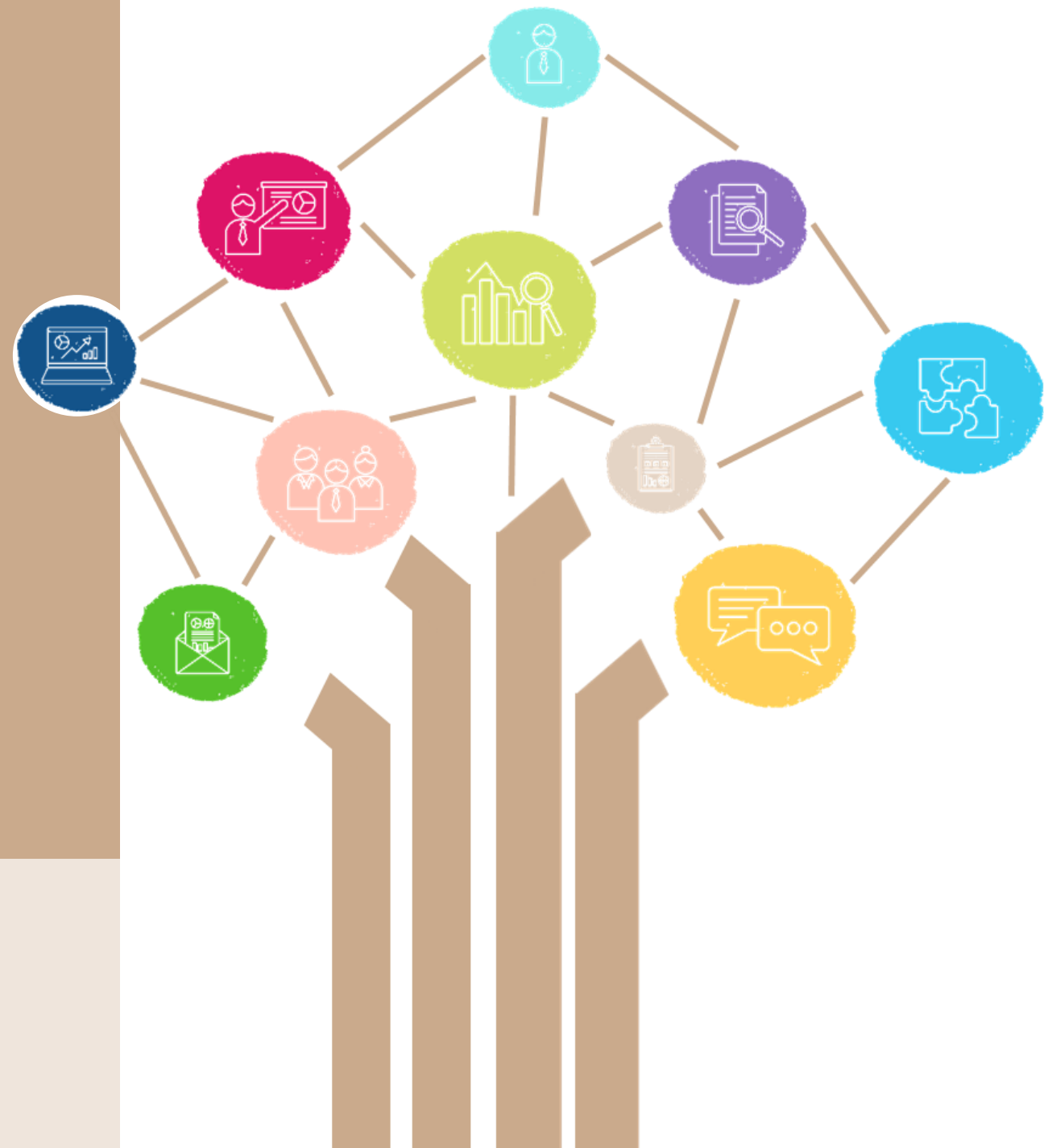


RAPPORT SOCIAL UNIQUE



www.agen.fr



2020

Le rapport social unique (RSU) doit être réalisé chaque année par les collectivités. Il est rendu obligatoire par la loi du 06 Août 2019 et remplace le Bilan Social (jusqu'alors produit tous les deux ans). Dans l'attente d'un décret finalisant les données qui devront impérativement figurer dans ce document, l'administration commune a utilisé, selon les consignes nationales, les données en sa possession et en lien avec les 10 thématiques obligatoires (voir ci-contre).

Les 10 thématiques



L'emploi
& les effectifs



La santé
& la sécurité au travail



Le recrutement



L'organisation du travail



Les parcours professionnels
& la carrière



L'action sociale
& la protection sociale



La formation



Le dialogue social



Les rémunérations
& la masse salariale



La discipline



L'emploi & les effectifs

- Les métiers, les emplois et les postes
- Les effectifs présents



Les métiers, les emplois et les postes

ELEMENTS DE DEFINITIONS & CHIFFRES CLES



◇ Métier ◇

Un métier est un ensemble d'emplois qui partagent :

- Des compétences et des missions communes
- Des caractéristiques de carrière (*catégorie de recrutement et catégorie maximum*)

Un même métier peut se retrouver dans différentes directions. L'ensemble des métiers de l'administration commune figure dans le **Répertoire des métiers**.

1 Métier
= 1 ou plusieurs emplois



◇ Emploi ◇

Un emploi est un ensemble de postes qui partagent :

- Des compétences et des missions communes
- Des caractéristiques de carrière
- Une typologie commune
- Un intitulé commun

Il faut différencier les emplois permanents (emplois pérennes créés par délibération en conseil d'Agglomération) des emplois non permanents (accroissement d'activité, remplacement, saisonniers...).

L'ensemble des emplois permanents de l'administration commune figure dans la délibération du « **Tableau des emplois permanents** » présentée annuellement en conseil d'Agglomération.

1 Emploi
= 1 ou plusieurs postes



◇ Poste ◇

Chaque agent de la collectivité occupant un emploi permanent est positionné sur un poste numéroté unique. Une **fiche de poste** indique quelles sont les missions et les compétences requises pour occuper ce poste.

1 Poste
= 1 Agent

Au 31/12/2020 :

Le répertoire des métiers est en cours de consolidation

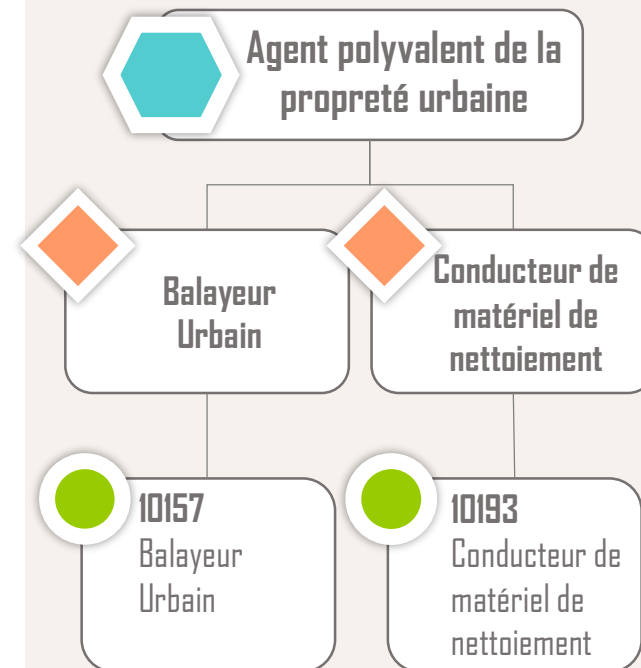
500

Emplois figurent au Tableau des emplois

950

postes sont créés par délibérations

EXEMPLE - ILLUSTRATION



◇ Métier ◇

◇ Emploi ◇

◇ Poste ◇

915

postes sont pourvus

35

postes sont vacants



Les effectifs présents

COMPOSITION

939
agents

895,49
ETP

733

192

14

■ FONCTIONNAIRES

occupant un poste créé ou temporairement en sureffectif (*remplacement, maladie, période de tuitage, remplacement anticipé...*)

■ CONTRACTUELS PERMANENTS

occupant un poste créé

■ CONTRACTUELS NON PERMANENTS

Apprentis, Emplois aidés, Collaborateurs de cabinet

NE SONT PAS COMPTABILISÉS :

- Les **contractuels non permanents** suivants :
 - > Les **saisonniers**
 - > Les **accroissements d'activité**
 - > Les **remplacements maladie**

REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.



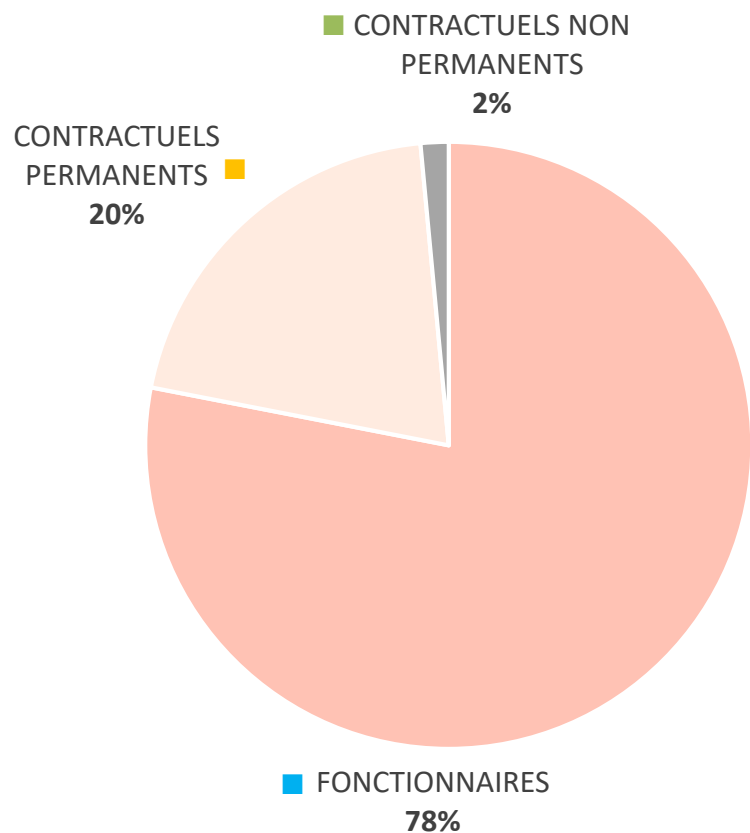
	Minimum	Maximum
■ Fonctionnaires	132	1010
■ Contractuels permanents	44	192
■ Contractuels non permanents	7	107

- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

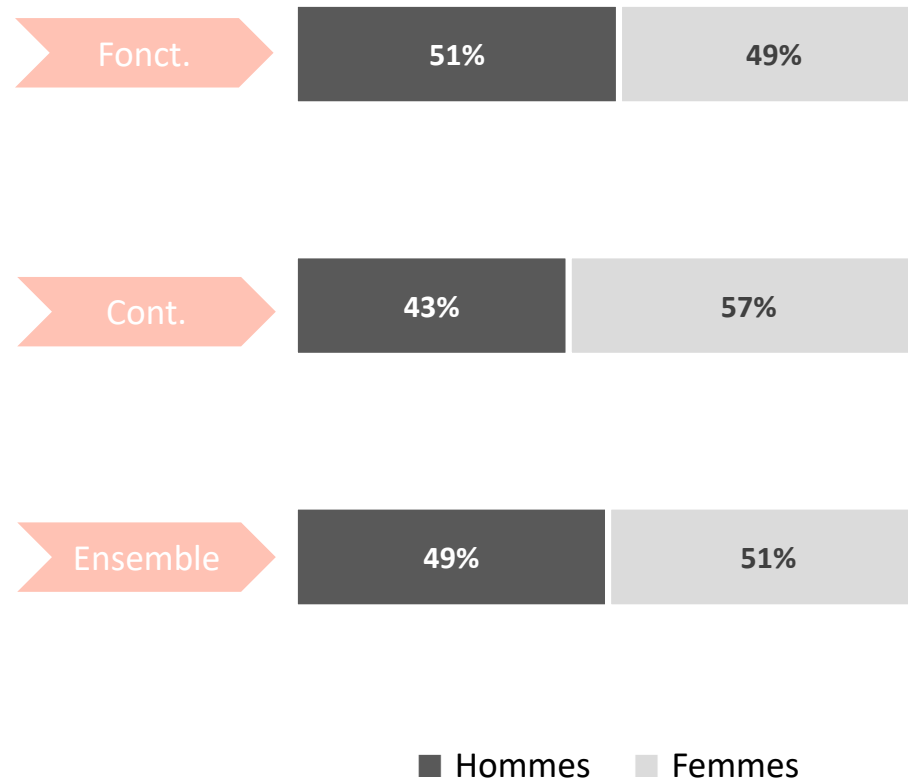
	Minimum	Maximum
■ Fonctionnaires	204	476
■ Contractuels permanents	7	136
■ Contractuels non permanents	6	124

ANALYSE PAR STATUT

▶ 78% des agents sont fonctionnaires



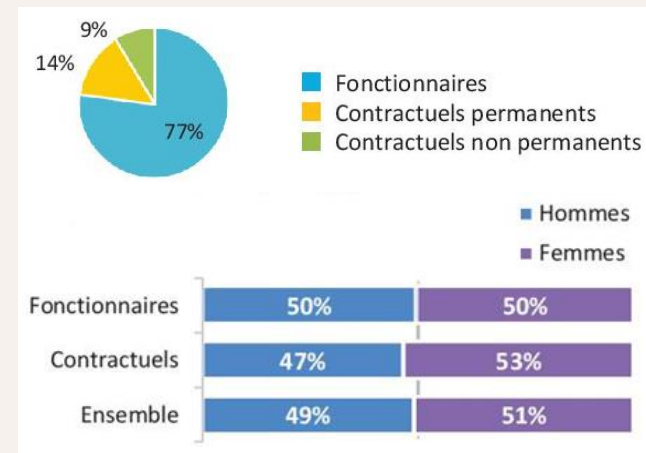
PAR STATUT ET PAR GENRE :



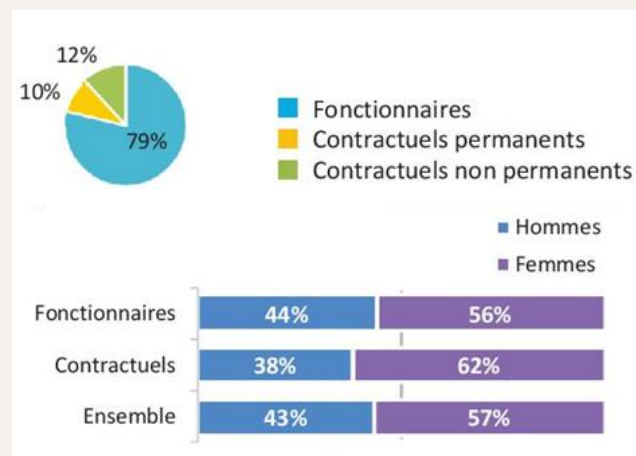
REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

• Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.



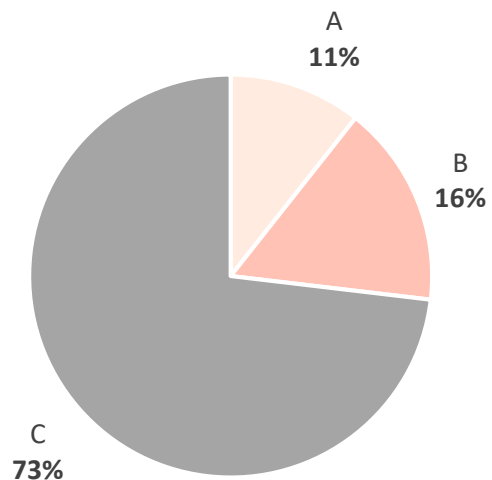
• Commune de 20 000 à 39 000 hab.



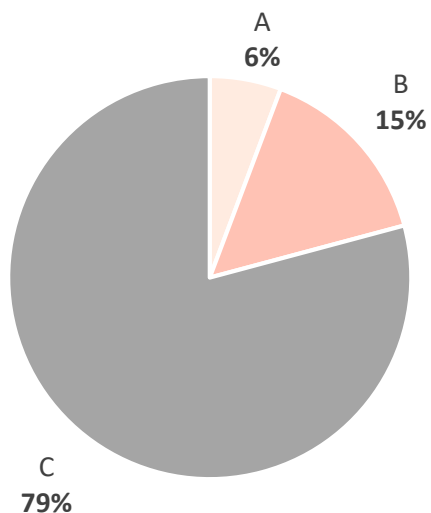
ANALYSE PAR CATEGORIE

▶ 74% des agents relèvent de la catégorie C

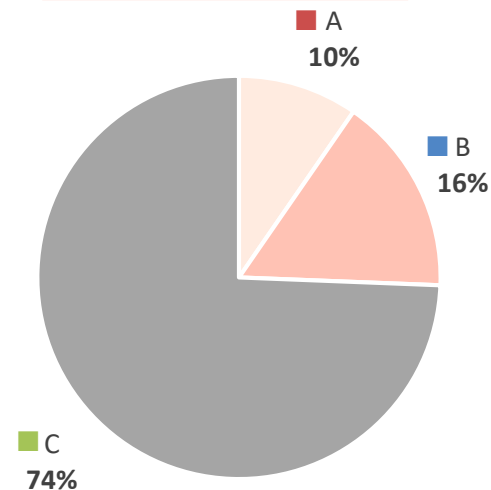
FONCTIONNAIRES



CONTRACTUELS



ENSEMBLE



PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE :

CAT A.

37%

63%

CAT B.

47%

53%

CAT C.

52%

48%

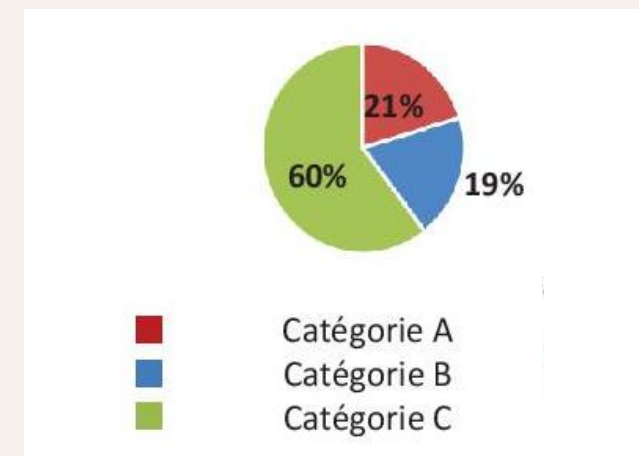
■ Hommes

■ Femmes

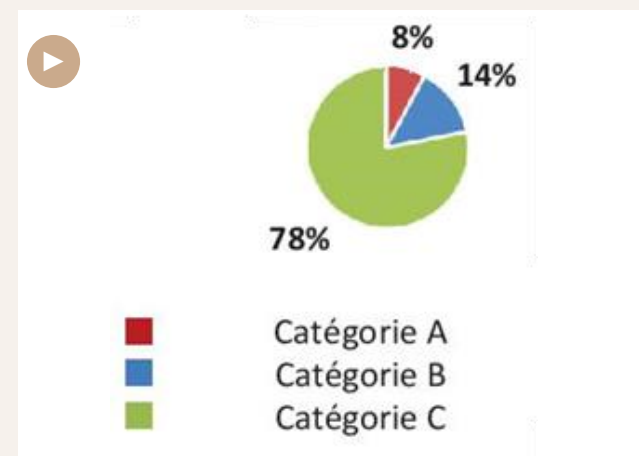
REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

• Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

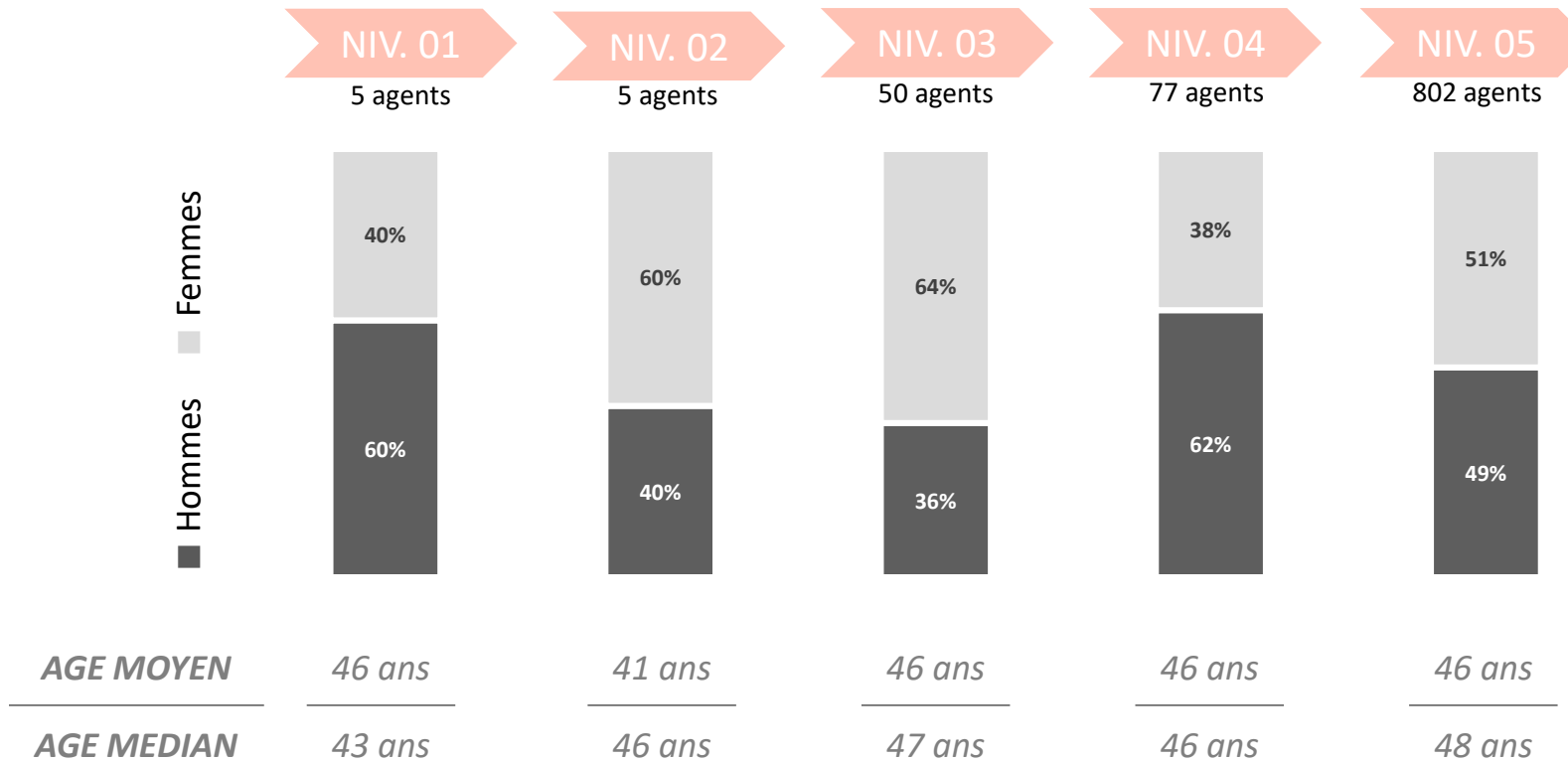


• Commune de 20 000 à 39 000 hab.

