



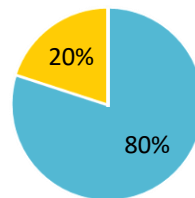
COMMUNE DE ST HILAIRE

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 de l'Allier.

Effectifs

➔ 5 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 4 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

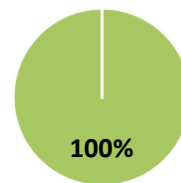
Personnel temporaire intervenu en 2021 : 2 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

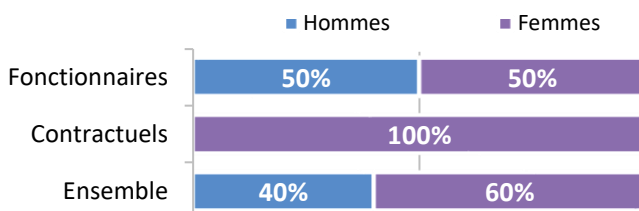
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	50%		40%
Technique	50%		40%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale		100%	20%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

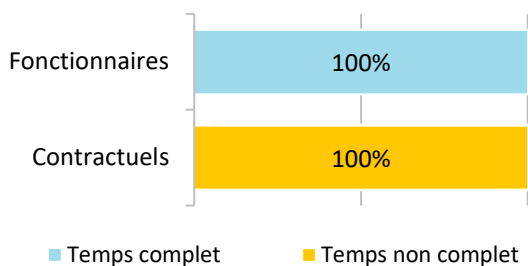


➔ Les principaux cadres d'emplois

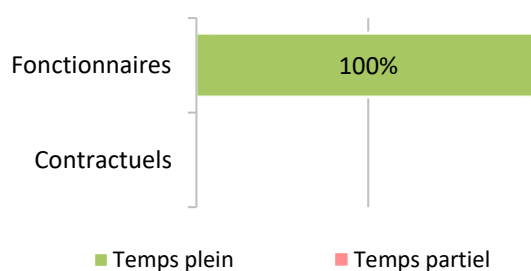
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoint administratifs	40%
Adjoint techniques	40%
ATSEM	20%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

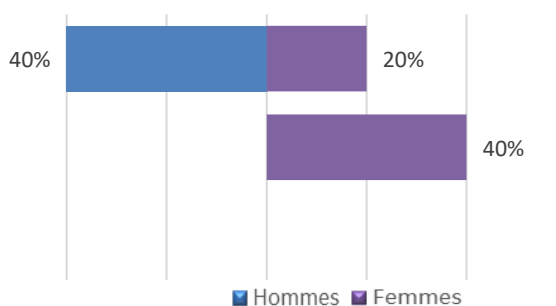
Filière Fonctionnaires Contractuels

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	52,50	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 30 à 35	
Ensemble des permanents	48,50	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

➔ 4,83 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 4,50 fonctionnaires
- > 0,33 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

8 791 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,00 ETPR
Catégorie B	,00 ETPR
Catégorie C	4,83 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2021, 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
5 agents	5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-20,0%
Contractuel	↗	1 agent
Ensemble	→	0,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite 100%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels 100%

* 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

- ➔ 4 avancements d'échelon et aucun avancement 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 48,59 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	393 197 €	Charges de personnel*	191 065 €	➔	Soit 48,59 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	114 097 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	4 863 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 967 €		
Supplément familial de traitement :	2 083 €		
Indemnité de résidence :	463 €		
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					25 706 €	
Technique					22 416 €	
Culturelle						
Sportive						
México-sociale					s	s
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières					24 087 €	s

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La collectivité consacre 29,0 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	0,00%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	0,00%

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

	0%	0%
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
■ Fonctionnaires	■ Contractuels	

Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2021
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

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

Absences

➔ **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2021**

> **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2021**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,00%	0,00%	0,00%

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)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2021**

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.

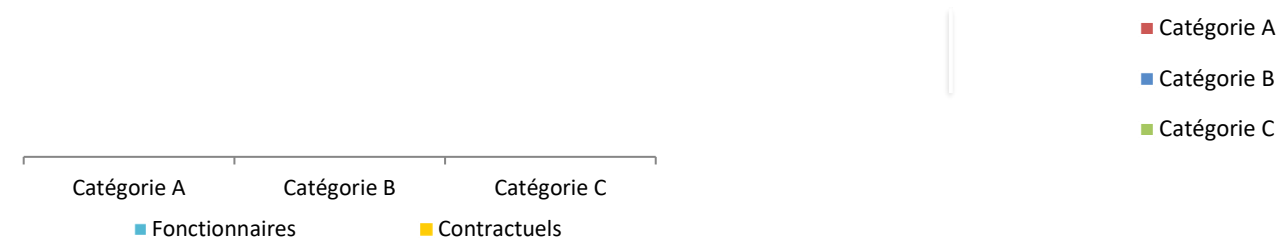
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 6 000 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

➔ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2021

➔ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2021



> Aucun jour de formation

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	190 €
Montant moyen par bénéficiaire	95 €

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 : janvier 2023

Version 1