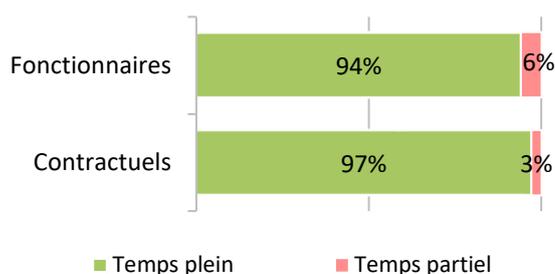
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	21%
Agents de police municipale	10%
Agents de maîtrise	10%
Techniciens	4%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	2%	30%
Technique	0%	7%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

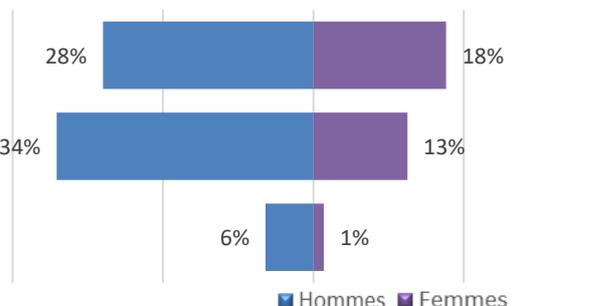
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,38
Contractuels permanents	40,62
Ensemble des permanents	47,07
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,79

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
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

➔ 514,78 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 419,17 fonctionnaires
- > 70,93 contractuels permanents
- > 24,68 contractuels non permanents

936 900 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	17,15 ETPR
Catégorie B	42,20 ETPR
Catégorie C	430,75 ETPR

Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 13 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 7 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 5 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 41 arrivées d'agents permanents et 50 départs

11 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
513 agents	504 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↘	-8,6%
Ensemble	↘	-1,8%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	36%
Départ à la retraite	36%
Démission	12%
Transfert de compétence	10%
Mutation	4%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	41%
Voie de mutation	32%
Remplacements (contractuels)	24%
Voie de détachement	2%

* 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

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

Aucune nomination concerne des femmes

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

➔ 162 avancements d'échelon et 36 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 57,4 % femmes

dont 91,8 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	1
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

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 49,1 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	41 561 891 €	Charges de personnel*	20 405 220 €	➔	Soit 49,1 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	13 809 907 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	656 089 €
Primes et indemnités versées :	1 902 778 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	870 890 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	126 659 €		
Supplément familial de traitement :	102 903 €		
Indemnité de résidence :	94 710 €		
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	58 680 €	52 463 €	34 918 €	31 997 €	26 928 €	20 527 €
Technique	57 443 €	s	37 064 €	29 897 €	25 213 €	20 593 €
Culturelle	s		33 304 €	s	s	
Sportive			31 677 €			
Médico-sociale					s	
Police	s				39 191 €	
Incendie						
Animation			25 490 €		23 950 €	s
Toutes filières	56 275 €	49 151 €	34 998 €	30 359 €	27 498 €	20 566 €

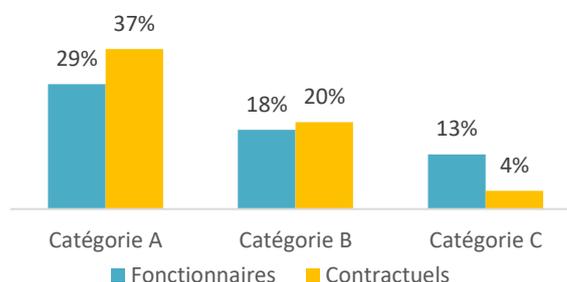
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,78 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,03%
Contractuels sur emplois permanents	12,00%
Ensemble	13,78%

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
- ⇒ Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 33240,74 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 33 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

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

Absences

➔ En moyenne, 29 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,9 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)	5,06%	2,99%	4,71%	0,70%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,93%	2,99%	7,10%	0,70%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,94%	3,29%	7,98%	0,79%

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)

➔ 26,8 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 49 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 9,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 52 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.

59 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 93 % sont fonctionnaires*

⇒ 92 % sont en catégorie C*

⇒ 1 356 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
8 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**
237 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 24 260 €

Coût par jour de formation : 102 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

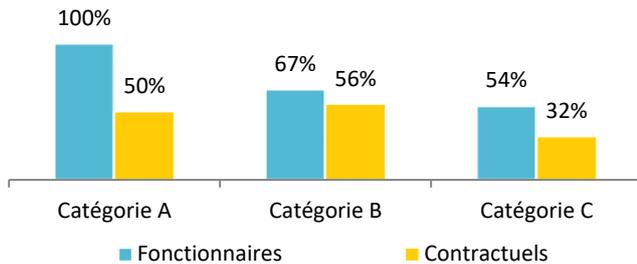
Total des dépenses : 139 115 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

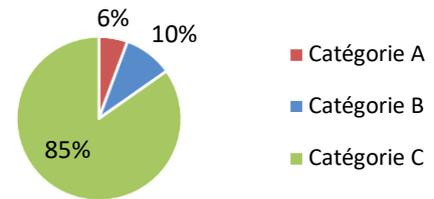
➔ En 2021, 53,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 1 672 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 230 741 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	50 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	46 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	40%
Autres organismes	23%
Interne à la collectivité	37%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	26 849 €
Montant moyen par bénéficiaire	130 €

➔ 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

3 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 1 réunion en 2021 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

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