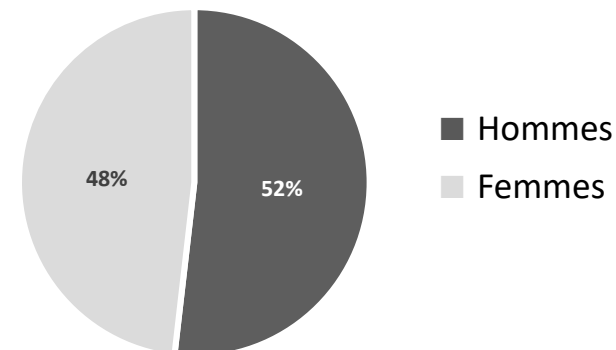


ANALYSE PAR NIVEAU D'ENCADREMENT

► 52% des postes d'encadrement sont occupés par des hommes



ANALYSE PAR GENRE SUR L'ENSEMBLE DES POSTES D'ENCADREMENT (NIVEAU 01 A 04)



DEFINITIONS

- **NIVEAU 01 :**
Directeur général des services
Directeur général adjoint
- **NIVEAU 02 :**
Directeur
- **NIVEAU 03 :**
Chef de service
Adjoint au chef de service
- **NIVEAU 04 :**
Chef d'unité
Chef d'équipe
- **NIVEAU 05 :**
Postes sans encadrements

ANALYSE PAR FILIERE

PAR FILIERE ET PAR STATUT

	FONCTIONNAIRES	CONTRACTUELS	ENSEMBLE
Administrative	23%	13%	21%
Technique	54%	47%	53%
Culturelle	5%	6%	6%
Sociale	5%	5%	5%
Sportive	1%	2%	1%
Medico-Sociale	2%	4%	2%
Police	3%	0%	3%
Animation	6%	24%	10%
TOTAL	100%	100%	100%

► 53% des agents relèvent de la filière technique

PAR FILIERE ET PAR GENRE

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Administrative	85%	15%	100%
Technique	28%	72%	100%
Culturelle	54%	46%	100%
Sociale	100%	0%	100%
Sportive	42%	58%	100%
Medico-Sociale	100%	0%	100%
Police	13%	87%	100%
Animation	72%	28%	100%
TOTAL	51%	49%	100%

► 85% des agents relevant de la filière administrative sont des femmes

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Administrative	35%	6%	21%
Technique	29%	77%	53%
Culturelle	6%	5%	6%
Sociale	10%	0%	5%
Sportive	1%	2%	1%
Medico-Sociale	4%	0%	2%
Police	1%	4%	3%
Animation	14%	6%	10%
TOTAL	100%	100%	100%

► 77% des hommes relèvent de la filière technique

REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	26%	27%
Technique	52%	51%	52%
Culturelle	7%	4%	6%
Sportive	1,1%	0,9%	1,1%
Médico-sociale	7%	9%	8%
Police	0,1%		0,1%
Animation	5%	9%	5%
Total	100%	100%	100%

- Commune de 20 000 à 39 000 hab.



Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	19%	21%
Technique	54%	47%	53%
Culturelle	7%	14%	7%
Sportive	2%	2%	2%
Médico-sociale	6%	5%	6%
Police	3%		2%
Animation	7%	13%	8%
Total	100%	100%	100%

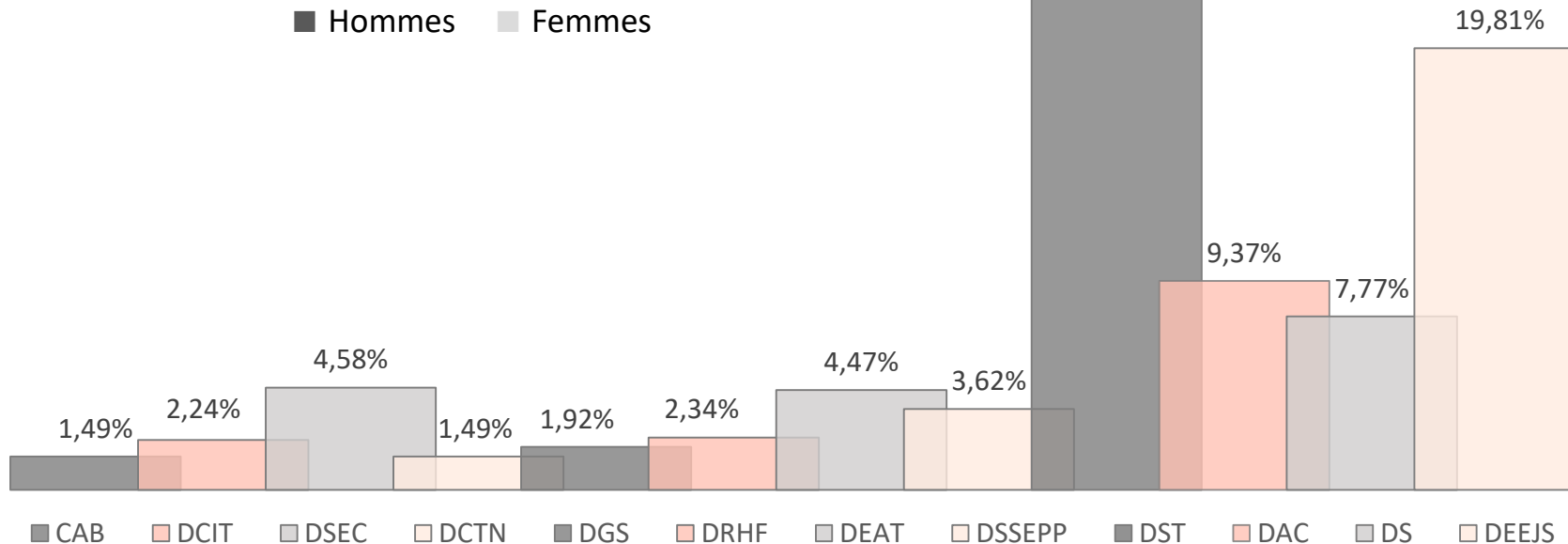
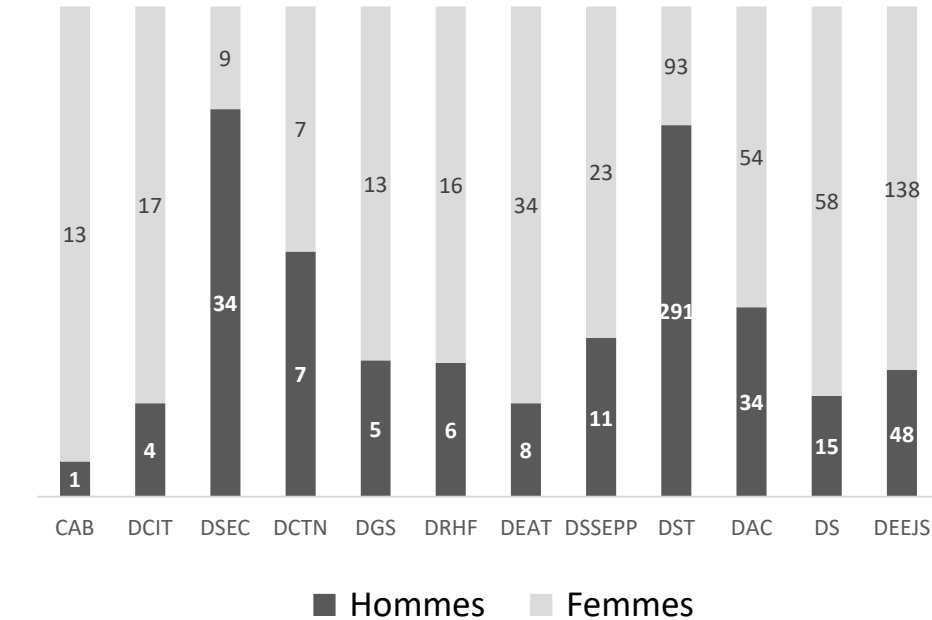
PAR CATEGORIE, PAR FILIERE ET PAR CADRE D'EMPLOI

	A	B	C	TOTAL
ADMINISTRATIVE	40 Attachés 29 11	32 Rédacteurs 28 4	118 Adjoints Administratifs 105 13	190
TECHNIQUE	20 Ingénieurs 10 10	50 Techniciens 13 37	372 Adjoints Techniques 45 Agents de Maîtrise 2 43	487
CULTURELLE	2 Attachés de conservation du patrimoine 1 Conservateur du patrimoine 8 Professeurs d'ens. artistique 1 7	27 Assistants d'ens. artistique 4 Assistants de conservation 15 12 4	10 Adjoints du Patrimoine 6 4	52
SPORTIVE	1 Conseiller des APS 1	11 Educateurs des APS 4 7		12
SOCIALE	4 Assistants socio-éducatif 3 Educateurs de Jeunes Enfants 4 3		1 Agent Social 37 ATSEM 1 37	45
MEDICO-SOCIALE	1 Cadre de Santé 1 Infirmier 1 Puéricultrice 1 Sage-femme 1 1 1 1 1 1		15 Auxiliaires de Puériculture 15	19
POLICE	1 Directeur de Police municipale 1	3 Chefs de service de police mun. 3	19 Agents de Police Municipale 3 16	23
ANIMATION		21 animateurs 15 6	71 Adjoints d'animation 51 20	92
	84 54 30	148 79 69	688 332 356	920

■ Hommes ■ Femmes

ANALYSE PAR DIRECTIONS

PAR DIRECTIONS ET PAR GENRE :

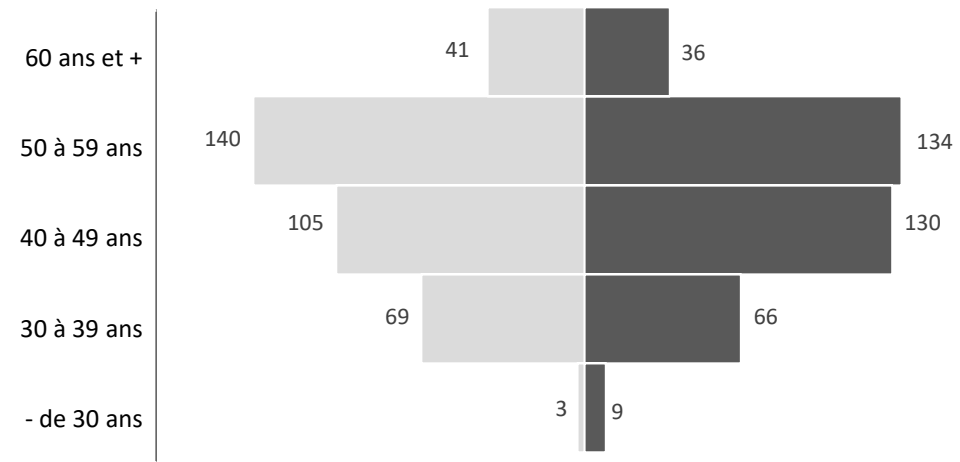


LES DIRECTIONS

- **CAB** : Cabinet
- **DCIT** : Direction de la Citoyenneté
- **DSEC** : Direction de la Sécurité
- **DCTN** : Direction de la Communication et de la Transition Numérique
- **DGS** : Direction Générale des Services
- **DRHF** : Direction des Relations Humaines et de la Formation
- **DEAT** : Direction de l'Economie et de l'Aménagement du Territoire
- **DSSEPP** : Direction des Services Supports et Evaluation des Politiques Publiques
- **DST** : Direction des Services Techniques
- **DAC** : Direction de l'Action Culturelle
- **DS** : Direction de la Solidarité
- **DEEJS** : Direction de l'Enfance, de l'Education, de la Jeunesse et des Sports

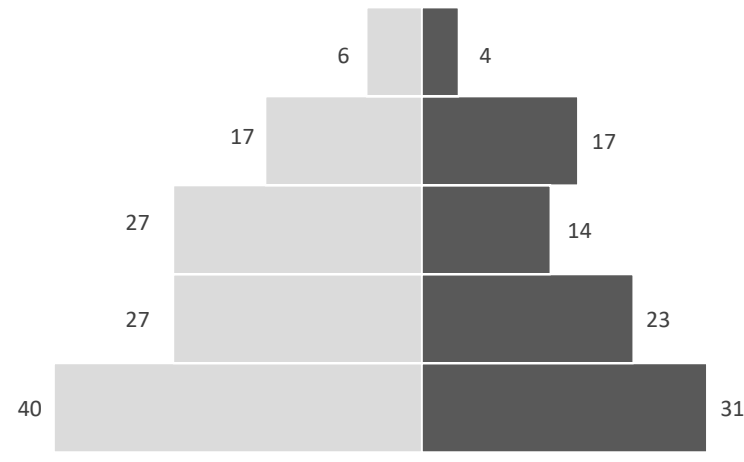
ANALYSE DES AGES

FONCTIONNAIRES



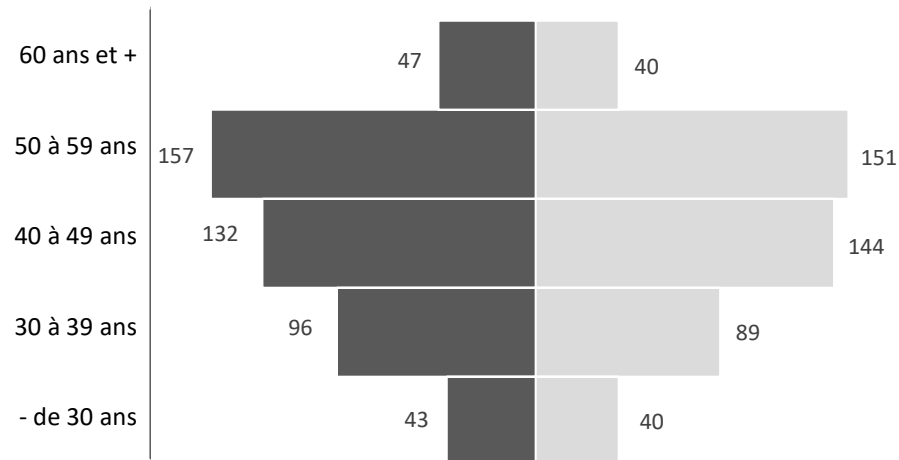
AGE MOYEN 48 ans

CONTRACTUELS



AGE MOYEN 38 ans

ENSEMBLE

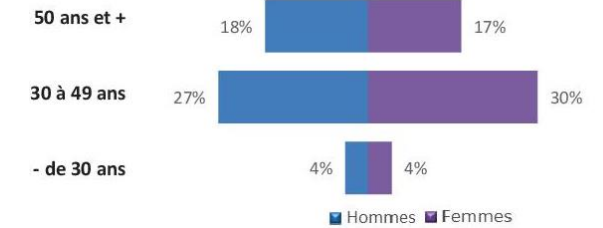


AGE MOYEN 46 ans

REPERES REGIONAUX

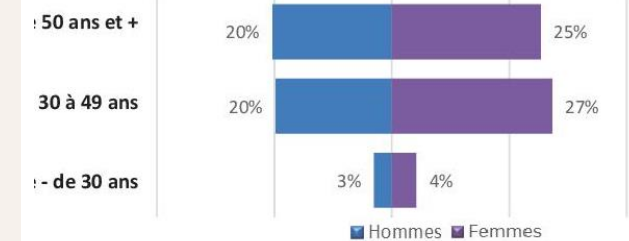
BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.



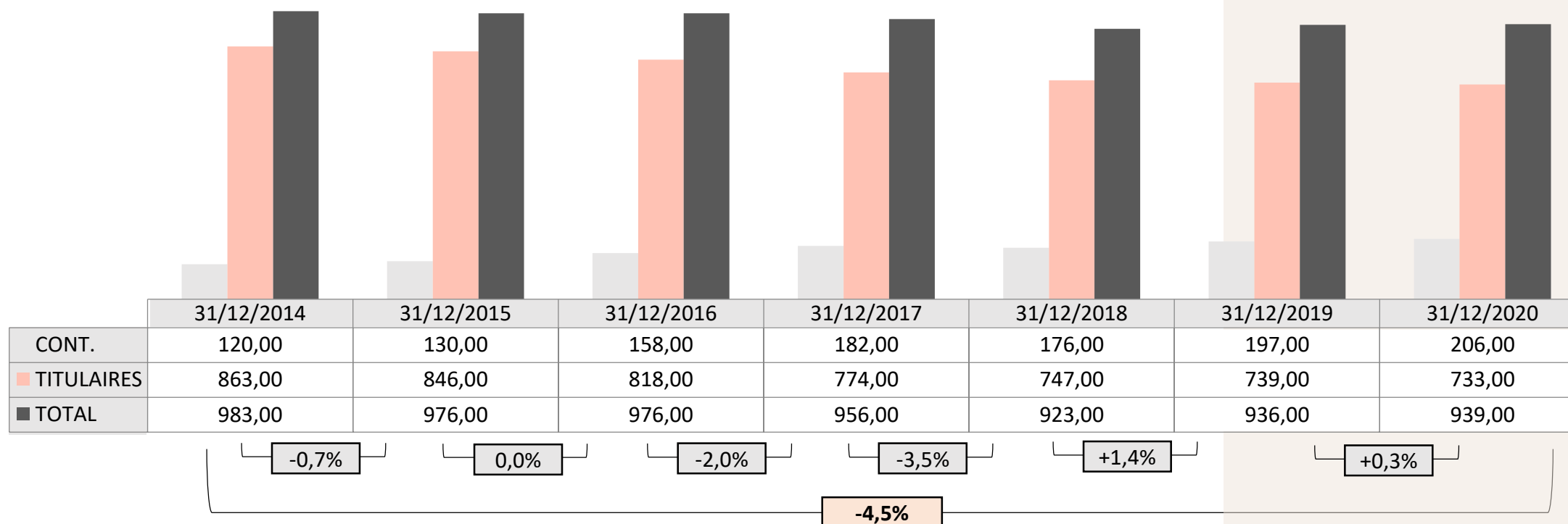
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,39
Contractuels permanents	39,34
Ensemble des permanents	45,27

- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

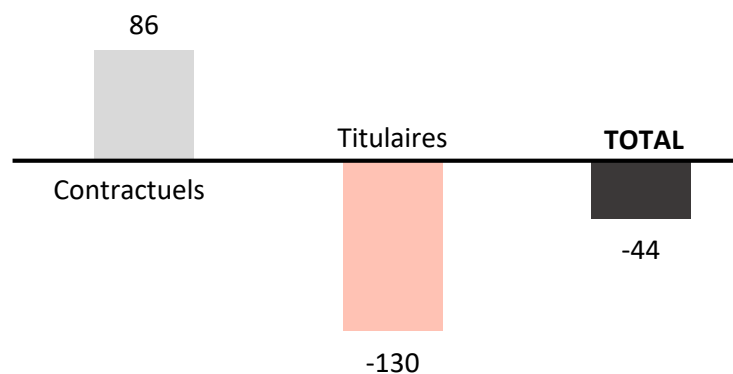


Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,28
Contractuels permanents	39,65
Ensemble des permanents	47,35

EVOLUTION DES EFFECTIFS



ECART 2014-2020



REPERES REGIONAUX BILAN SOCIAL 2019

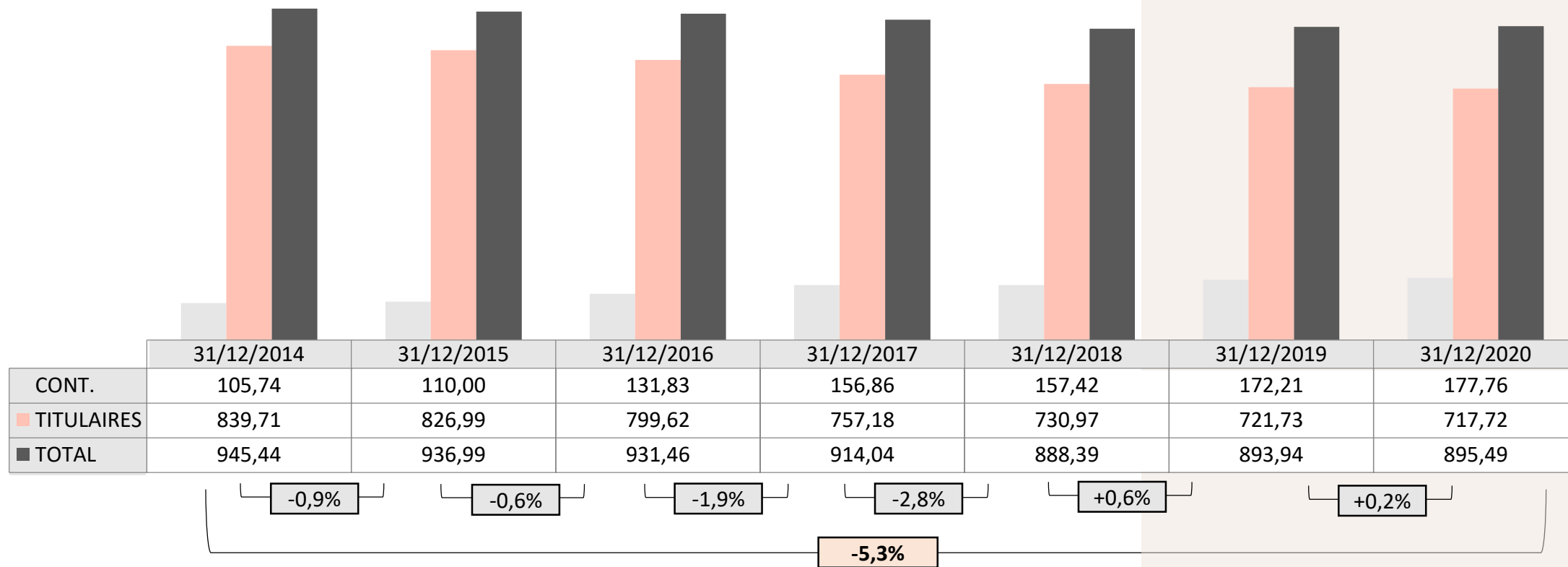
• Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	7,2%
Contractuels	↗	25,3%
Ensemble	↗	9,7%

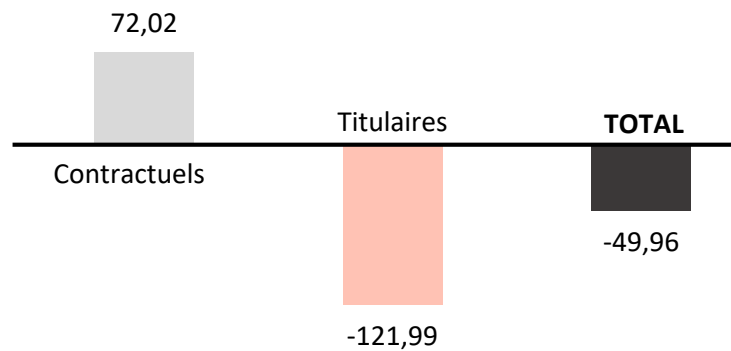
• Commune de 20 000 à 39 000 hab.

