

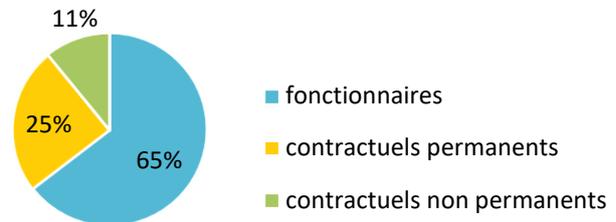
## → COMMUNE DE BIOT

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes.

### Effectifs

#### → 240 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 155 fonctionnaires
- > 59 contractuels permanents
- > 26 contractuels non permanents



#### → 1 contractuel permanent en CDI

#### → 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### → Précisions emplois non permanents

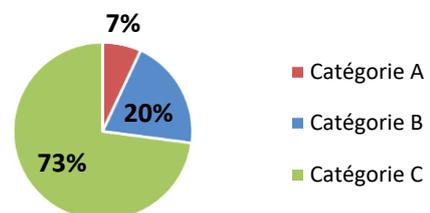
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 77 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

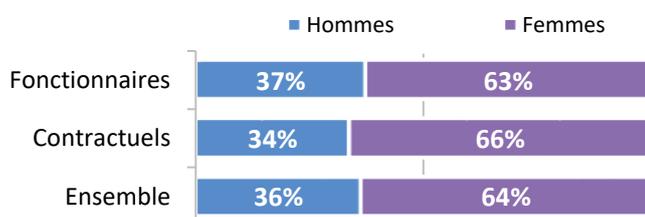
#### → Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	17%	23%
Technique	34%	17%	29%
Culturelle	9%	12%	10%
Sportive			
Médico-sociale	16%	29%	20%
Police	10%		7%
Incendie			
Animation	6%	25%	11%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### → Répartition des agents par catégorie



#### → Répartition par genre et par statut

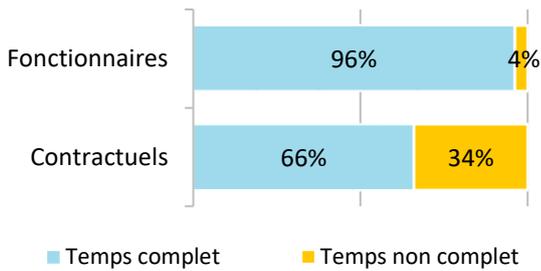


#### → Les principaux cadres d'emplois

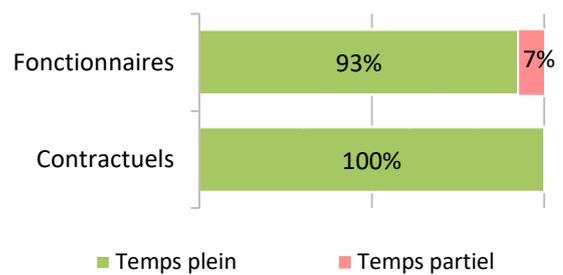
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	19%
Adjoints administratifs	16%
Assistants d'enseignement artistique	9%
Agents sociaux	9%
Adjoints d'animation	9%

## 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
Animation	33%	73%
Culturelle	21%	100%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
9% des femmes à temps partiel

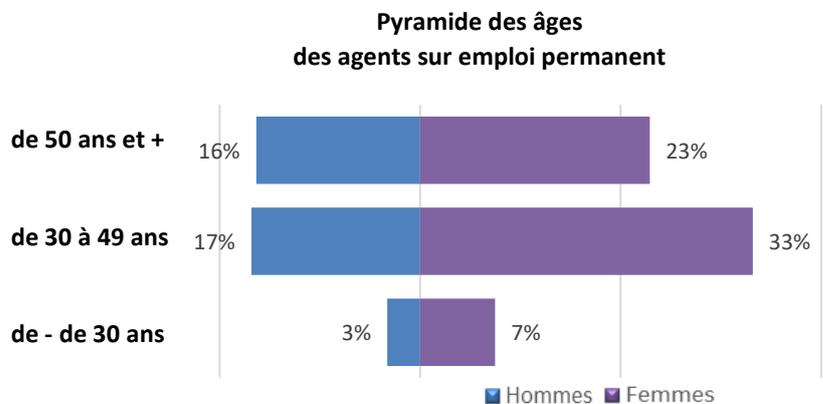
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,85
Contractuels permanents	37,25
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,65</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,19



