

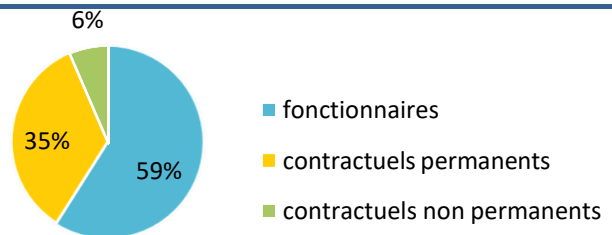
COMMUNAUTE DE COMMUNES PAYS DU MONT-BLANC

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Haute-Savoie.

Effectifs

78 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 46 fonctionnaires
- > 27 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



4 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

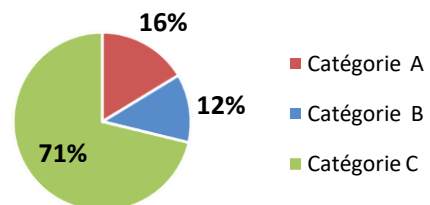
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

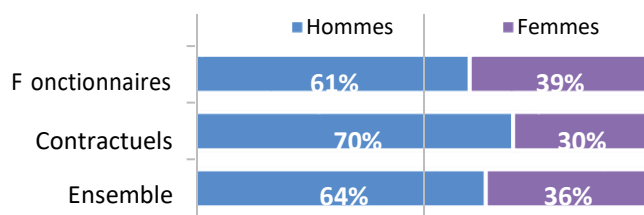
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Total
Administrative	35%	44%	38%
Technique	57%	52%	55%
Culturelle			
Sportive	2%		1%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	7%	4%	5%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

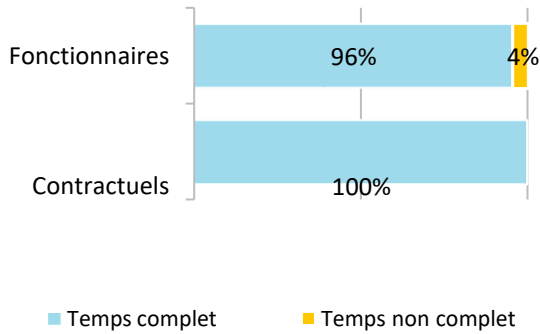


Les principaux cadres d'emplois

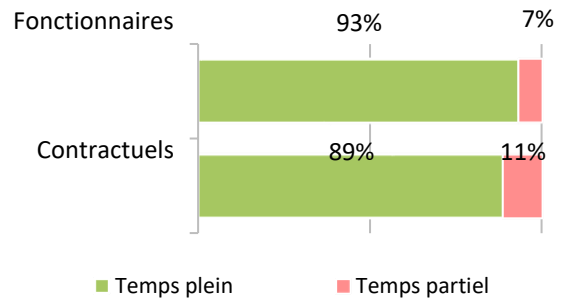
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	51%
Attachés	16%
Adjointes administratifs	14%
Rédacteurs	8%
Adjointes d'animation	4%

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
Sportive	100%	0%
Animation	33%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

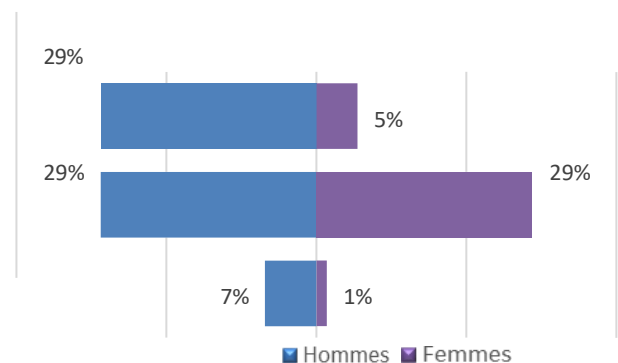
4% des hommes à temps partiel
16% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,74	de 50 ans et + permanents
Contractuels	41,39	
Ensemble des permanents	44,76	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	45,50	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

73,32 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 45,57 fonctionnaires
- > 22,68 contractuels permanents
- > 5,07 contractuels non permanents

133 442 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	11,36 ETPR
Catégorie B	6,70 ETPR
Catégorie C	50,19 ETPR