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↗	3,0%
Ensemble	↗	0,1%

EVOLUTION DES ETP



ECART 2014-2020





Le recrutement



Les recrutements 2020



Les nominations stagiaires



Les apprentis



Les contrats aidés



Les stagiaires



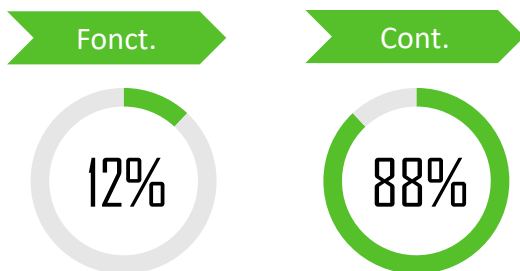
Les travailleurs en situation
de handicap



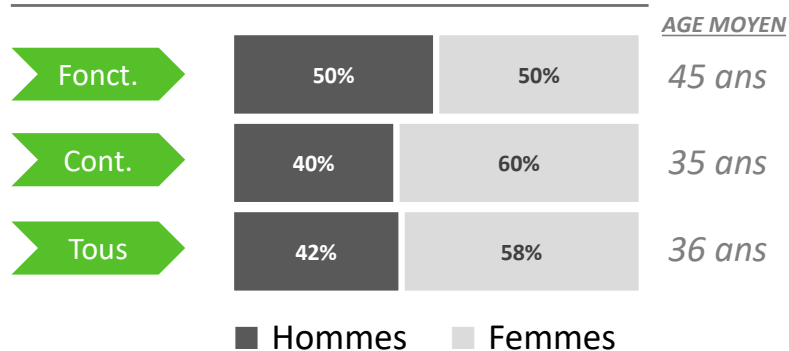
Les recrutements 2020

PROFIL DES AGENTS

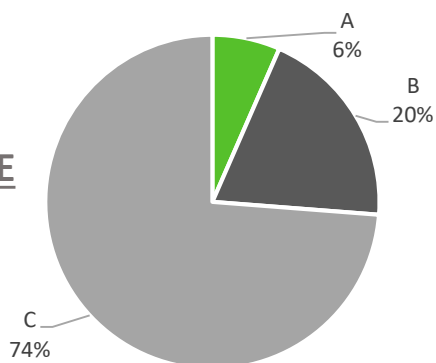
ANALYSE PAR STATUT



ANALYSE PAR STATUT ET PAR GENRE



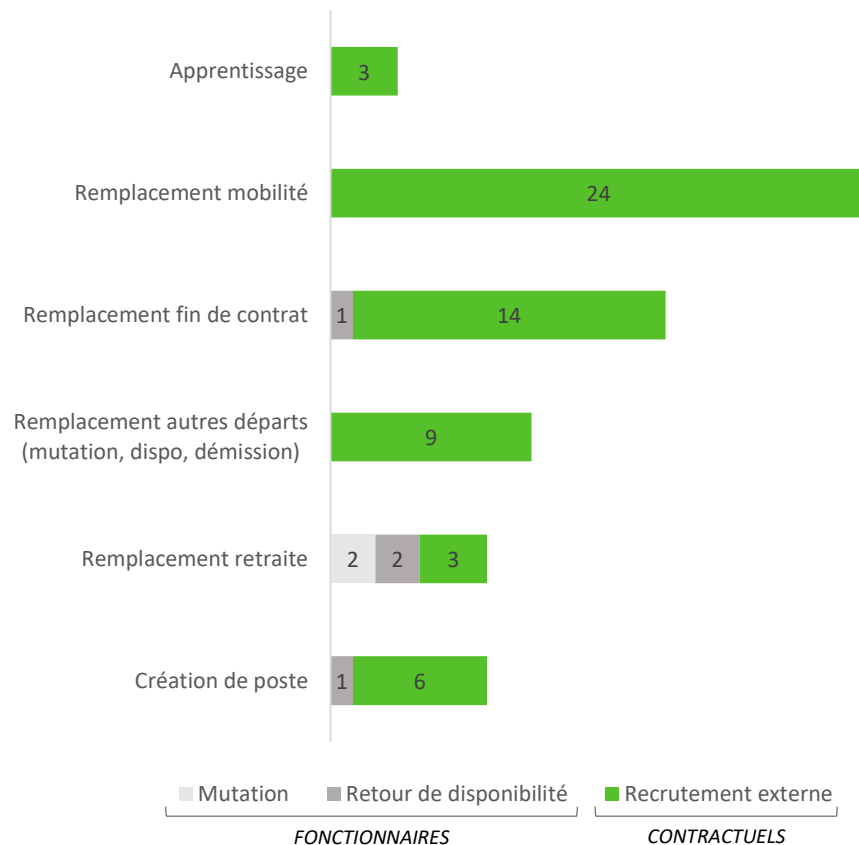
ANALYSE PAR CATEGORIE



65

recrutements

ANALYSE PAR MOTIF



REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

128 arrivées
d'agents permanents
en moyenne en 2019

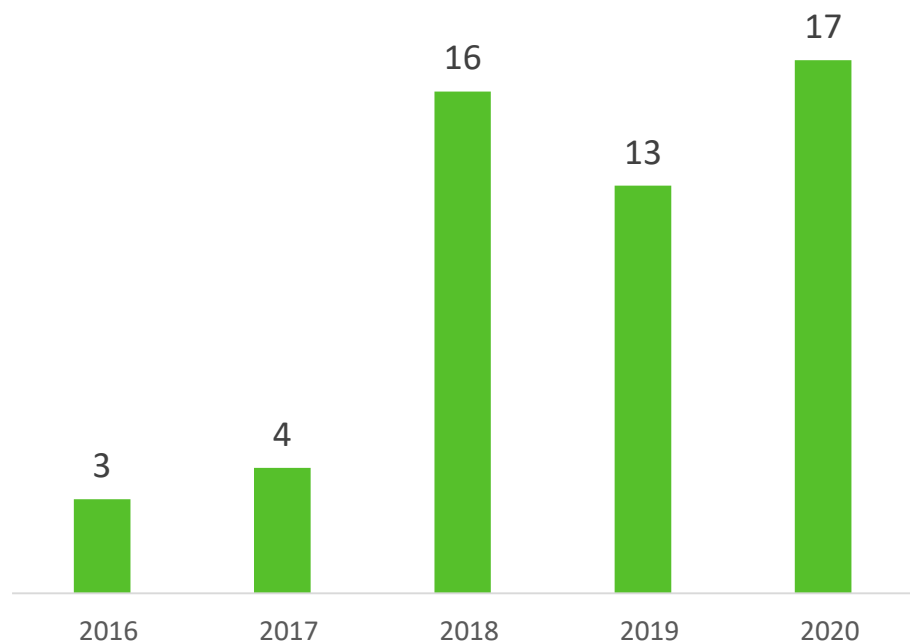
- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

33 arrivées
d'agents permanents
en moyenne en 2019

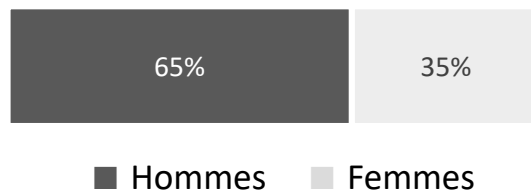


Les nominations stagiaires

EVOLUTION



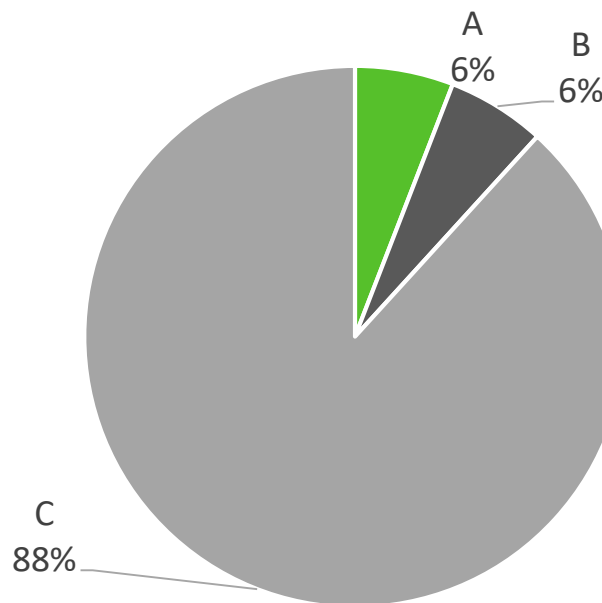
ANALYSE PAR GENRE



17

nominations

ANALYSE PAR CATEGORIE



LE PLAN DE STAGIAIRISATION

Une fois par an, la DRHF soumet à l'arbitrage de l'autorité territoriale un plan de stagiairisation.

Ce document est constitué d'une liste d'agents contractuels proposés à la stagiairisation selon les critères suivants :

- > Les réussites à concours
- > L'ancienneté des contractuels
- > La valeur professionnelle de l'agent
- > Les propositions des directeurs
- > La qualité de titulaire dans une autre collectivité pour les agents en disponibilité sous contrat

REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

5 contractuels
nommés stagiaires
en moyenne en 2019

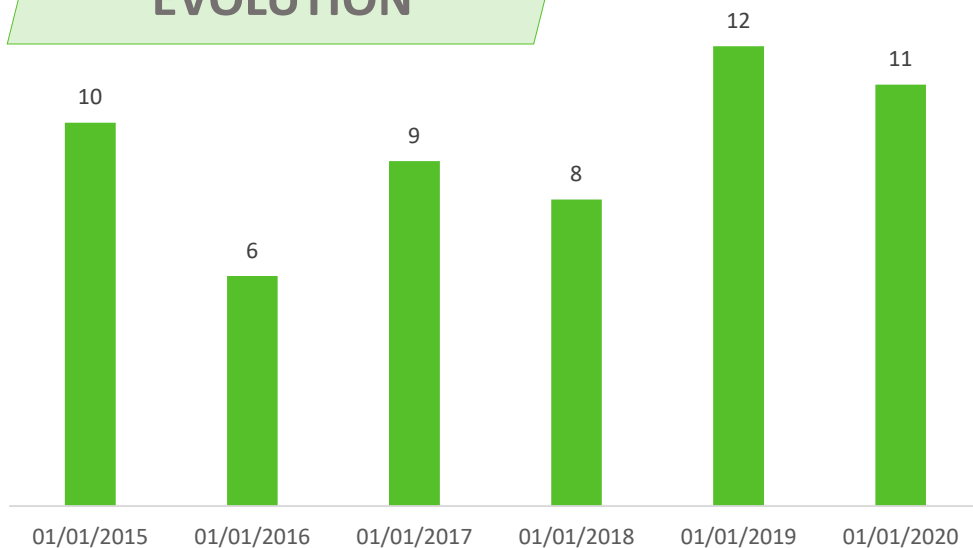
- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