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

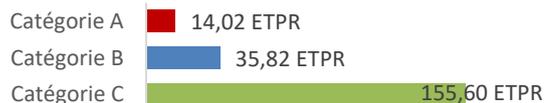
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 223,97 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 152,45 fonctionnaires
- > 52,99 contractuels permanents
- > 18,53 contractuels non permanents

407 625 heures travaillées rémunérées en 2020

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> 18 agents en disponibilité

- > 5 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

### en 2020, 61 arrivées d'agents permanents et 51 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
204 agents	214 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-3,7%
Contractuels	↗	37,2%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>4,9%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	71%
Démission	10%
Départ à la retraite	10%
Mutation	8%
Fin de détachement	2%

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	69%
Remplacements (contractuels)	25%
Voie de mutation	3%
Réintégration et retour	3%

\* 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

### 1 bénéficiaire d'une promotion interne nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

### 2 lauréats d'un concours nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

### 65 avancements d'échelon et 13 avancements de grade

### Aucun lauréat d'un examen professionnel

### 7 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 85,7 % femmes

dont 85,7 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> 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 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	17%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	17%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 57,35 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>15 111 935 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>8 666 605 €</b>	➔	<b>Soit 57,35 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>5 528 352 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	656 342 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 115 €		<b>249 533 €</b>
Nouvelle Bonification Indiciaire :	24 982 €		
Supplément familial de traitement :	29 014 €		
Indemnité de résidence :	34 513 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 343 €	s	36 151 €	21 338 €	26 683 €	22 925 €
Technique	s	s	34 475 €	s	25 419 €	22 819 €
Culturelle			29 892 €	22 315 €	s	
Sportive						
Médico-sociale	34 320 €	27 498 €			24 359 €	21 778 €
Police			43 478 €		33 594 €	
Incendie						
Animation			27 836 €	26 654 €	24 860 €	18 011 €
<b>Toutes filières</b>	<b>43 041 €</b>	<b>30 490 €</b>	<b>32 999 €</b>	<b>23 696 €</b>	<b>26 341 €</b>	<b>20 885 €</b>

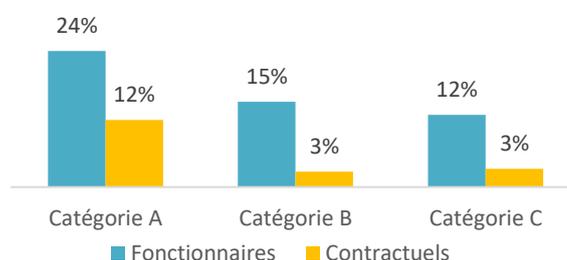
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,87 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,95%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>4,18%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,87%</b>

#### 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

- ⇒ 1452,8 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 1660,86 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

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

## Absences

➔ En moyenne, 20,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,06%	1,22%	2,55%	0,19%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,62%	1,22%	4,40%	0,19%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,97%	2,38%	4,98%	0,19%

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)

➔ #DIV/0!

## Accidents du travail

➔ 16 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 6,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 19 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.

**7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

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

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

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

Coût total des formations : 6 070 €  
Coût par jour de formation : 674 €

➔ **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 : 4 000 €

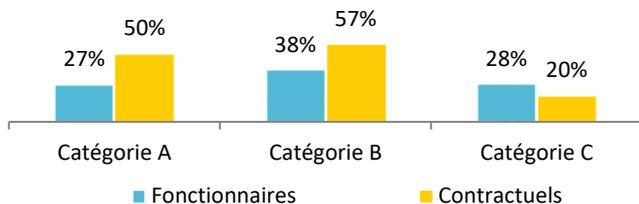
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

## Formation

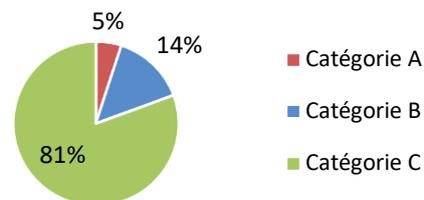
➔ en 2020, 29,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 65 164 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	70 %
Autres organismes	21 %
Frais de déplacement	8 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 0,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	48%
Autres organismes	53%

## 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 cotise 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

19 jours de grève recensés en 2020

➔ Comité Technique Local

5 réunions en 2020 dans la collectivité  
5 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 : août 2021

Version 2