Positions particulières

> 6 agents en disponibilité

Mouvements

En 2022, 15 arrivées d'agents permanents et 9 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
67 agents	73 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	□	7,0%
Contractuels	□	12,5%
Ensemble	□	9,0%

Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	33%
Mise en disponibilité	22%
Fin de contrats remplaçants	22%
Départ à la retraite	11%
Décès	11%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	80%
Voie de concours, sélection professionnelle	7%
Voie de mutation	7%
Réintégration et retour	7%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

□ **Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel**

□ **Aucun lauréat d'un examen professionnel**

□ **1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés**

□ **1 lauréat d'un concours d'agents déjà contractuel dans la collectivité nommés**

□ **Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle**

dont 100% des nominations concernent des femmes

□ **23 avancements d'échelon et 4 avancements de grade**

Sanctions disciplinaires

□ **Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022**

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 19,3 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	16 915 273 €	Charges de personnel*	3 263 985 €	➔	Soit 19,3 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 108 186 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	147 993 €
Primes et indemnités versées :	466 840 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	54 005 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 135 €		
Supplément familial de traitement :	13 445 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
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	50 989 €	34 480 €	s	36 173 €	28 975 €	s
Technique		s		s	28 531 €	27 606 €
Culturelle						
Sportive			s			
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s		25 456 €	s
Toutes filières	50 989 €	34 677 €	33 049 €	35 641 €	28 394 €	27 311 €

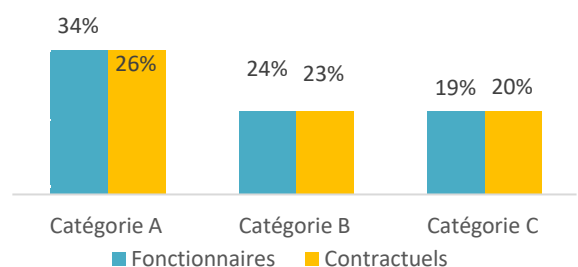
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,14 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	22,03%
Contractuels sur emplois permanents	22,37%
Ensemble	22,14%

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

- 2094 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

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

Absences

En moyenne, 19,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,27%	1,55%	2,63%	0,82%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,44%	1,55%	4,00%	0,82%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,44%	1,55%	4,00%	0,82%

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)

23,8 % 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

9 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 9 accidents du travail pour 78 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

> En moyenne, 14 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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

1 travailleur handicapé fonctionnaire

3 travailleur handicapé en catégorie C

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

23 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 3 776 €

Coût par jour de formation : 164 €

DÉPENSES

Équipement de dispositifs travailleurs isolés (DATI) pour les 3 déchetteries de la collectivité (12 mois d'abonnement : 518.40€ = 1555.20€)

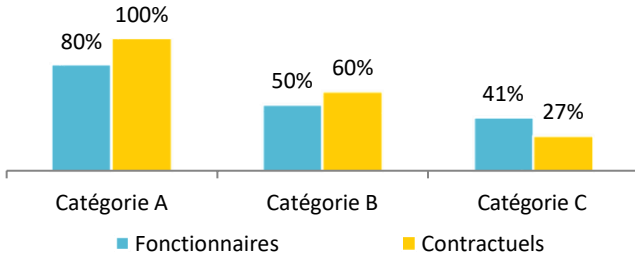
DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

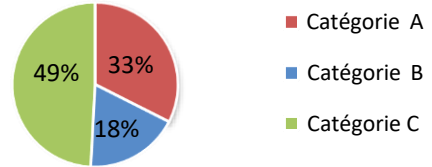
En 2022, 47,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



120 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

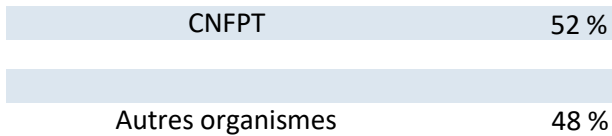
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



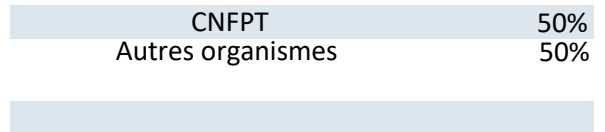
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 1,6 jour par agent

34 620 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	5 010 €
Montant moyen par bénéficiaire	152 €

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

Comité Technique Territorial

6 réunions en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2023

Version 4