7 contractuels
nommés stagiaires
en moyenne en 2019



Les apprentis

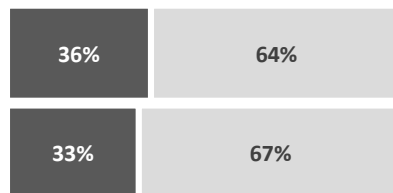
EVOLUTION



ANALYSE PAR GENRE

Agents recrutés en 2020

Agents présents au 31/12/2020



■ Hommes ■ Femmes

AGE MOYEN

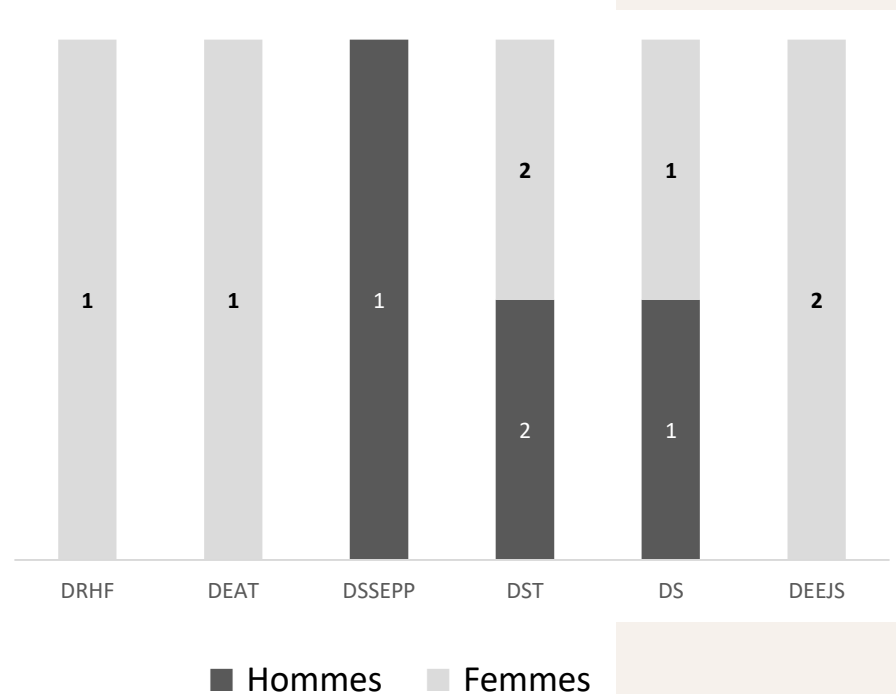
18 ans

22 ans

11

Apprentis au
31/12/2020

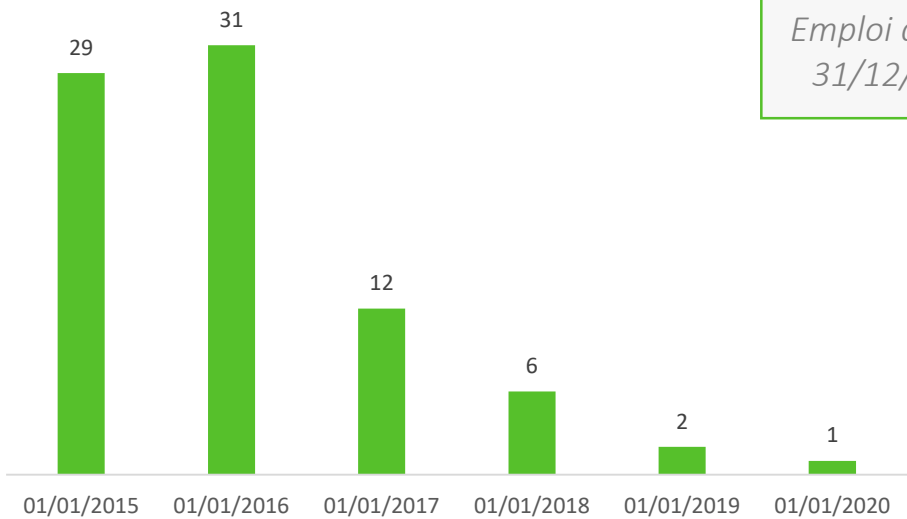
ANALYSE PAR DIRECTION





Les contrats aidés

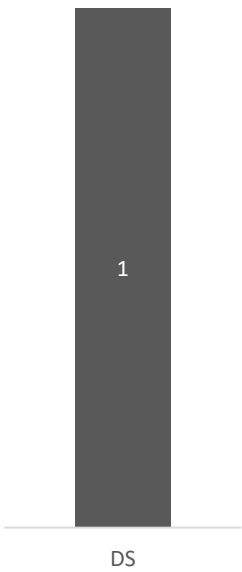
EVOLUTION



1

Emploi aidé au
31/12/2020

ANALYSE PAR DIRECTION



■ Hommes ■ Femmes

ANALYSE PAR GENRE

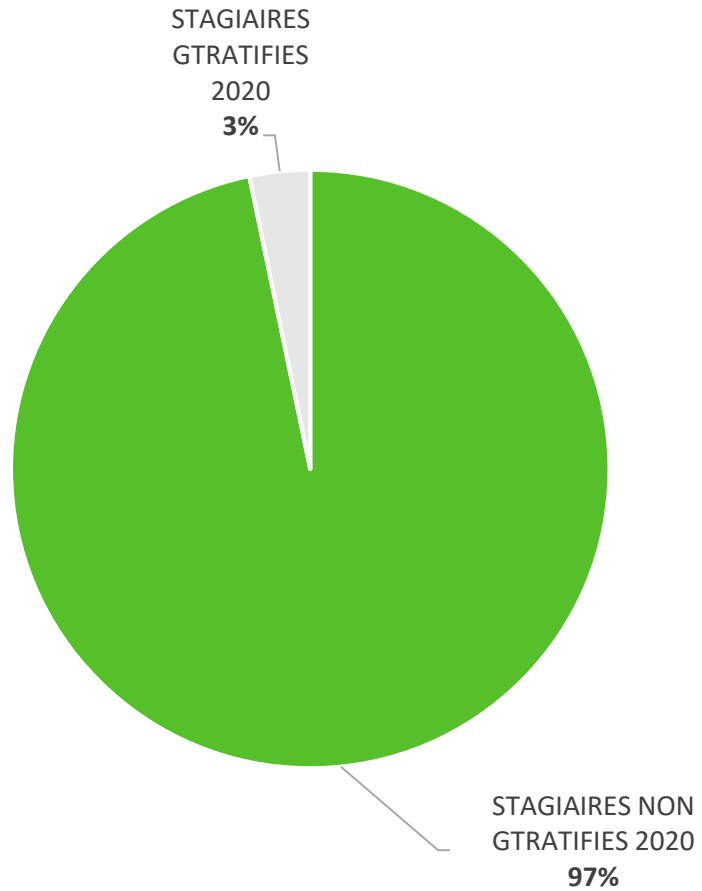


■ Hommes ■ Femmes



Les stagiaires

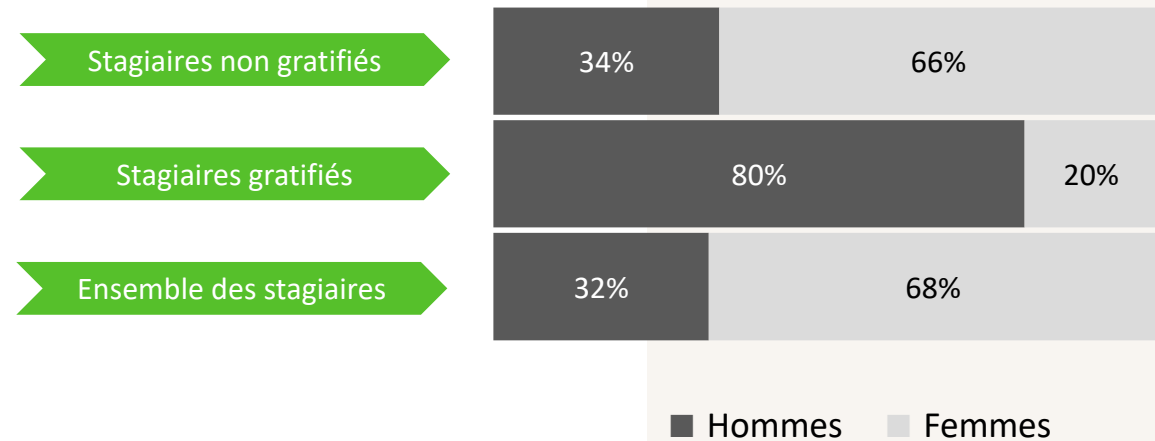
TYPE DE STAGE



153

Stagiaires en
2020

ANALYSE PAR GENRE



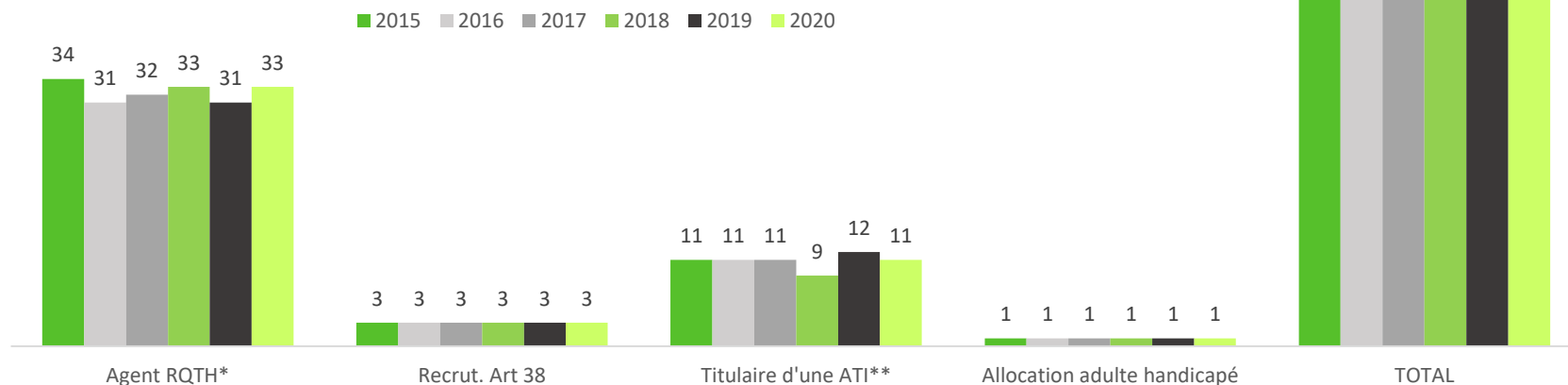


Les travailleurs en situation de handicap

48

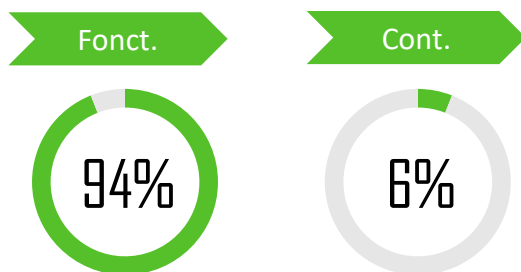
agents

EVOLUTION

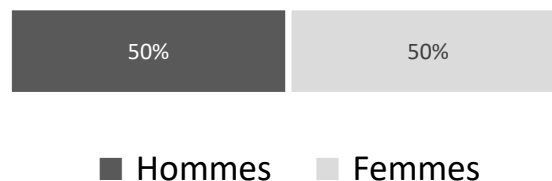


PROFIL DES AGENTS

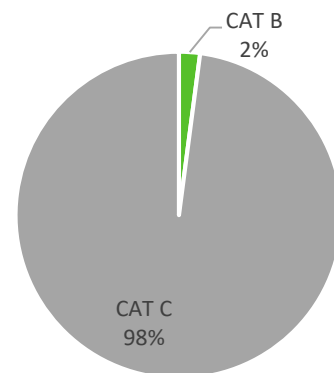
ANALYSE PAR STATUT



ANALYSE PAR GENRE



ANALYSE PAR CATEGORIE



REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

• Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

33 travailleurs handicapés
employés sur emploi permanent

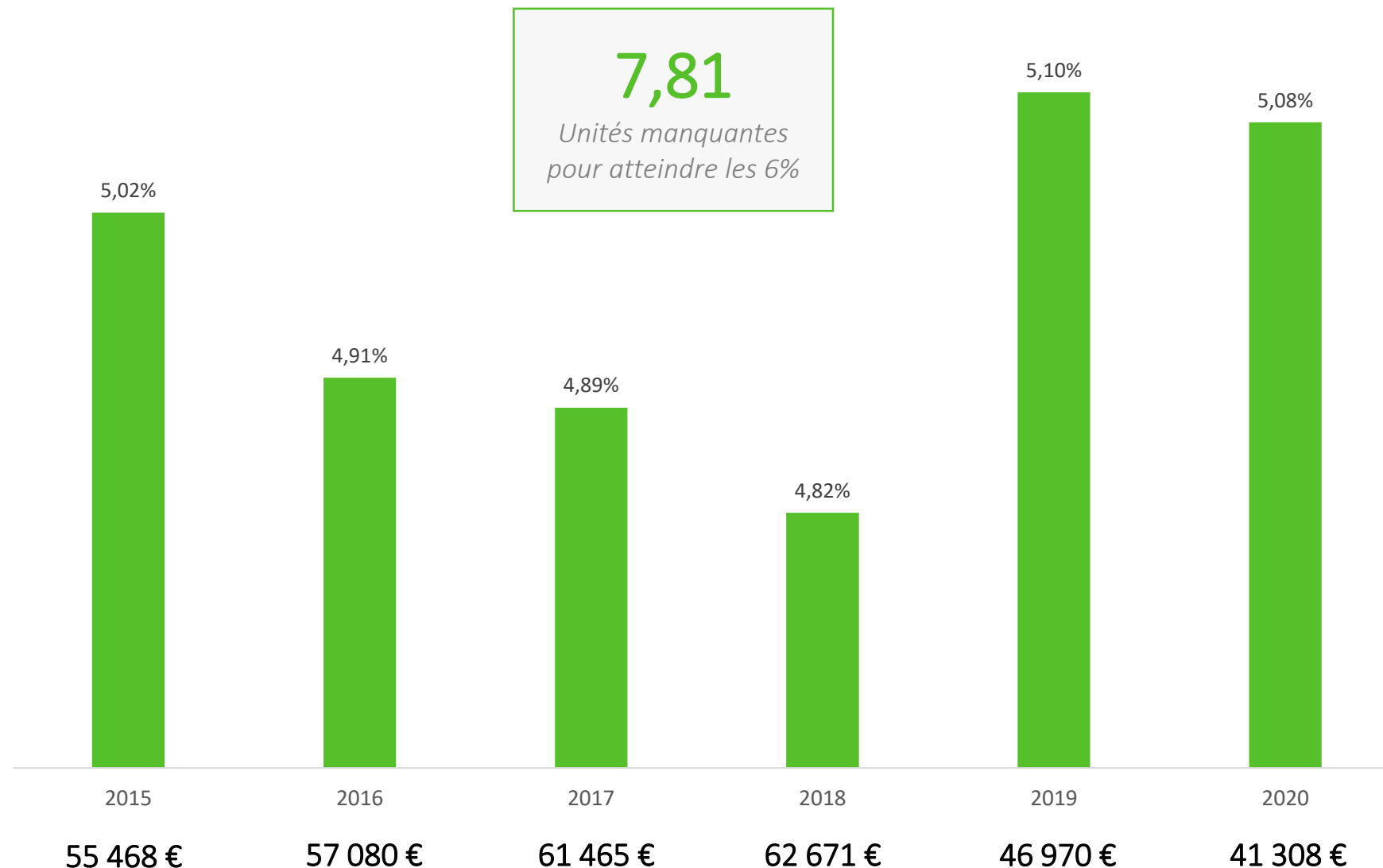
- 97% sont fonctionnaires
- 82% sont en catégorie C

• Commune de 20 000 à 39 000 hab.

30 travailleurs handicapés
employés sur emploi permanent

- 98% sont fonctionnaires
- 91% sont en catégorie C

TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



INFO +

Le taux légal pour les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein est de **6 %**

Pénalités annuelles :



Les parcours professionnels & la carrière

- Les mobilités internes
- Les évolutions de carrière
- Les positions statutaires
- Les départs
- Zoom sur les retraites

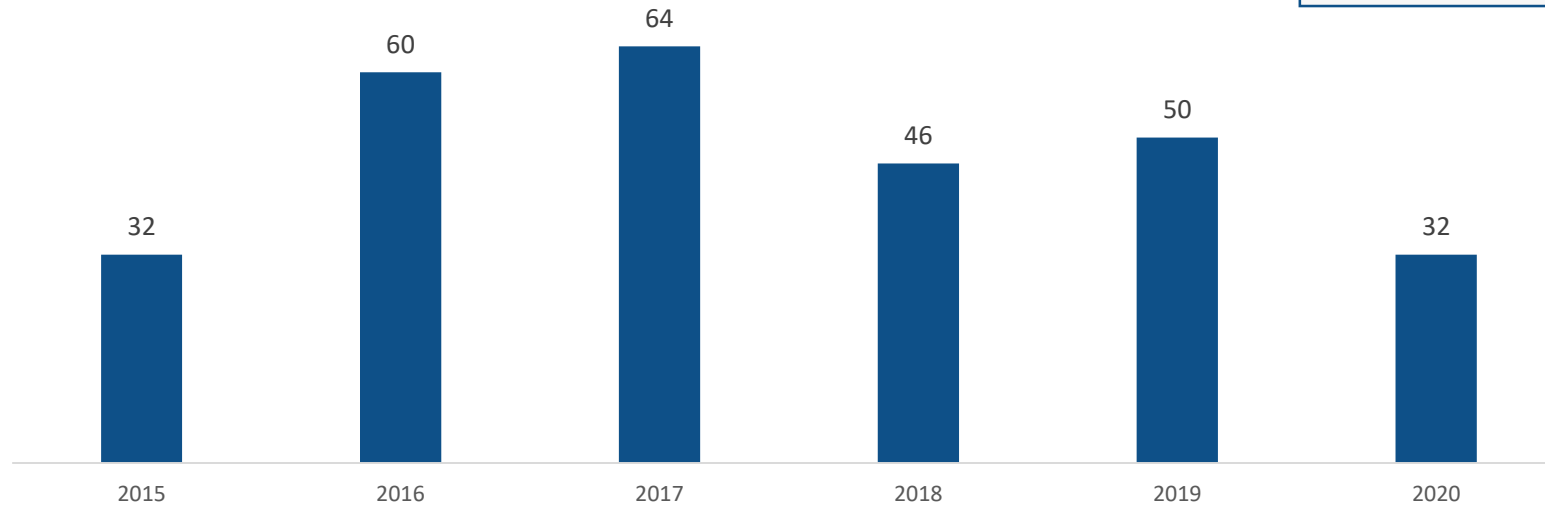


Les mobilités internes

EVOLUTION

32

agents
concernés



PROFIL DES AGENTS

ANALYSE PAR GENRE

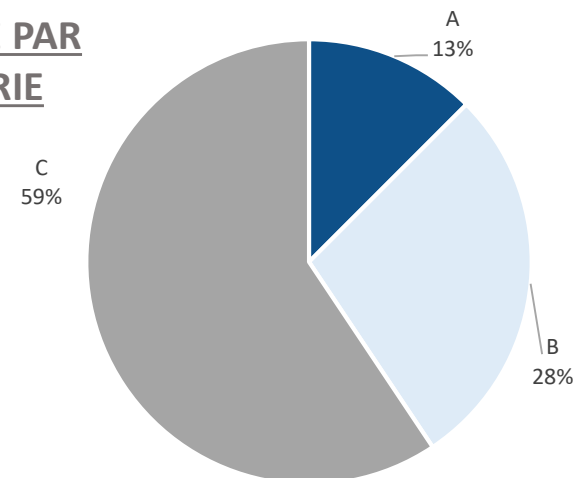


■ Hommes ■ Femmes

AGE MOYEN 45 ans

AGE MEDIAN 48 ans

ANALYSE PAR CATEGORIE



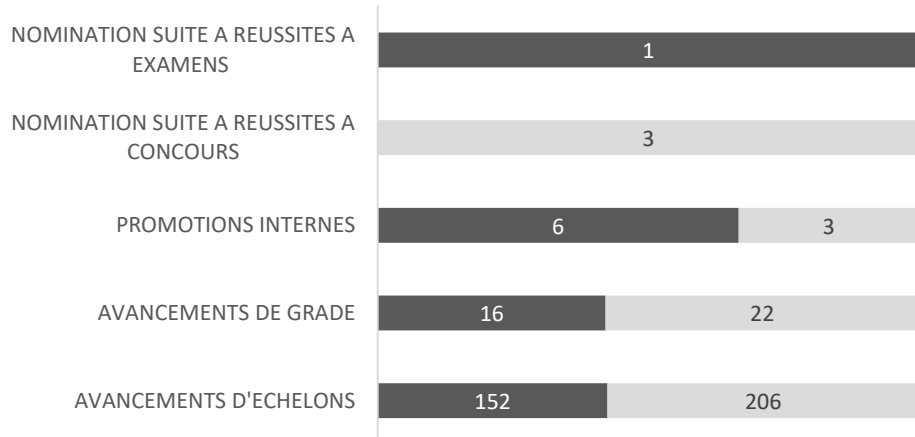


Les évolutions de carrière

LES MOTIFS D'EVOLUTION



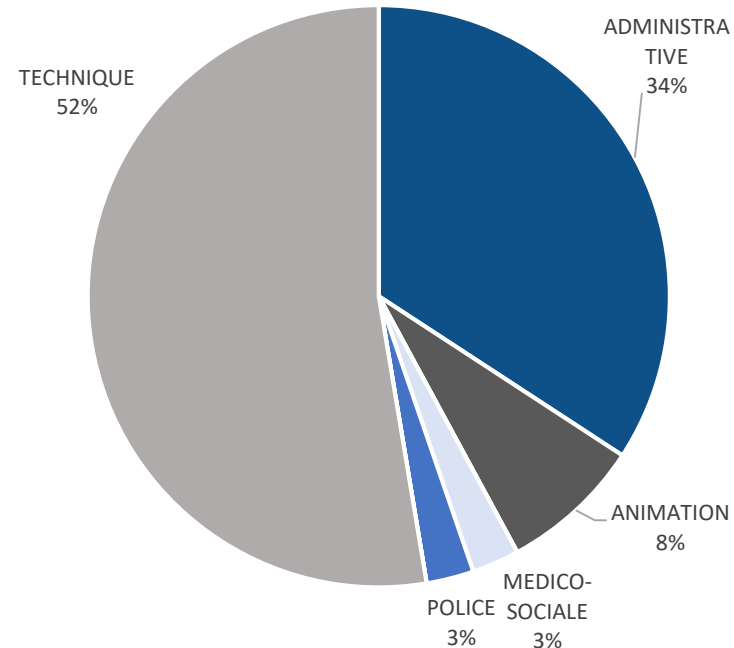
ANALYSE PAR GENRE



409

évolutions

LES AVANCEMENTS DE GRADE PAR FILIERE



REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

■ 8,9 nominations
suite à concours ou examens
■ 211,1 avancements d'échelon

- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

■ 3,5 nominations
suite à concours ou examens
■ 137,8 avancements d'échelon



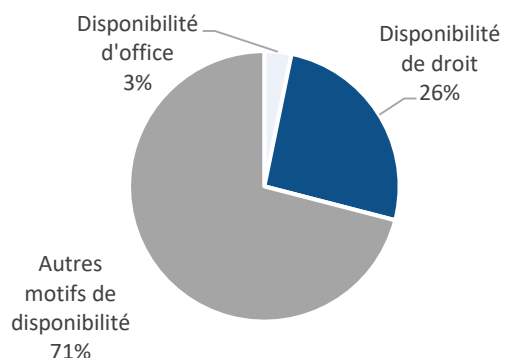
Les positions statutaires

LA DISPONIBILITE

31

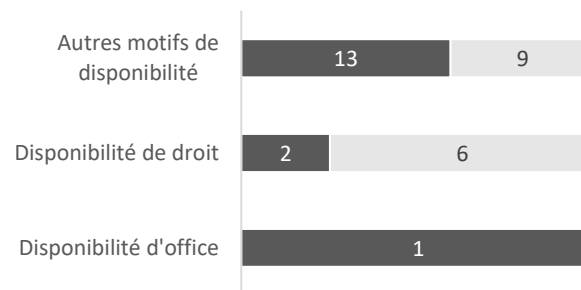
agents sont
actuellement
en disponibilité

ANALYSE PAR MOTIF



■ Hommes ■ Femmes

ANALYSE PAR MOTIF ET PAR GENRE

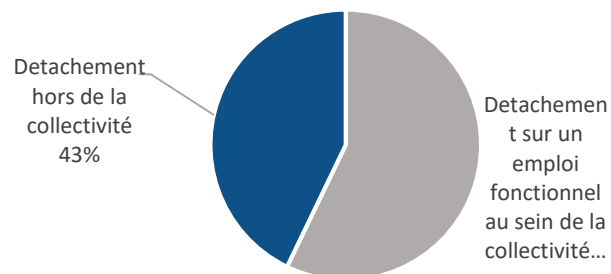


LE DETACHEMENT

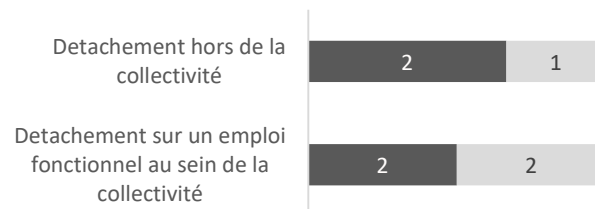
7

agents sont
actuellement
en position de
détachement

ANALYSE PAR MOTIF



ANALYSE PAR MOTIF ET PAR GENRE



REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

En moyenne par collectivité :

- **4,1 agents** détachés au sein de la collectivité
- **10 agents** détachés dans une autre structure

- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

En moyenne par collectivité :

- **3,7 agents** détachés au sein de la collectivité
- **1,9 agents** détachés dans une autre structure

LE CONGES PARENTAL

2

agents sont en congés parental

■ Hommes ■ Femmes

ANALYSE PAR GENRE



REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

En moyenne par collectivité :

- **1,6 agent** en congé parental
- **2 agents** mis à disposition dans la collectivité
- **14 agents** mis à disposition dans une autre structure

- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

En moyenne par collectivité :

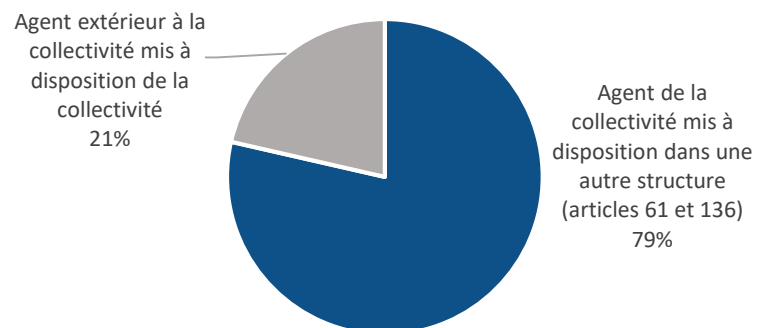
- **1 agent** en congé parental
- **1 agent** mis à disposition dans la collectivité
- **4,3 agents** mis à disposition dans une autre structure

LES MISES A DISPOSITION

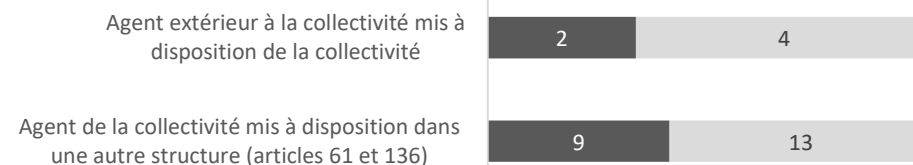
28

agents sont actuellement mis à disposition

ANALYSE PAR MOTIF



ANALYSE PAR MOTIF ET PAR GENRE

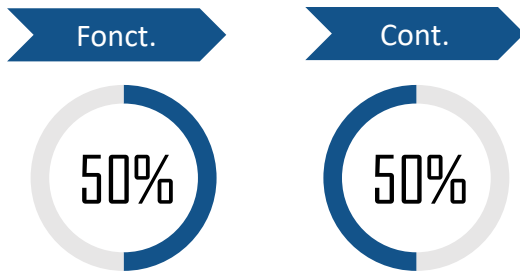




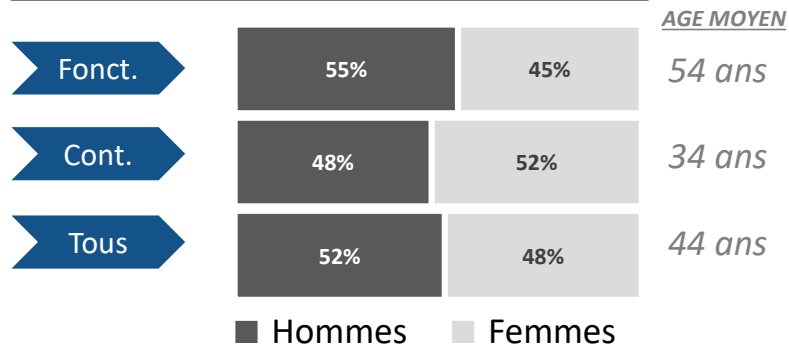
Les départs

PROFIL DES AGENTS

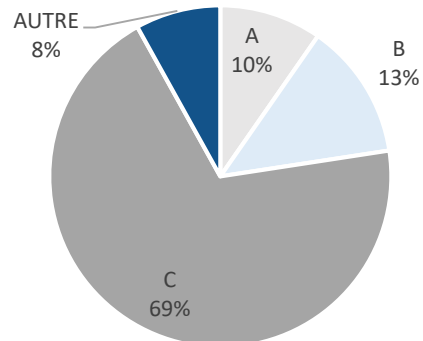
ANALYSE PAR STATUT



ANALYSE PAR STATUT ET PAR GENRE



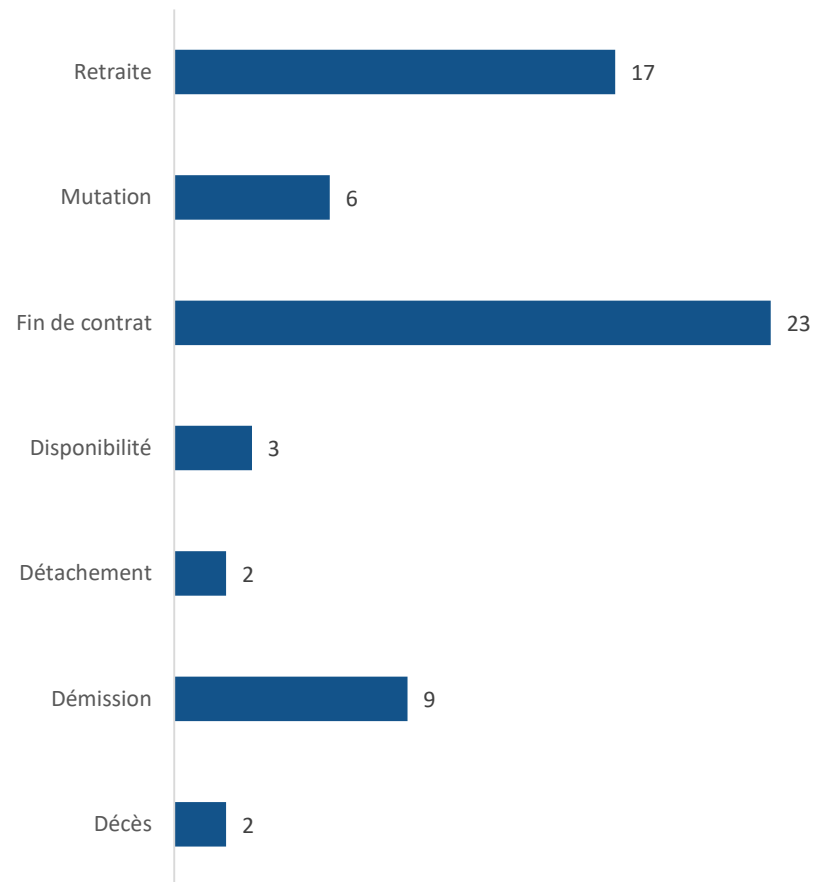
ANALYSE PAR CATEGORIE



62

départs

ANALYSE PAR MOTIF



REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

68 départs
d'agents permanents
en moyenne en 2019

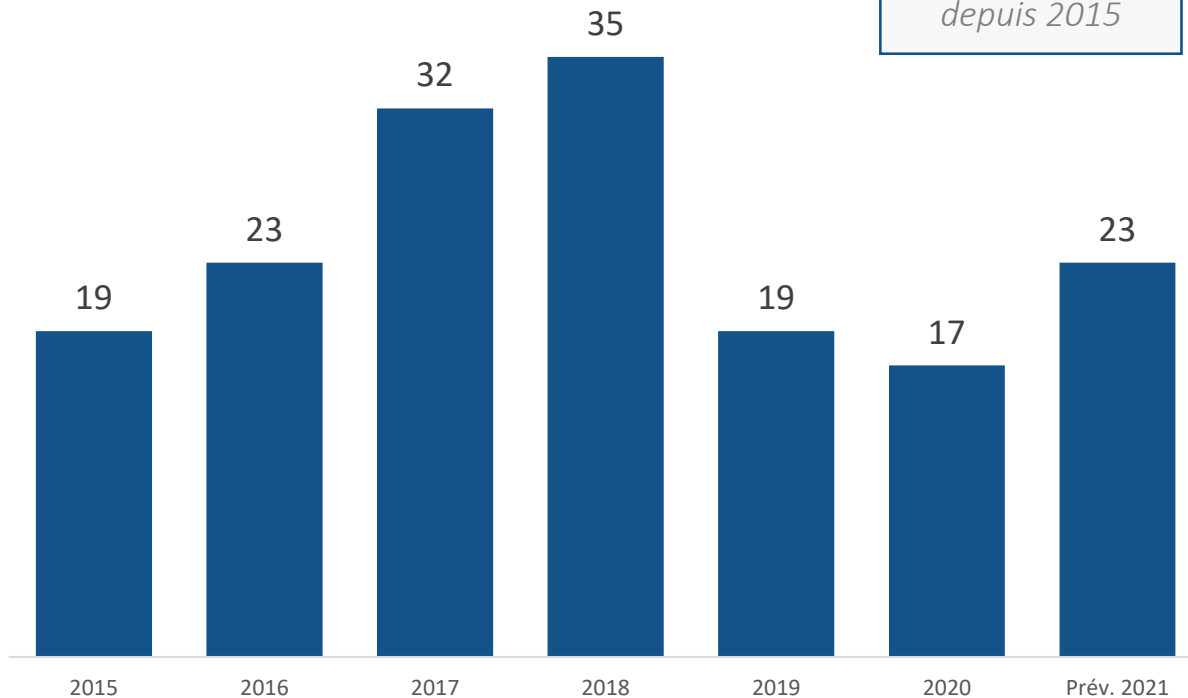
- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

