

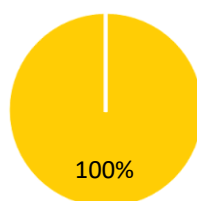
➔ PAYS LANDES NATURE COTE D'ARGENT

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 des Landes.

Effectifs

➔ 3 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 0 fonctionnaire
- > 3 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaire
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

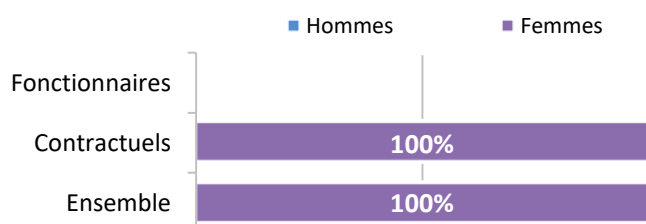
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative		100%	100%
Technique			
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	0%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

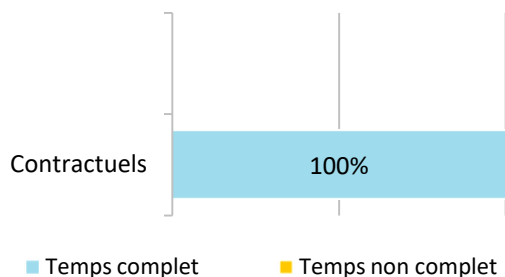


➔ Cadre d'emplois

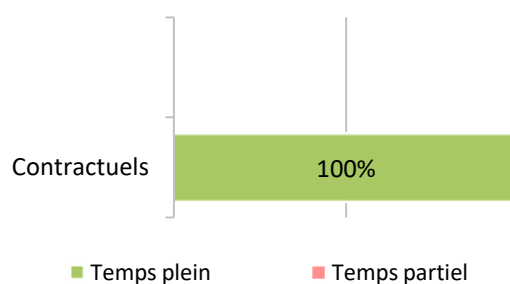
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	100%

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



Pyramide des âges

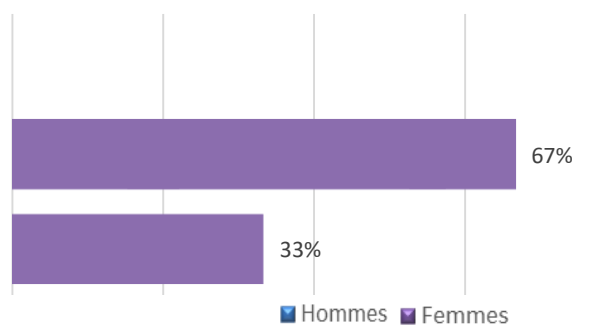
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 34 ans

**Âge moyen*
des agents permanents**

Contractuels permanents	34,17	de 50 ans et +
Ensemble des permanents	34,17	de 30 à 49 ans

Tranche d'âge 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

➔ 3,16 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 0,00 fonctionnaire
- > 3,16 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

5 751 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,92 ETPR
Catégorie B	,00 ETPR
Catégorie C	,24 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2020, 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
3 agents	3 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaire

Contractuels ➔ 0,0%

Ensemble ➔ 0,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants 100%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels 100%

* 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



➔ 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	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de
fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent
contractuel

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

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 69,3 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	218 953 €	Charges de personnel*	151 730 €	➔	Soit 69,3 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	104 812 €	Rémunération - emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	16 711 €	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	0 €	
Supplément familial de traitement :	0 €	
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		34 213 €				s
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières		34 213 €				s

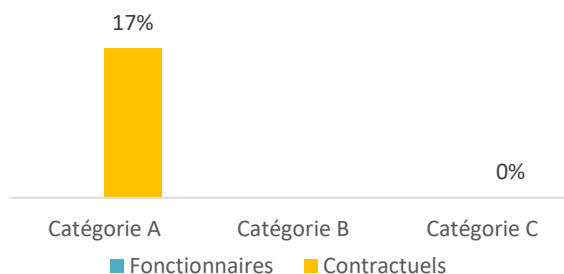
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,94 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Contractuels sur emplois permanents	15,94%
Ensemble	15,94%

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

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2020
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

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

Absences

- ➔ En moyenne, 16,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,47%	4,47%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,47%	4,47%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,47%	4,47%

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

- ➔ 4 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 50,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- ➔ Aucun accident du travail déclaré en 2020

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 ne dispose pas 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.

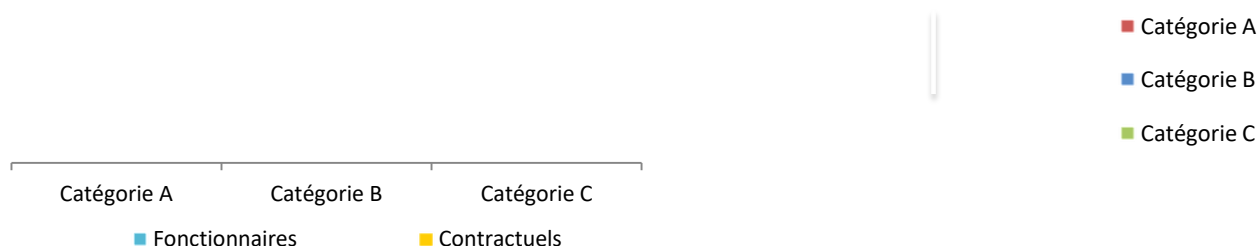
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

➔ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2020

➔ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2020



➔ 787 € ont été consacrés à la formation en 2020

> Aucun jour de formation

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %
-------	-------

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

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

— 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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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 : février 2022

Version 4