33 départs
d'agents permanents
en moyenne en 2019



Zoom sur les retraites

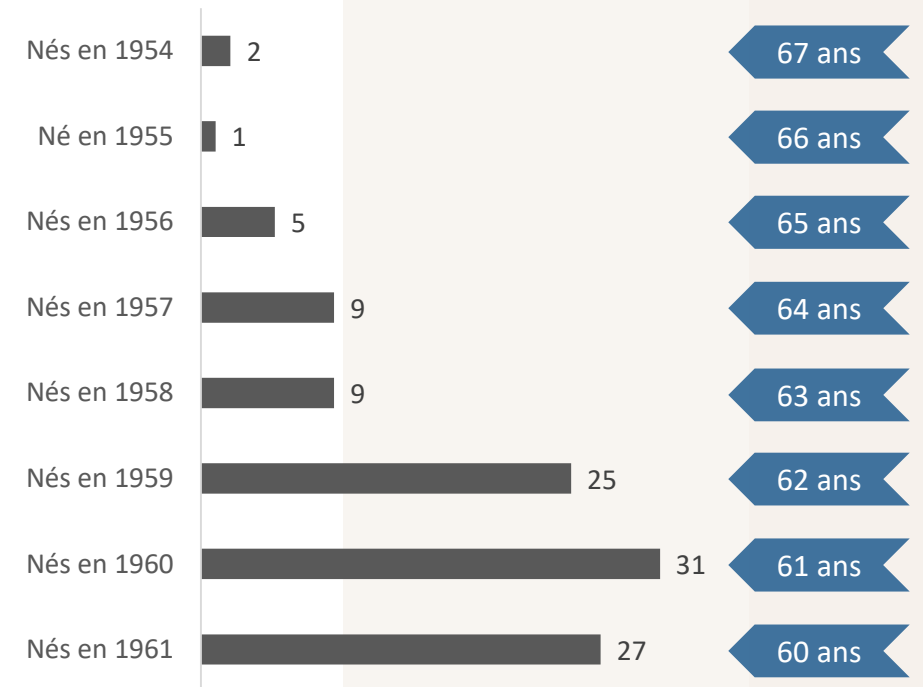
EVOLUTION



145

Départs retraite
depuis 2015

TITULAIRES DE 60 OU + EN 2021

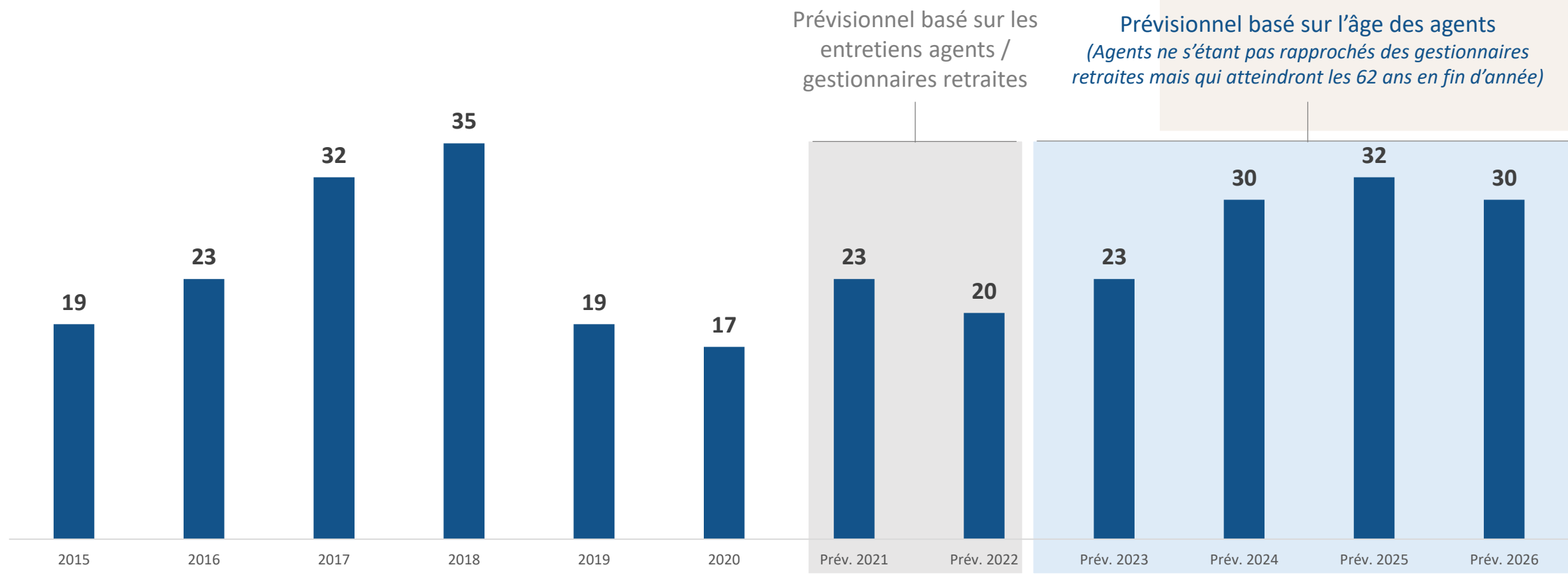


AGE MOYEN DE DEPART

61 ANS et **10** MOIS
pour les 145 agents partis depuis 2015

63 ANS et **10** MOIS
pour les 73 agents partis à 62 ans ou plus

PREVISIONNEL





La formation

- La formation des agents
- Les types de formations dispensées
- Les dépenses de formation



La formation des agents

1530

Jours de
formation sur
2020

3,3

Jours /
formation en
moyenne

461

Agents formés

► 49% des agents ont
suivis une formation
en 2020

REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

Agents formés : 59% des agents
Jours de formation : 2370 jours
**Nombre moyen de jours de formation
par agent :** 3,5 jours

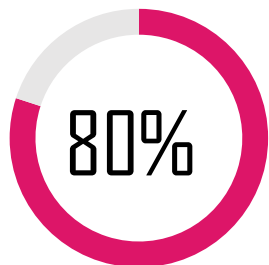
- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

Agents formés : 53% des agents
Jours de formation : 985 jours
**Nombre moyen de jours de formation
par agent :** 2,4 jours

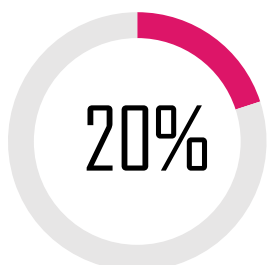
ANALYSE PAR STATUT

► 80% des agents formés en 2020
sont titulaires

Fonct.



Cont.



PAR STATUT ET PAR GENRE :

Fonct.

46%

54%

Cont.

51%

49%

Ensemble

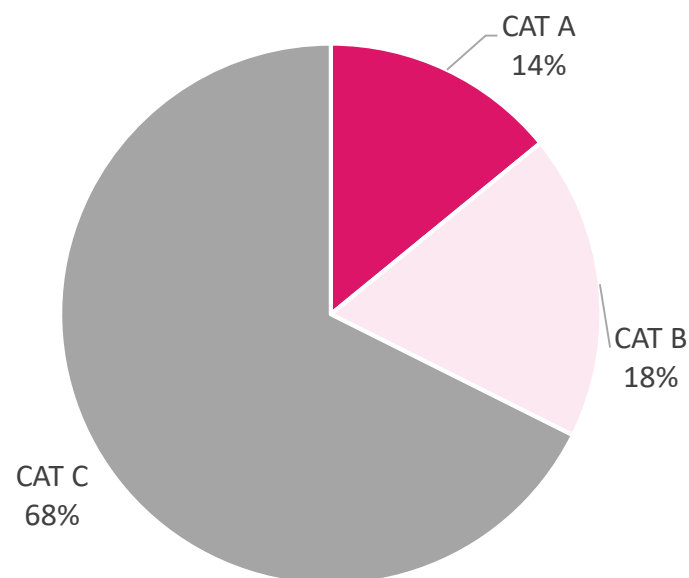
47%

53%

■ Hommes ■ Femmes

ANALYSE PAR CATEGORIE

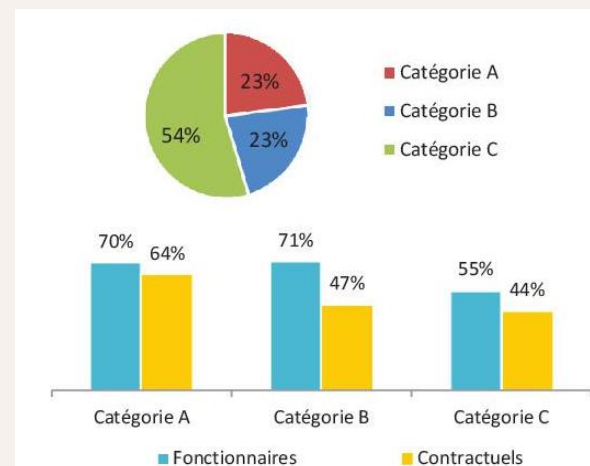
► 68% des agents formés relèvent de la catégorie C



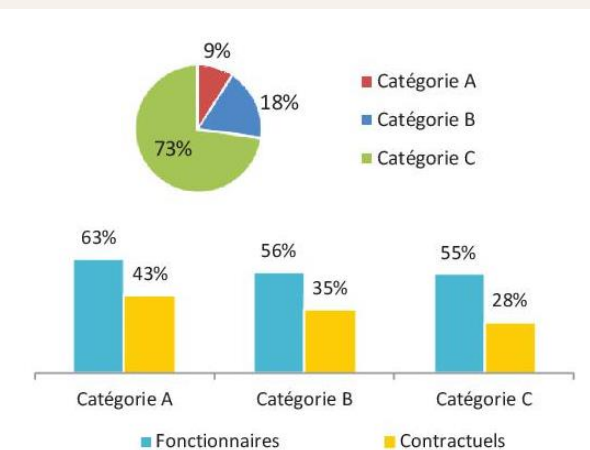
REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

• Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

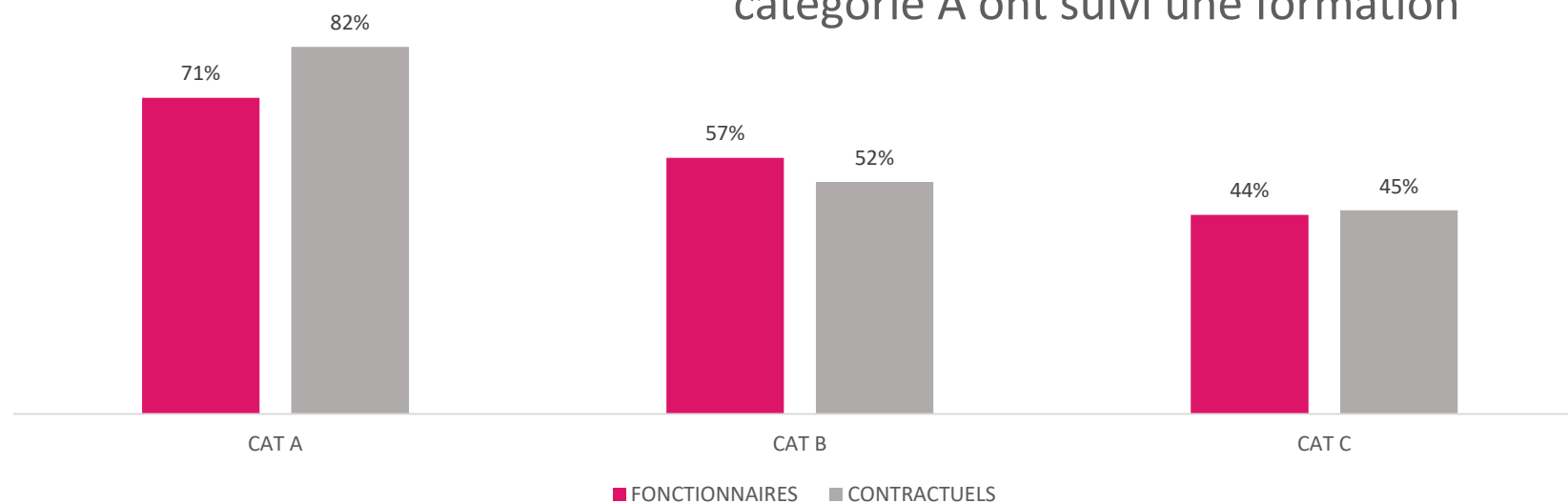


• Commune de 20 000 à 39 000 hab.



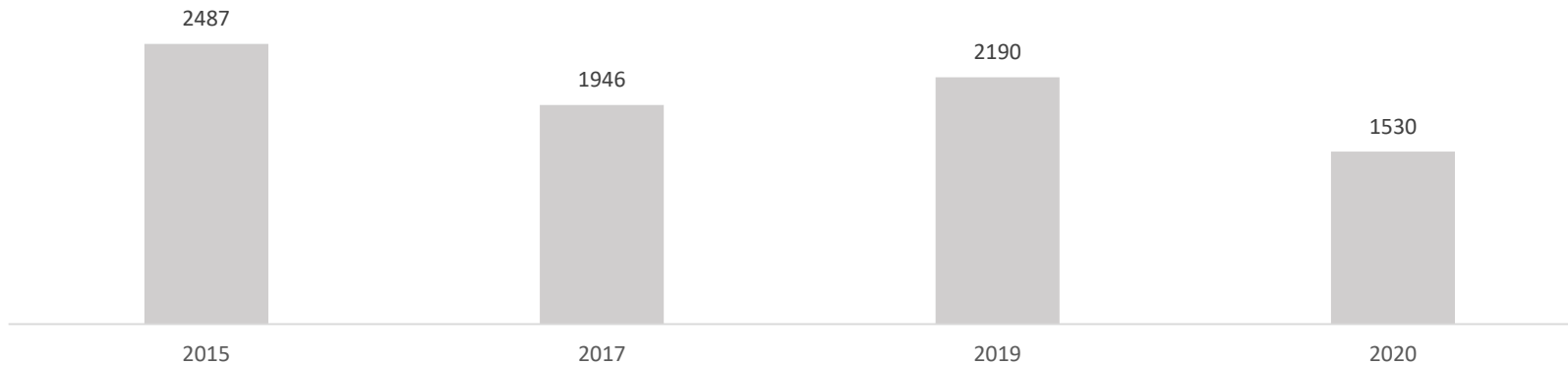
PAR CATEGORIE ET PAR STATUT :

► 71% des agents fonctionnaires de catégorie A ont suivi une formation

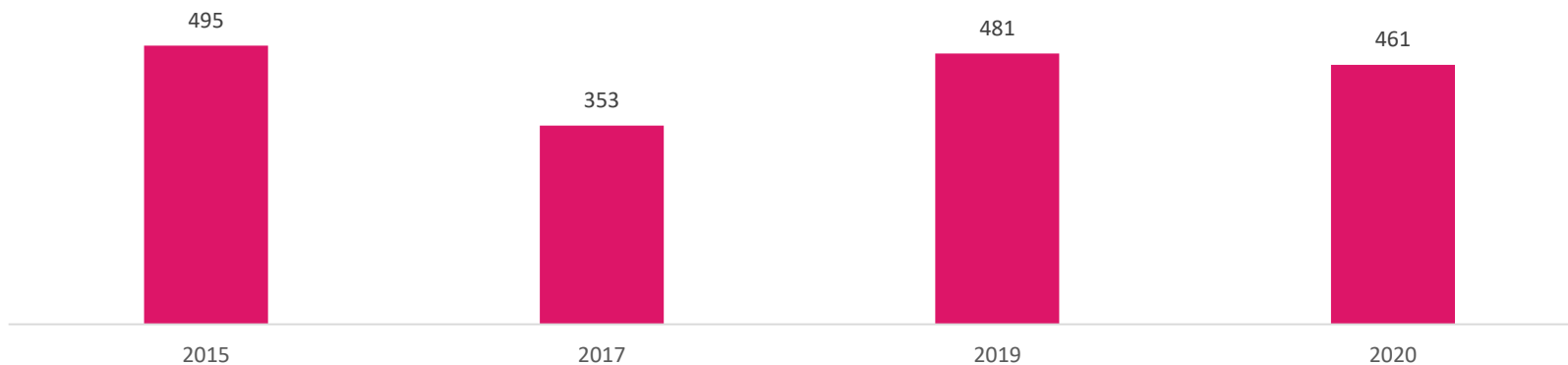


EVOLUTION

NOMBRE DE JOURS



NOMBRE D'AGENTS



CONTEXTE

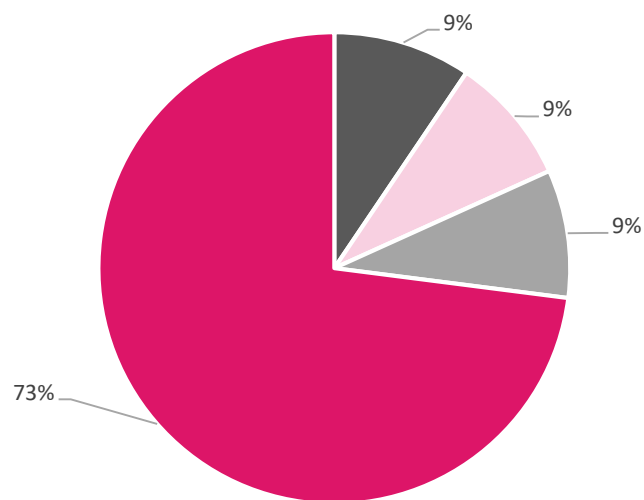
Les chiffres étudiés sont ceux de l'année 2020. Année durant laquelle de nombreuses formations ont été annulées en raison de la crise sanitaire.



Les types de formations dispensées

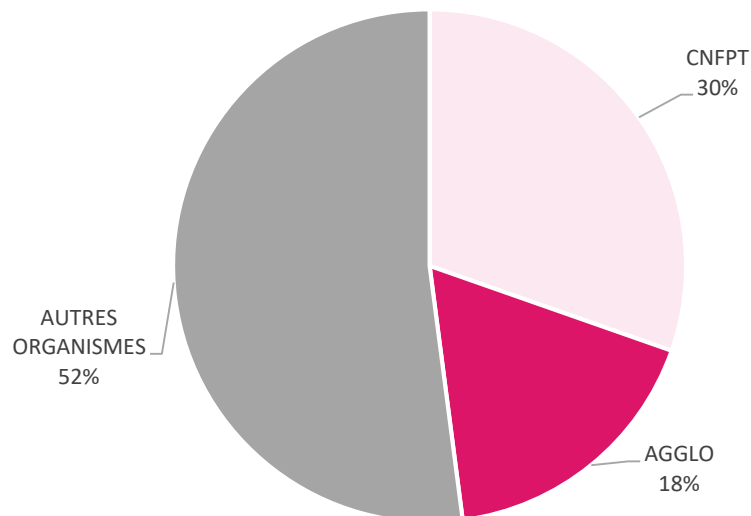
ANALYSE PAR STATUT

- Préparations aux concours et examens
- Formation d'intégration
- Formation de professionnalisation
- Formation de perfectionnement



► 73% des jours de formation concernent les formations de perfectionnement

ORGANISMES DE FORMATION



► 52% des agents ayant suivi une formation ont été formés par un organisme extérieur, autre que le CNFPT

REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	45%
Autres organismes	43%
Interne à la collectivité	12%

- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	61%
Autres organismes	32%
Interne à la collectivité	7%



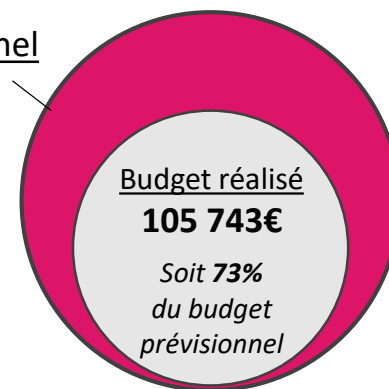
Les dépenses de formation

COUT DE LA FORMATION

287 292€

FORMATION PAYANTE

Budget prévisionnel
145 000€



REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

- 373 169 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	42 %
Autres organismes	49 %
Frais de déplacement	9 %

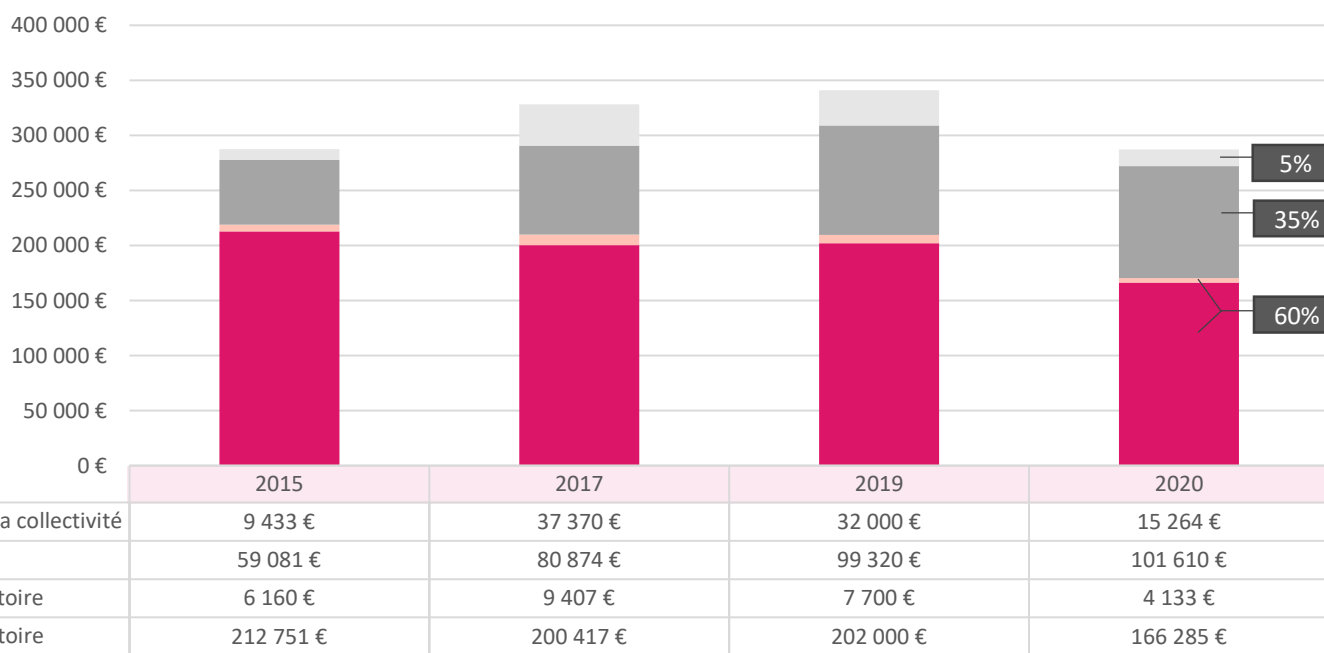
- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

- 141 142 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Autres organismes	34 %
Frais de déplacement	4 %

EVOLUTION



TOTAL

287 425€

328 068€

341 020€

287 292€

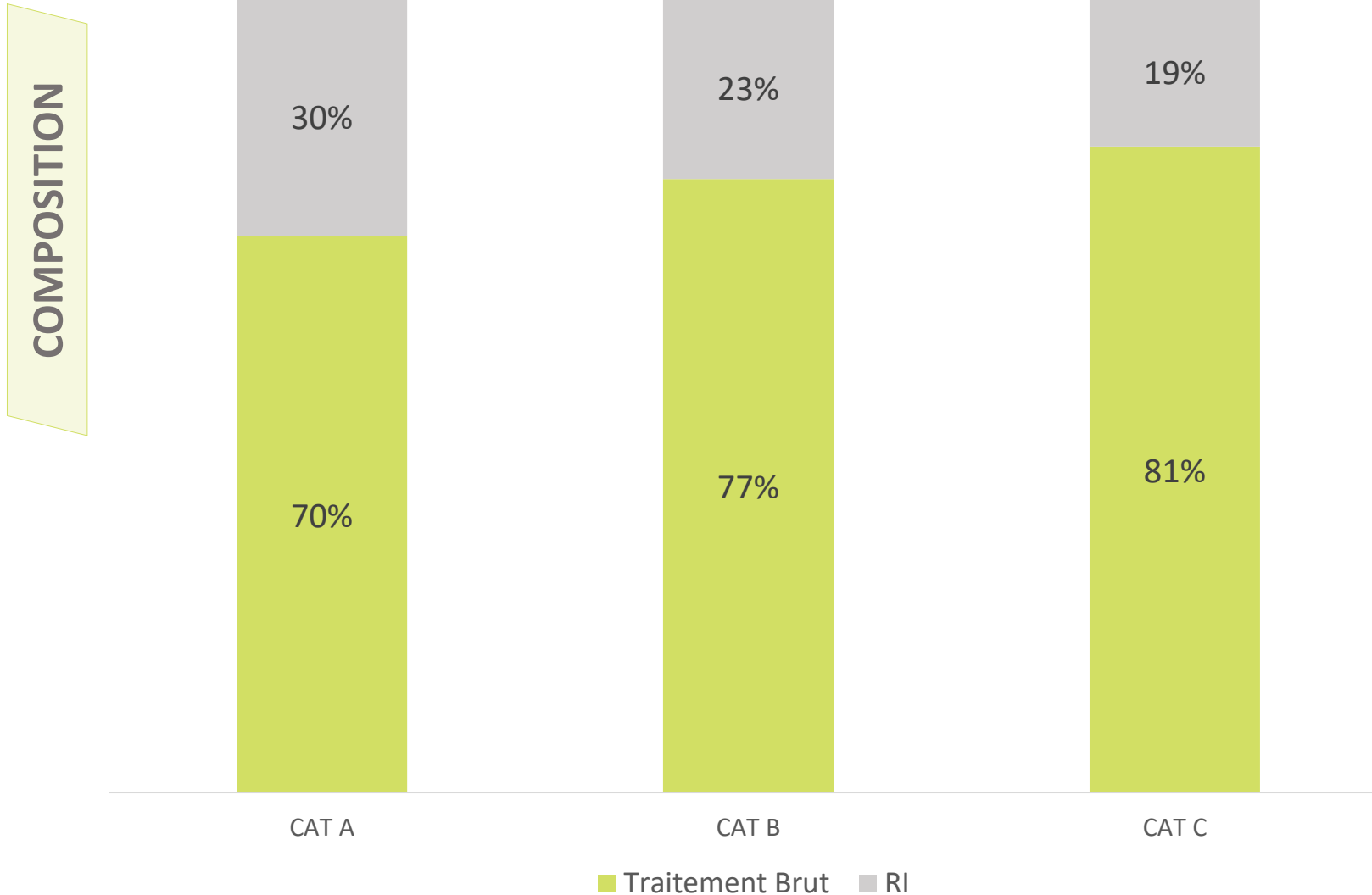


Les rémunérations & la masse salariale

- La rémunération : traitement indiciaire, primes et indemnités
- La somme des dix plus hautes rémunérations
- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- La masse salariale



La rémunération : traitement indiciaire, primes et indemnités



REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de **18,60%**

- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de **13,21%**

SALAIRE NET* MOYEN

CAT A	DG	Directeur	Chef de service	Encadrant	Non encadrant
	5 075€	4 880€	3 418€	2 898€	2 693€
CAT B	Chef de service	Encadrant	Non encadrant		
	2 457€	2 334€	2 145€		
CAT C	Encadrant	Non encadrant			
	2 058€	1 761€			

SALAIRE NET MEDIAN

CAT A	DG	Directeur	Chef de service	Encadrant	Non encadrant
	5 146€	3 958€	3 281€	2 955€	2 538€
CAT B	Chef de service	Encadrant	Non encadrant		
	2 500€	2 307€	2 132€		
CAT C	Encadrant	Non encadrant			
	2 035€	1 747€			

*SALAIRE NET

Le salaire indiqué est un salaire moyen net hors PAS et Titres Restaurants des agents à temps complet.

Ce salaire net mensuel est calculé sur une base annuelle incluant :

- l'ensemble des primes en lien avec le poste occupé par l'agent (*Ex : travaux insalubres*)
- la prime de fin d'année
- la prime au mérite

Les montants nets moyens mensuels de ces primes sont les suivants :

	TITULAIRE	CONT.
PFA mensuelle	125 €	110€
Prime au mérite A	196€	174€
Prime au mérite B	115 €	101 €
Prime au mérite C	65 €	58 €

REPERES NATIONAUX 2019

• Pour l'ensemble des agents de la FPT :

1 993€_{net}

• Dans les communes :

1 887€_{net}

• Dans les EPCI :

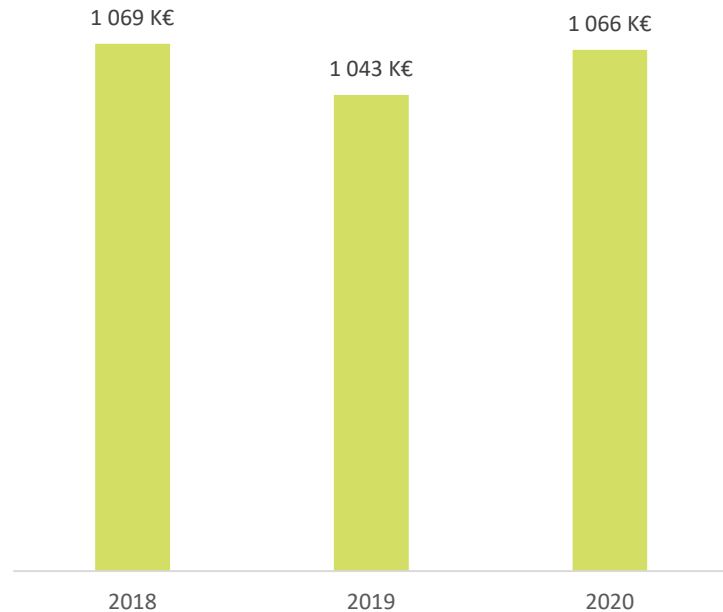
2 072€_{net}



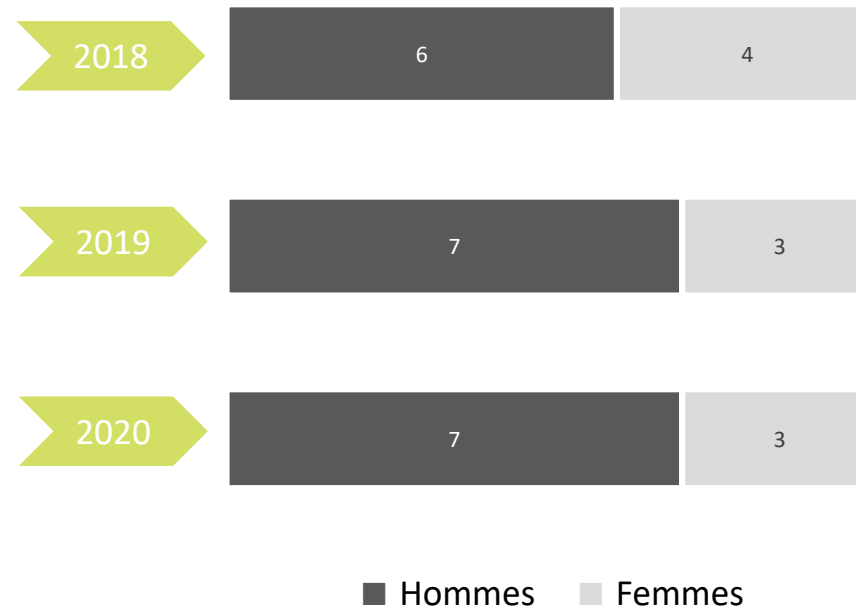
La somme des dix plus hautes rémunérations

PUBLICATION

EVOLUTION



ANALYSE PAR GENRE



L'article 37 de la loi N°2019-828 du 6 Août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, impose la publication des 10 rémunérations brutes les plus élevées sur le site internet de l'Agglomération d'Agen. Une information, qui sera actualisée annuellement, est donc en ligne sur la page Nous connaître > Origine et fonctionnement



Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans le cadre du « Plan d'actions pour l'égalité professionnelle » un diagnostic des rémunérations 2020 est en cours de réalisation.

Il se compose de 3 analyses :

Analyse 1

- Tous les agents

Analyse 2

- Les agents permanents

Analyse 3

- Les agents permanents à plein traitement et à temps complet présents sur une année complète

PLUS D'INFOS

Retrouvez toutes les mesures en faveur de l'égalité professionnelle dans le « Plan d'actions pour l'égalité professionnelle » :



PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

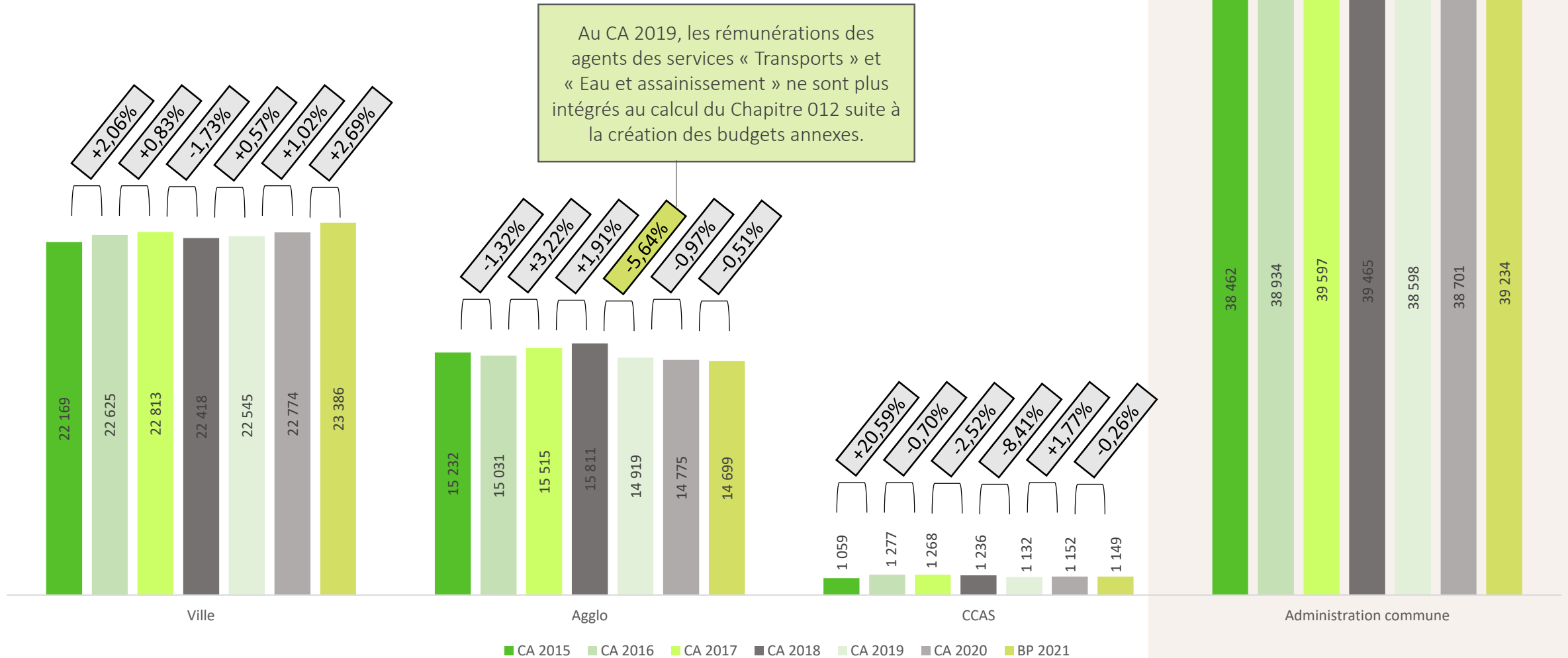
AGGLOMERATION D'AGEN – PLAN D' ACTIONS 2021/2022

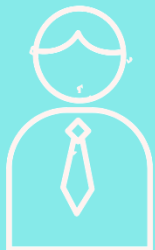




La masse salariale

EVOLUTION





La santé & la sécurité au travail

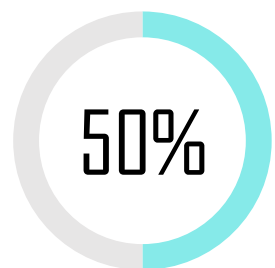
- Les absences liées à la maladie
- Zoom sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Les acteurs de la prévention
- La prévention et l'évaluation des risques professionnels
- Les commissions médicales
- Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes



Les absences liées à la maladie

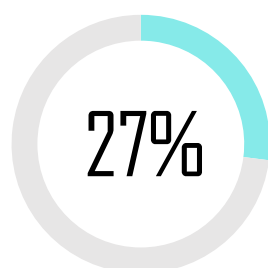
ANALYSE PAR TYPE D'ARRÊTS

MO



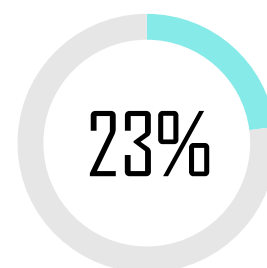
Maladie
Ordinaire

AT/MP



Accidents du travail
Maladie
professionnelle

CLM/CLD



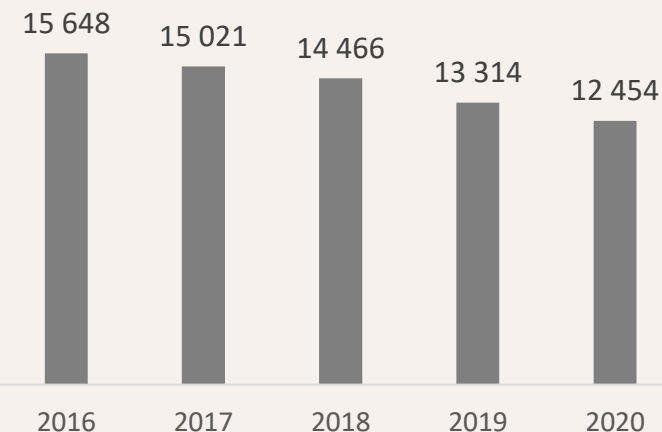
Congés Longue
Maladie
Congés Longue
Durée

24 662

Jours d'arrêts en
2020

EVOLUTION

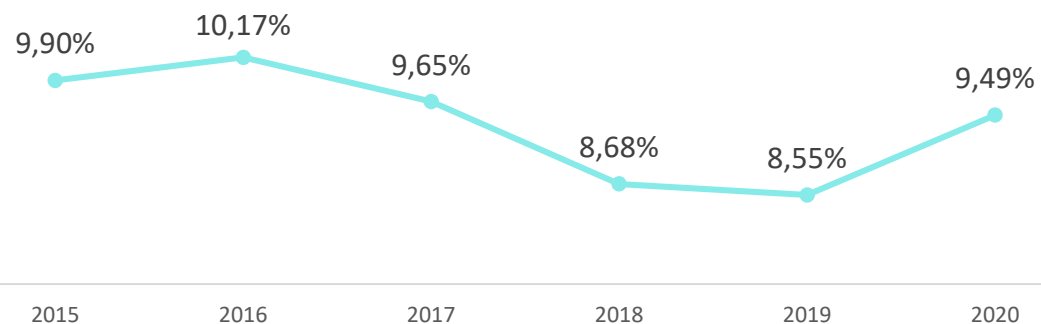
MO



CLM/CLD



TAUX D'ABSENTEISME



JOUR DE CARENCE

30 028,70€
d'économies

482

agents concernés



Zoom sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

48

Accidents
de travail

5

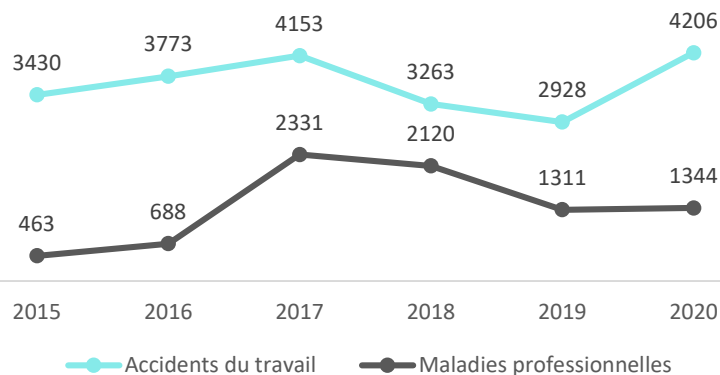
Maladies
pro.

5550

Jours d'arrêts

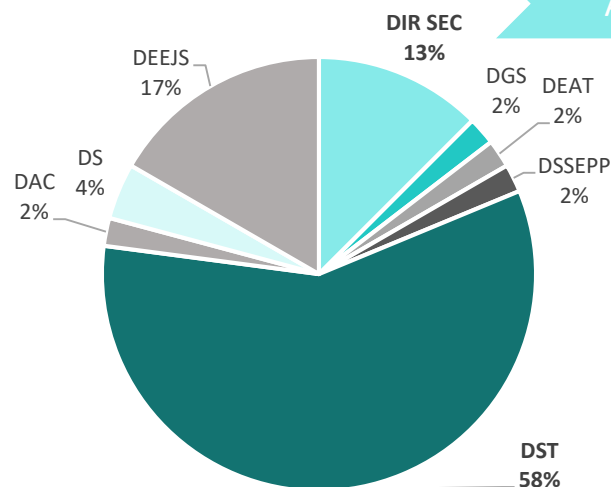
EVOLUTION

Nombre de jours

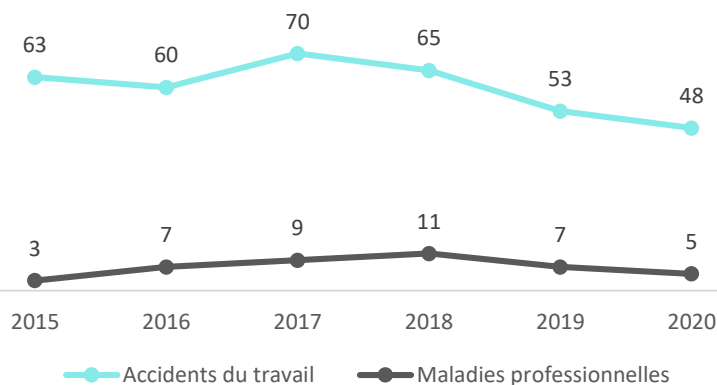


ANALYSE PAR DIRECTION

Accidents



Nombre d'arrêts



REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

6,6 accidents du travail
pour 100 agents

- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

7,4 accidents du travail
pour 100 agents

ANALYSE PAR GENRE

Accidents

60%

40%

Maladies pro.

80%

20%

TOTAL

62%

38%

■ Hommes ■ Femmes

Les acteurs de la prévention

1

conseiller de prévention

- Les missions du conseiller de prévention :
- Assistance de l'autorité territoriale sur la santé et la sécurité au travail
 - Evaluation et remise à jour des risques professionnels (doc. unique)
 - Analyse des accidents du travail
 - Animation du réseau des assistants de prévention
 - Visites de postes
 - Référent technique sur les EPI
 - Référent et membre consultant du CHSCT
 - Suivi des études de postes

12

assistants de prévention

Les assistants de prévention sont des agents de la collectivité répartis dans les directions et affectés à la prévention.
1,5j par mois/agent sont dévolus aux missions de prévention.

4

autres personnels affectés à la prévention

Formateurs prévention

ZOOM SUR LE CHSCT

4

Réunions
en 2020

POINTS PORTES A L'ORDRE DU JOUR EN 2020 :

- ▶ Tournée Collecte (problématique routière)
- ▶ Tapis de danse du conservatoire
- ▶ Agression en déchèterie
- ▶ Validation du protocole sanitaire
- ▶ Plan d'action QVT
- ▶ Contre-Visite Police Municipale
- ▶ Présentation du Plan de Continuité des Activités
- ▶ Guide de protection sanitaire à destination des agents V.2
- ▶ Protocole télétravail

REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

En moyenne par collectivité :

- 1 conseiller de prévention
- 15 assistants de prévention
- 5 réunions de CHSCT

- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

En moyenne par collectivité :

- 1 conseiller de prévention
- 5 assistants de prévention
- 2 réunions de CHSCT



La prévention et l'évaluation des risques professionnels

LES DOCUMENTS

LE DOCUMENT

SON CONTENU

OU LE TROUVER ?

Registre Santé & Sécurité

Sous forme d'imprimé, l'agent notifie ce qui représente pour lui un danger dans son activité en terme de santé, sécurité & hygiène (danger ne mettant pas en péril immédiat la vie de l'agent).

Dans l'ensemble des bâtiments de la collectivité

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnel (DUERP)

"Photographie" de tous les postes de la collectivité. A chaque poste est identifié chaque risque, les moyens de prévention mis en œuvre et les plans d'actions pour réduire ce risque.

Auprès du Préventeur

Règlement Intérieur Santé & Sécurité

Notifie les droits et obligations de tout agent de la collectivité en matière de santé & sécurité.

Sur l'Intranet

Registre des dangers grave et imminents

L'agent notifie son droit de retrait sur le registre.

A l'accueil de la DRHF

LES DEPENSES

Dépenses de formation liées à la prévention et à la sécurité :

14 250€



Les commissions médicales

DEFINITIONS

Les comités médicaux et les commissions de réforme sont des **instances consultatives** chargées de donner des **avis sur les questions liées à la santé des agents publics**, préalablement à la décision de l'employeur.

EXEMPLE :

- Prolongation d'un congé de maladie ordinaire (CMO) au-delà de 6 mois consécutifs
- Attribution et renouvellement d'un congé de longue maladie (CLM), d'un congé de grave maladie, ou d'un congé de longue durée (CLD)
- Détermination du lien entre une maladie ou un accident et le service
- Reconnaissance et détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit à l'allocation d'invalidité temporaire (AIT)

NOMBRE DE SAISIES 2020

39

pour le comité médical

14

pour la commission de réforme



Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Un dispositif de signalement a été mis en place à l'attention de l'ensemble des agents (titulaires, contractuels, apprentis, service civique...) **victimes ou témoins** des faits suivants :

ACTES DE VIOLENCE

Ils se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures, gestes ou agissements d'intimidation, acte ou tentative d'acte sexuel...).

ACTES DE DISCRIMINATION

Ils résultent des traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, leur sexe, leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique. Il existe en tout 18 critères sanctionnés par la loi. (Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008)

HARCELEMENT MORAL

Agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.

AGISSEMENTS SEXISTES

Agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

INFORMER - COMMUNIQUER

Des affiches et supports de communication sont en cours de réalisation pour informer les agents de l'existence de ce dispositif et des modalités de signalement.

HARCELEMENT SEXUEL

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante. » Est assimilé au harcèlement sexuel « le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».



L'organisation du travail

- Les cycles de travail
- Les quotités de temps de travail
- Les heures supplémentaires et complémentaires
- Les astreintes
- Le télétravail
- Les droits à jours de congés
- Les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA)
- Les comptes épargne-temps (CET)
- La Qualité de Vie au Travail (QVT)
- Les restructurations et réorganisations de service



Les cycles de travail

Les agents de l'administration commune à temps complet travaillent 1607h par an avec un temps de travail hebdomadaire de 40h ou de 36,35 h (36h et 20min).

EXEMPLES

POUR LES AGENTS TRAVAILLANT 40 HEURES/SEMAINE, SUR 5 JOURS

Nombre de jours de l'année : 365 jours

Nombre de jours non travaillés :

- repos hebdomadaire : - 104 jours
- congés annuels : - 25 jours
- congés supplémentaires : - 5 jours
- jours de fractionnement : - 2 jours
- jours fériés : - 8 jours
- RTT : - 20 jours
- **Total jours non travaillés : - 164 jours**

Nombre de jours travaillés : 201 jours (365 – 164)

Nombre d'heures journalières travaillées :

8 heures (40h / 5 jours)

Nombres d'heures annuelles travaillées :

1 607 heures (8h x 201 jours)

POUR LES AGENTS TRAVAILLANT 36,35 HEURES/SEMAINE, SUR 5 JOURS

Nombre de jours de l'année : 365 jours

Nombre de jours non travaillés :

- repos hebdomadaire : - 104 jours
- congés annuels : - 25 jours
- congés supplémentaires : - 5 jours
- jours de fractionnement : - 2 jours
- jours fériés : - 8 jours
- **Total jours non travaillés : - 144 jours**

Nombre de jours travaillés : 221 jours (365 – 144)

Nombre d'heures journalières travaillées :

7,27 heures (36,35h / 5 jours)

Nombres d'heures annuelles travaillées :

1 607 heures (7,27h x 221 jours = 1 606, 67)



Les quotités de temps de travail

TEMPS NON COMPLET

108

Postes

64,79

ETP

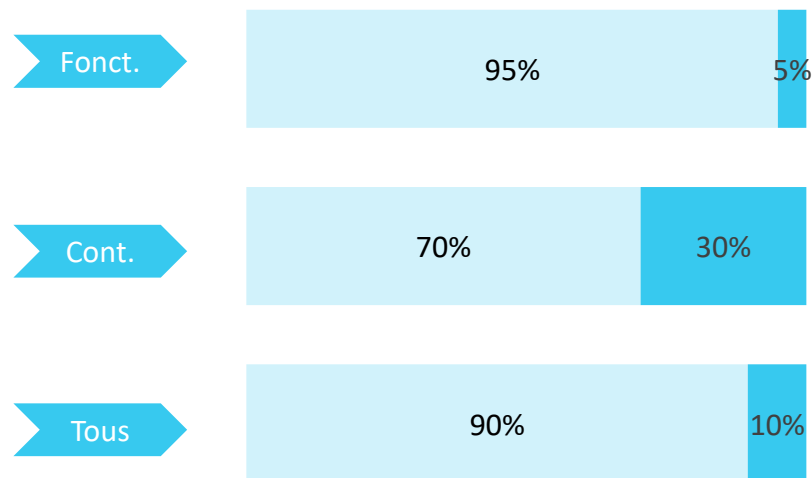
98

Agents présents

SERVICES CONCERNES

- ▶ Action scolaire (3 postes)
- ▶ CCAS (2 postes)
- ▶ Centres Techniques - Unité ménage, garderie, cantine (40 postes)
- ▶ Courrier (1 poste)
- ▶ Conservatoire (22 postes)
- ▶ Economie, Enseignement Supérieur, Tourisme (1 poste)
- ▶ Enfance et Jeunesse (28 postes)
- ▶ Musée et Expositions (2 postes)
- ▶ Espaces verts et Nature en ville (2 postes)
- ▶ Petite Enfance (3 postes)
- ▶ Police municipale (1 poste)
- ▶ Politique de la ville (1 poste)
- ▶ Sports et loisirs (2 postes)

PART DES AGENTS A TEMPS NON COMPLET

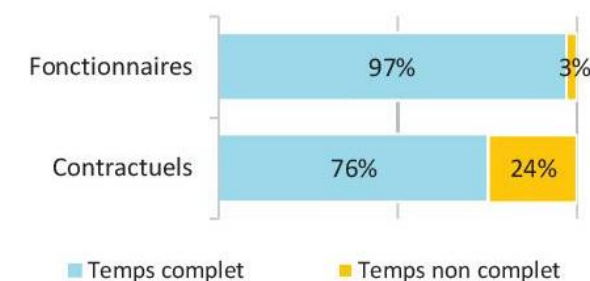


■ Temps Complètes ■ Temps Non Complètes

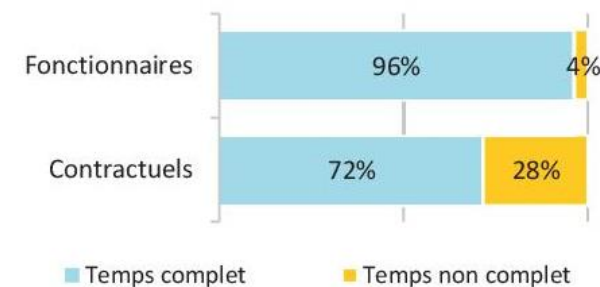
REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

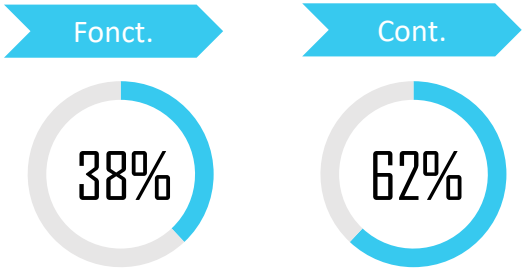


- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

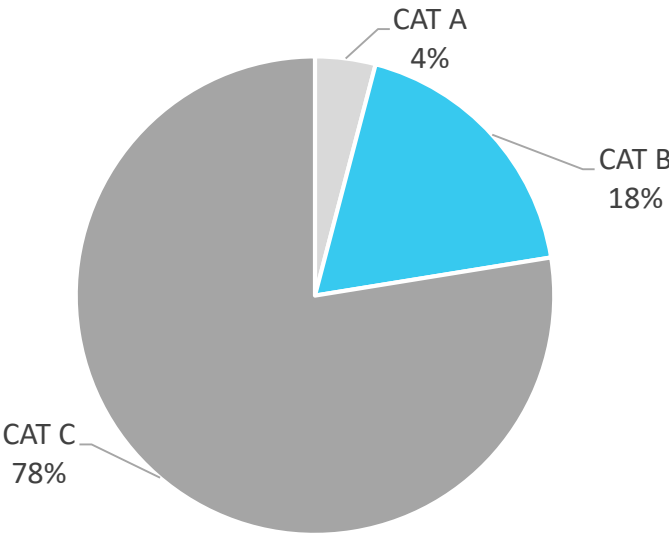


PROFIL DES AGENTS A TEMPS NON COMPLET

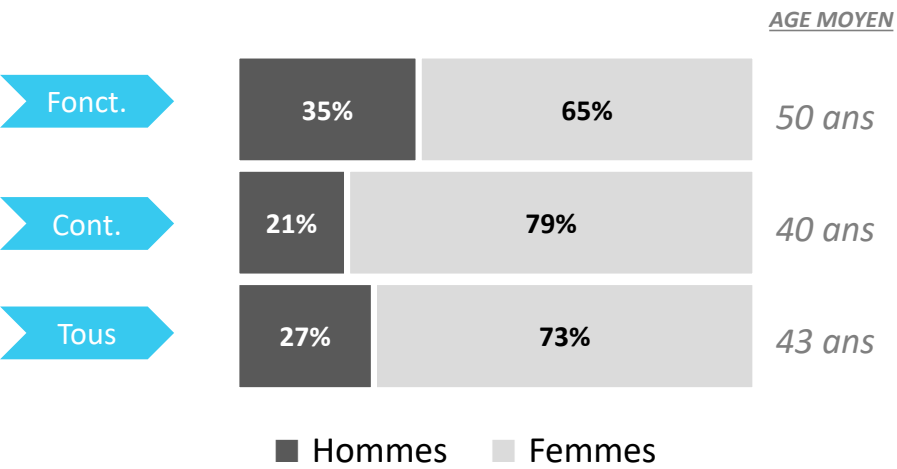
ANALYSE PAR STATUT



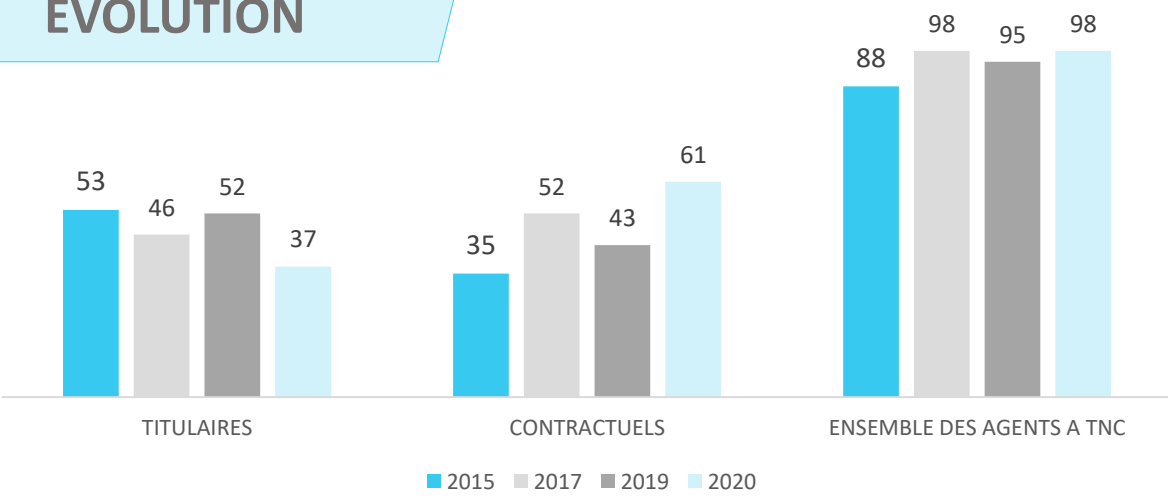
ANALYSE PAR CATEGORIE



ANALYSE PAR STATUT ET PAR GENRE



EVOLUTION





Les quotités de temps de travail

TEMPS PARTIEL

45

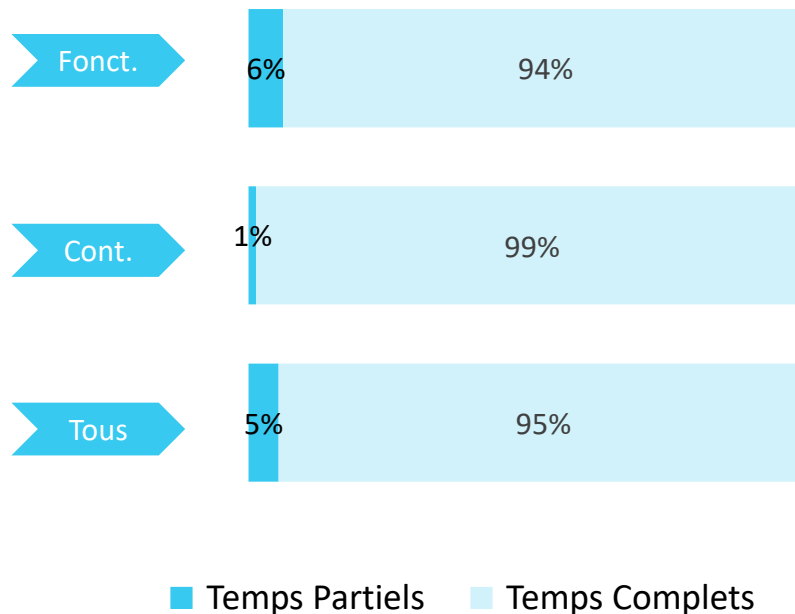
Agents

EQUIVALENT EN ETP DE PRESENCE

7,71

ETP

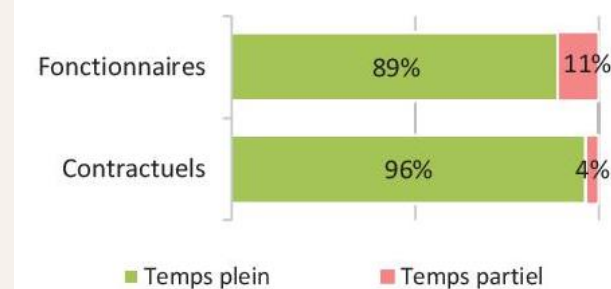
PART DES AGENTS A TEMPS PARTIEL



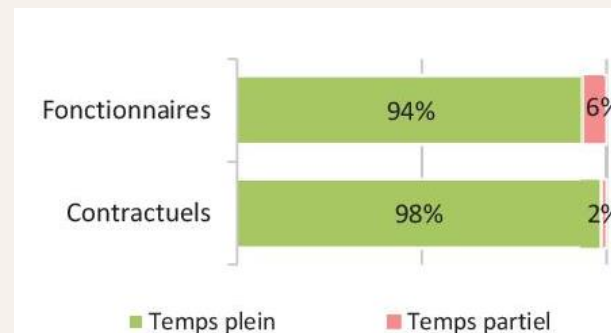
REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

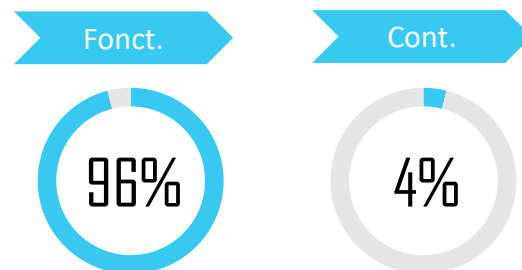


- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

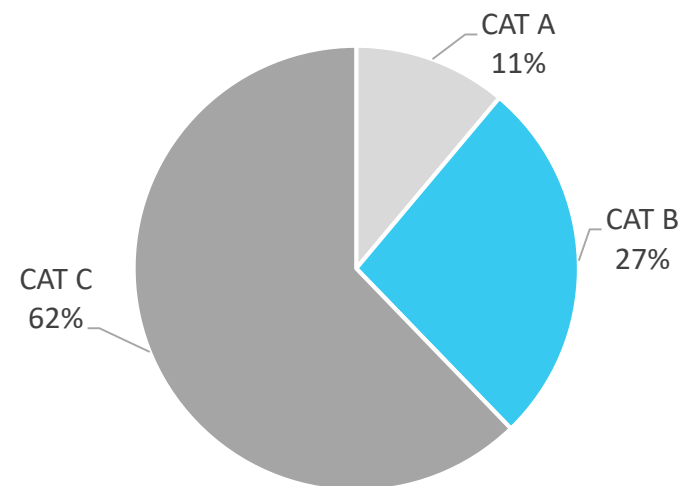


PROFIL DES AGENTS A TEMPS PARTIELS

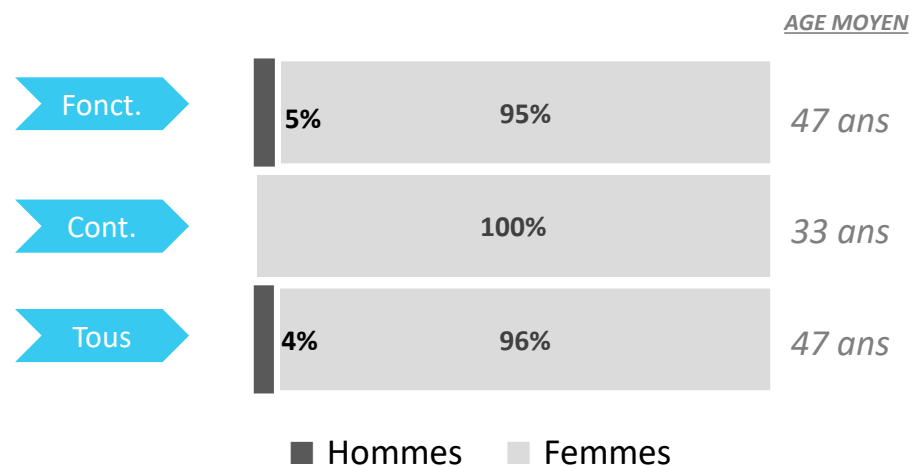
ANALYSE PAR STATUT



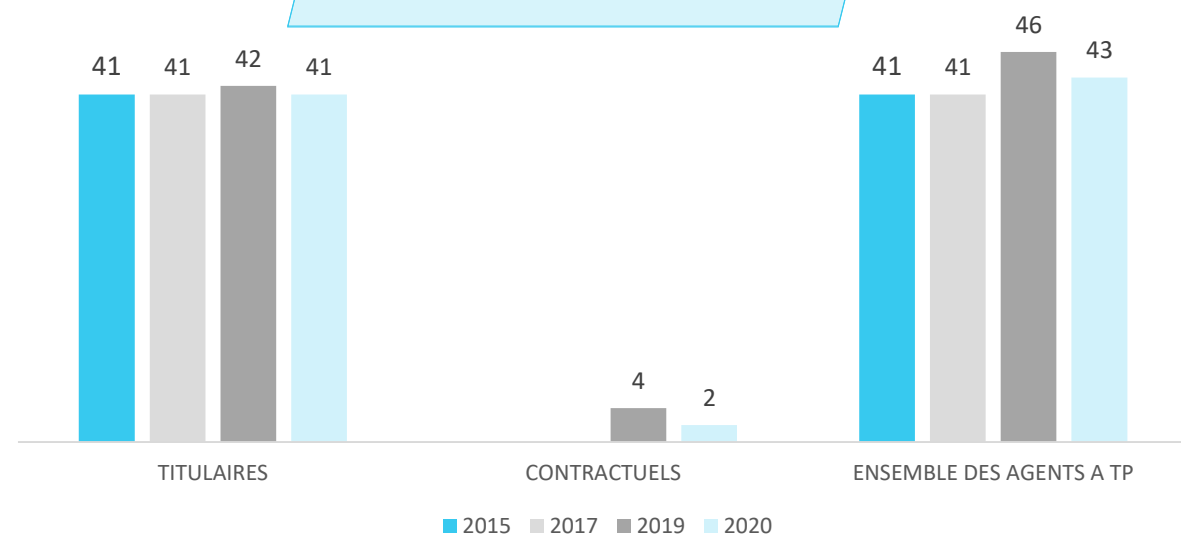
ANALYSE PAR CATEGORIE



ANALYSE PAR STATUT ET PAR GENRE



EVOLUTION



Les heures supplémentaires et complémentaires

HEURES SUPPLEMENTAIRES

10 286

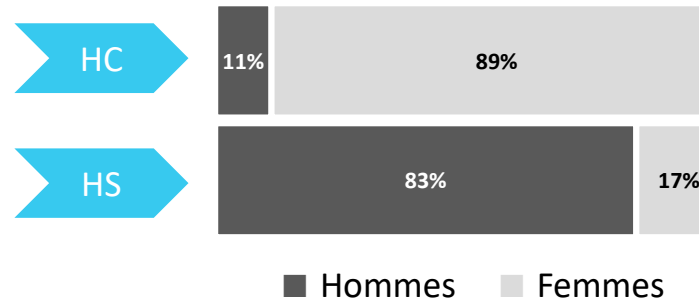
Heures
supplémentaires
rémunérées en 2020

HEURES COMPLEMENTAIRES

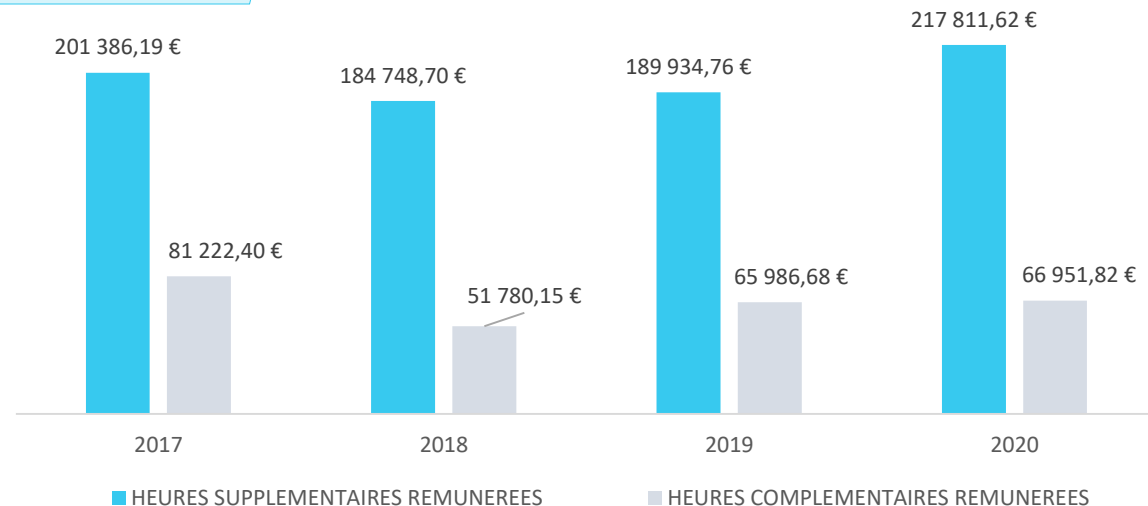
6 472

Heures
complémentaires
rémunérées en 2020

ANALYSE PAR GENRE



COUT



RAPPEL

- **Heures supplémentaire** : heures effectuées, dans le cadre d'une demande hiérarchique, au-delà de 35 heures hebdomadaires
- **Heures complémentaires** : heures effectuées par les agents à temps non complet en dépassement de leur temps de travail hebdomadaire, sans excéder 35 heures par semaine

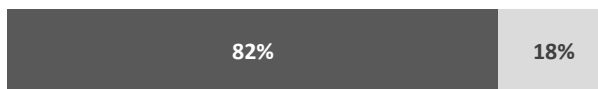


Les astreintes

109

Agents ont reçus au moins une indemnité d'astreinte en 2020

ANALYSE PAR GENRE



■ Hommes ■ Femmes

MONTANT

109 667€

CONDITIONS D'OCTROI

Pendant une période d'astreinte, l'agent n'est pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur. Il est cantonné à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'effectuer une intervention au service de l'administration si son employeur le lui demande. L'intervention et, le cas échéant, le déplacement aller et retour, sur le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

NATURE DE L'ASTREINTE

ASTREINTE D'EXPLOITATION

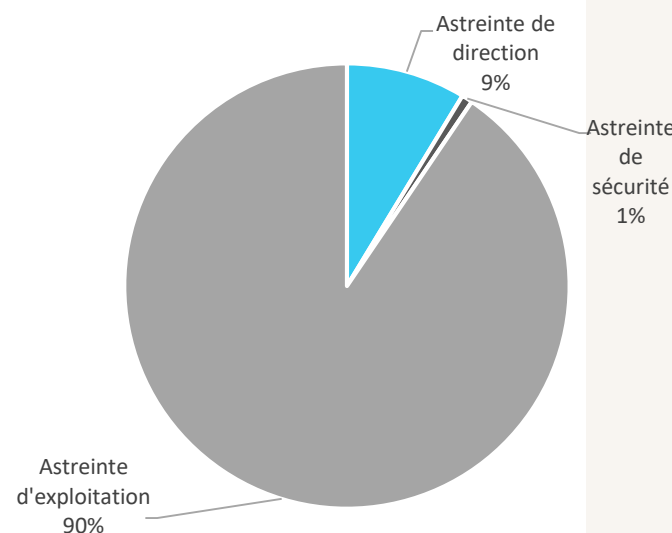
Situation des agents tenus, pour les nécessités du service, de demeurer soit à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir.

ASTREINTE DE SECURITE

Situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (situation de pré crise ou de crise).

ASTREINTE D'ENCADREMENT

Situation des personnels d'encadrement pouvant être joints par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires. Un agent placé pour une période donnée en astreinte de décision ne peut prétendre à aucun moment aux autres types d'astreinte.





Le télétravail

10 801

Jours télétravaillés

244

*Agents ayant
télétravaillé au
moins une fois*

105

Agents

106

PC

été dotés initialement
de PC portables

fixes ou portables
(individuels ou partagés)
ont été déployés pendant la
période de confinement

PROTOCOLE TELETRAVAIL

La crise sanitaire et les différents confinements ont mis en avant le besoin d'adapter l'organisation du travail des agents notamment en développant le télétravail.

De plus, le télétravail doit participer au progrès social et il doit constituer un nouveau droit pour les agents de l'Administration Commune.

C'est pourquoi un protocole d'accord relatif au travail a été réalisé en 2020 (présenté aux instances début 2021).

Les droits à jours de congés

Le nombre de jours de congés est proratisé en fonction :

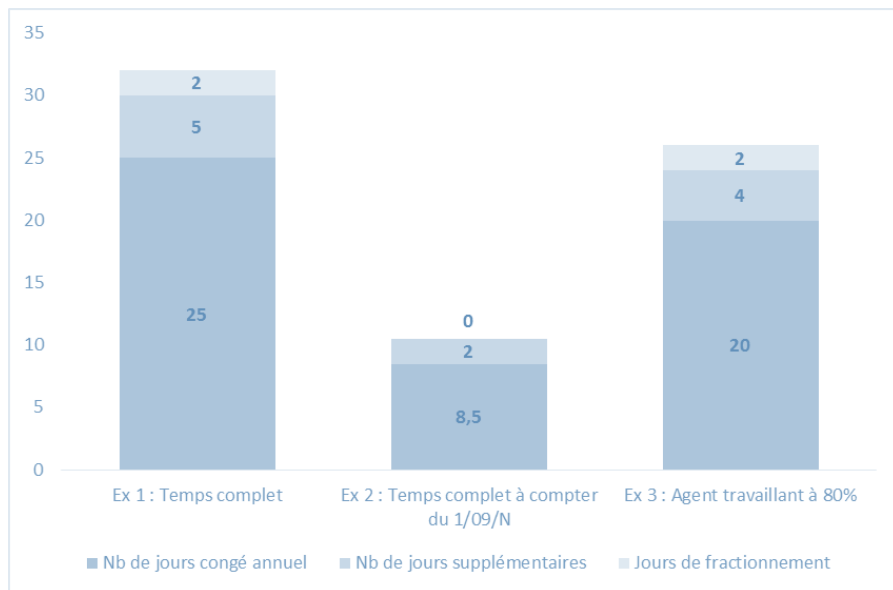
- de la date d'entrée dans la collectivité
- du temps de travail.

REPARTITION PAR STATUT

Ex 1 : Temps complet = **32j**

Ex 2 : Temps complet à compter du 01/09/N = **10.5j**

Ex 3 : Agent travaillant à 80% = **26j**



SITUATIONS PARTICULIERES

Il existe 7 situations particulières relatives aux congés :

- Agents ayant moins de 21 ans au 1^{er} Janvier de l'année
- Agents originaires des départements d'Outre-mer
- Agents originaires de Corse et des territoires d'Outre-Mer
- Agents d'origine étrangère
- Stagiaires de l'enseignement
- Apprentis
- Saisonniers



Les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA)

940

ASA délivrées

14 400

jours

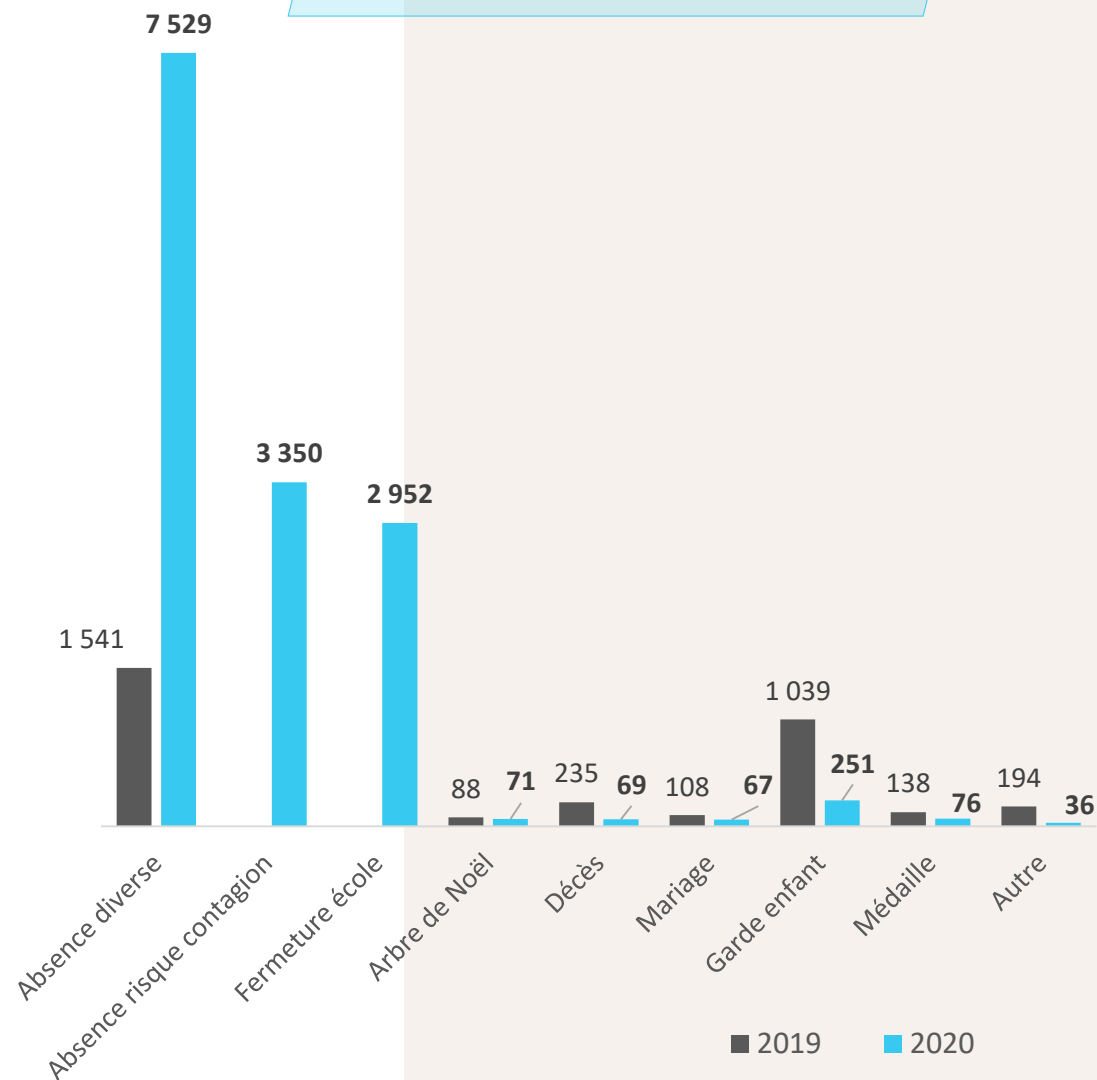
ANALYSE PAR NATURE

JOURS

ASA

	JOURS	ASA
Absence diverse	7 528,5	418
Absence risque contagion	3 350	108
Fermeture école	2 952	136
Garde enfant	251	107
Médaille	76	26
Arbre de Noël	71	35,5
Décès	69	48
Mariage	66,5	16
Autre	35,5	45

EVOLUTION





Les comptes épargne-temps (CET)

208

Agents disposent
d'un CET

8 559,5

Jours sont stockés
sur les CET

ANALYSE PAR GENRE

48%

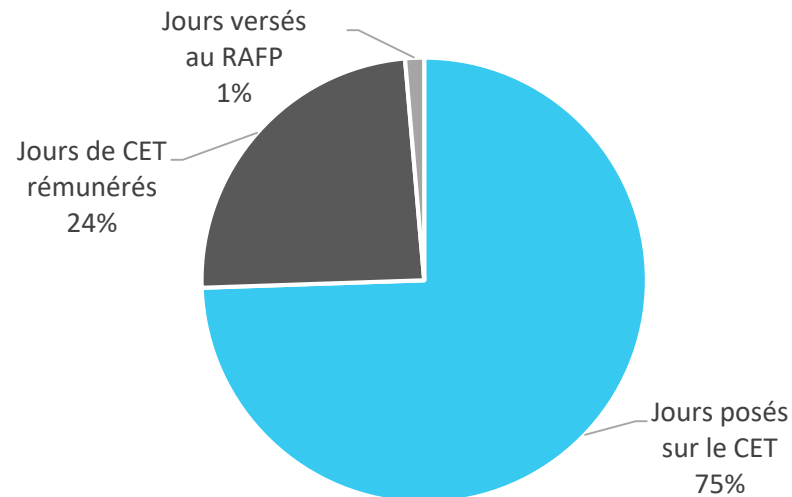
52%

■ Hommes ■ Femmes

UTILISATION DES JOURS DE CET AU 31/12/2020

1 887,5

Jours épargnés en
2020



MONTANT*

46 957,50€

* Montant des jours de 2020
rémunérés
en janvier 2021



La Qualité de Vie au Travail (QVT)

LES ACTIONS

53

Actions inscrites au
plan d'actions QVT

21

ACTIONS en cours ou
réalisées

192

Actions réalisables

14

Pistes de réflexion

1 nouvelle action mise
en place en 2020 :
*Le développement du
télétravail*

LES ITEMS

Habitudes de
vie

Equilibre vie
professionnelle/
vie personnelle

Pratique de
management

Environnement
de travail

4



Les restructurations et réorganisations de service

NOUVEL ORGANIGRAMME GENERAL AU 1^{er} JUILLET 2020

LES PRINCIPALES EVOLUTIONS :

- **DIRECTION DE LA CITOYENNETE** : Création
- **DIRECTION DES SERVICES TECHNIQUES** : Fusion de la Direction des Services Techniques et de la Direction de l'Eau des Transports et Contrôle Délégué
- **MISSION ACCESSIBILITE** : Rattachement à la Direction de la Solidarité
- **MISSION MAISON DE L'HABITAT** : Rattachement au Service Urbanisme
- **MISSION URBACT** : Rattachement à la Direction de la Citoyenneté
- **SERVICE ACCOMPAGNEMENT DES ELUS, INTERVENTIONS, REPRESENTATIONS ET ACCUEIL A LA POPULATION** : Transfert à la Direction de la Citoyenneté
- **SERVICE CONTRÔLE DE GESTION, EVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES ET GESTION DES DSP** : Création
- **SERVICE ETAT CIVIL** : Transfert à la Direction de la Citoyenneté
- **SERVICE JURIDIQUE, ASSURANCES ET ASSEMBLEES** : Transfert à la Direction Générale des Services
- **SERVICE SANTE, HYGIENE ET SALUBRITE** : Intégration de l'unité Hygiène et Salubrité

ORGANIGRAMMES PRESENTES EN COMITE TECHNIQUE

- **SERVICE HYDRAULIQUE ET ENVIRONNEMENT** : Fusion du service hydraulique et du service développement durable – Création d'une unité
- **SERVICE THEATRE** : Création d'une unité



L' action & la protection sociale



Natures et dépenses



Natures et dépenses

MONTANTS ANNUELS ET BENEFICIAIRES*

* Au 31/12/2020

PARTICIPATION À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ/MUTUELLE

42 093,50€

301
agents

PARTICIPATION AUX TITRES RESTAURANT

354 740€

463
agents

COTISATION AU COS (Comité d'Oeuvres Sociales)

239 098€

970
adhérents

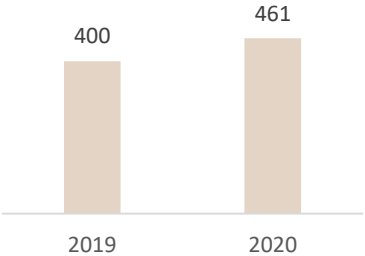
PARTICIPATION AUX FRAIS D'ALSH (Accueil de Loisirs Sans Hébergement)

4 257,77€

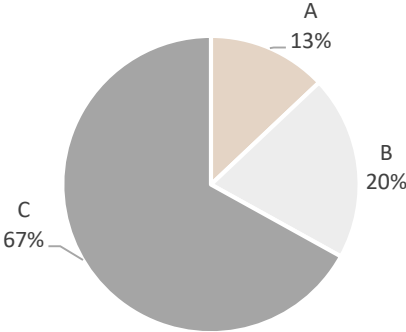
30
agents

ZOOM SUR LES TITRES RESTAURANT

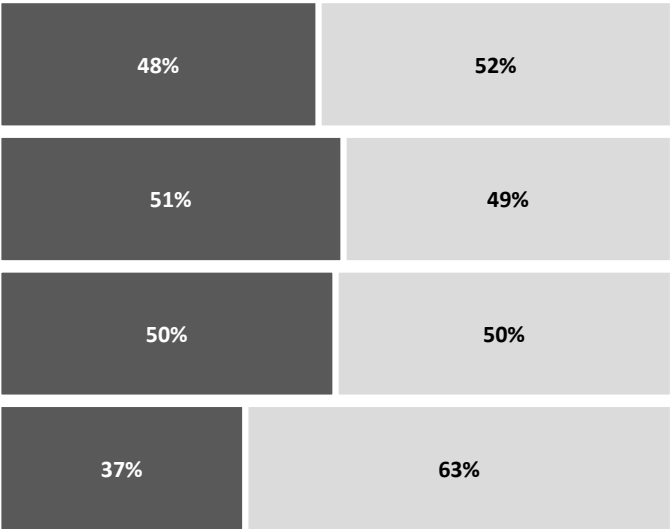
EVOLUTION DES BENEFICIAIRES



REPARTITION PAR CATEGORIE



ANALYSE PAR GENRE



■ Hommes ■ Femmes



Le dialogue social

- Les instances de dialogue social
- Les droits syndicaux
- Les jours de grève



Les instances de dialogue social

LES INSTANCES EN 2020

	NOMBRE DE REUNION	NOMBRE DE REPRESENTANTS CGT	NOMBRE DE REPRESENTANTS CFDT	NOMBRE DE REPRESENTANTS UNSA
CT	6	3 Titulaires 3 Suppléants	2 Titulaires 2 Suppléants	/
CHSCT	4	3 Titulaires 3 Suppléants	2 Titulaires 2 Suppléants	/
CAP A	2	/	/	4 Titulaires 1 Suppléant
CAP B	2	3 Titulaires 3 Suppléants	/	1 Titulaire 1 Suppléant
CAP C	2	4 Titulaires 4 Suppléants	2 Titulaires 2 Suppléants	/

LES INSTANCES

- **CT** : Comité Technique
- **CHSCT** : Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail
- **CAP** : Commission Administrative Paritaire

REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

En moyenne par collectivité :

- 4 Commissions Administratives Paritaires
- 6 Comités Techniques

- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

En moyenne par collectivité :

- 1 Commission Administrative Paritaire
- 4 Comités Techniques



Les droits syndicaux

NOMBRE DE JOURS

Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985

2019

2020

0

0

Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires

42

13

NOMBRE D'HEURES

Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985

2019

2020

1609

1 609

Volume Heures de décharges d'activité de service

2027

3600

Heures de décharges d'activité de service prises

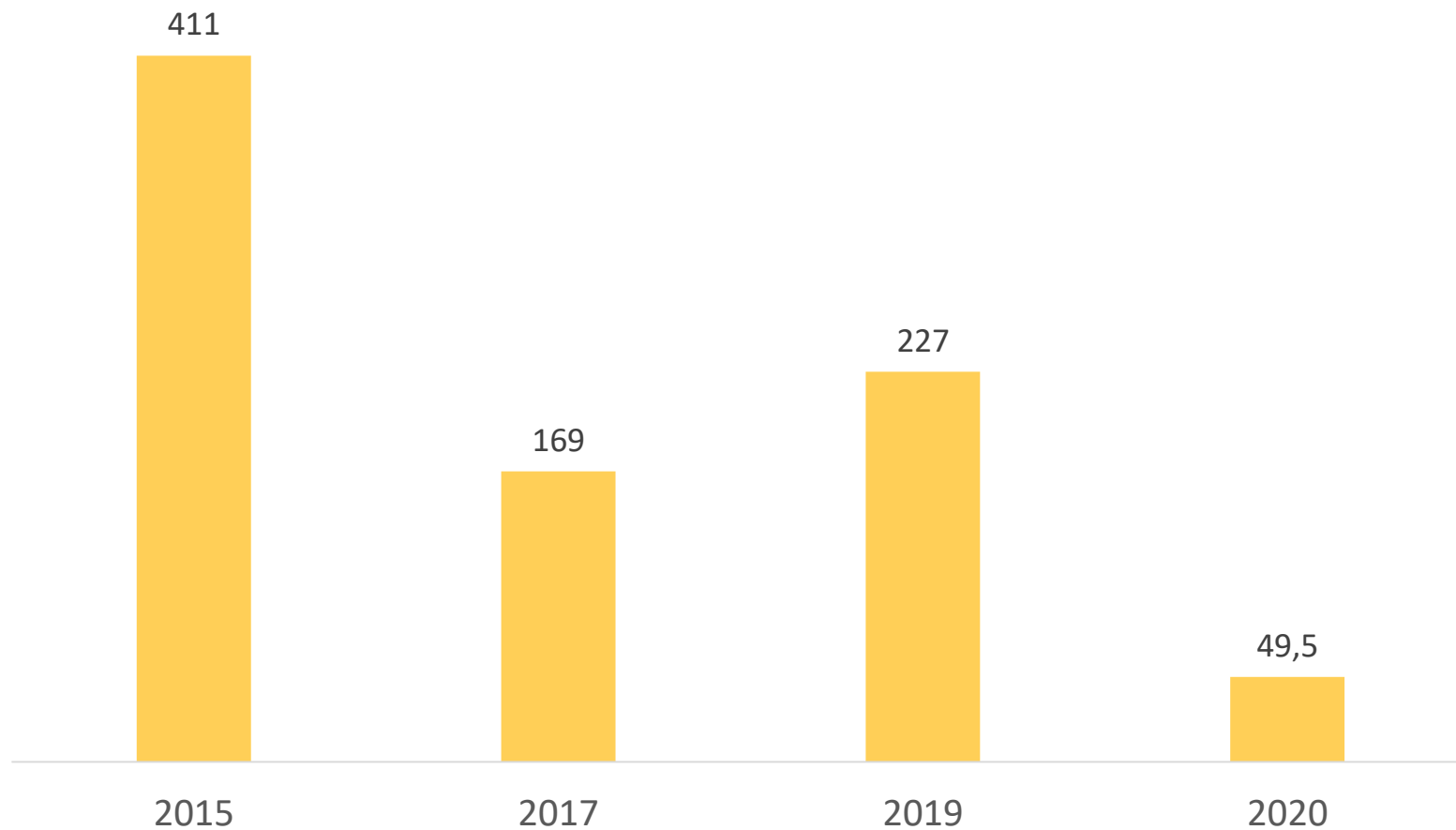
2027

1092



Les jours de grève

EVOLUTION



REPERES REGIONAUX

BILAN SOCIAL 2019

- Communauté d'Agglomération de + de 80 000 hab.

133,6 jours de grève
en moyenne par collectivité

- Commune de 20 000 à 39 000 hab.

223,1 jours de grève
en moyenne par collectivité



La discipline



La nature des fautes disciplinaires
et les sanctions prononcées



La nature des fautes disciplinaires et les sanctions prononcées

DONNEES 2020

LA NATURE DES FAUTES

- ▶ Manquement au devoir de réserve
- ▶ Non-respect du temps de travail

LES SANCTIONS

1

Exclusion temporaire
(3 jours)

1

Avertissement

EXEMPLE DE SANCTIONS

AVERTISSEMENT

Sanction disciplinaire consistant en un courrier notifié à l'agent par lequel l'employeur relève un comportement fautif.

BLAME

Sanction disciplinaire prise par arrêté notifié à l'agent, dont une copie est insérée dans son dossier individuel, et par lequel l'employeur relève un comportement fautif.

EXCLUSION TEMPORAIRE

L'exclusion temporaire de fonctions est une période pendant laquelle le fonctionnaire est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération. Il n'acquiert donc aucun droit à retraite pendant la période d'exclusion, ni à l'ancienneté pour la carrière.

REVOCATION

La révocation entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire en cas de faute grave.

HISTORIQUE

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
AVERTISSEMENT		3	2	3	2	1	11
BLAME					1		1
EXCLUSION TEMP. 1 à 3j						1	1
EXCLUSION TEMP. 3 à 15j	1						1
EXCLUSION TEMP. 16j à 2ans	1				2		3
LICENCIEMENT		1					1
TOTAL	2	4	2	3	5	2	18