



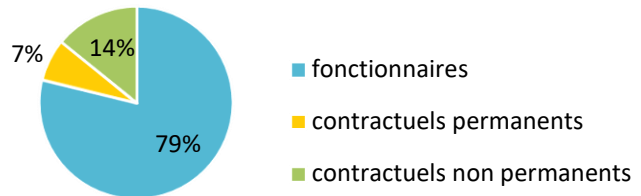
COMMUNE DE LECTOURE

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 du Gers.

Effectifs

➔ 85 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 67 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



➔ 3 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

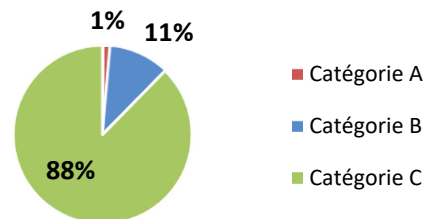
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

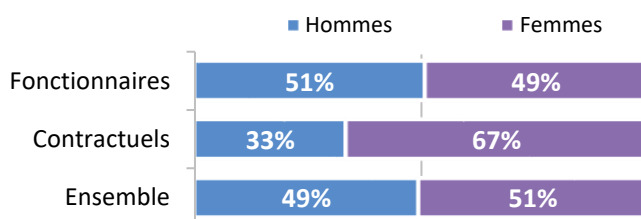
➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 22% | 33% | 23% |
| Technique | 58% | | 53% |
| Culturelle | 4% | 17% | 5% |
| Sportive | 1% | | 1% |
| Médico-sociale | 6% | | 5% |
| Police | 1% | | 1% |
| Incendie | | | |
| Animation | 6% | 50% | 10% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

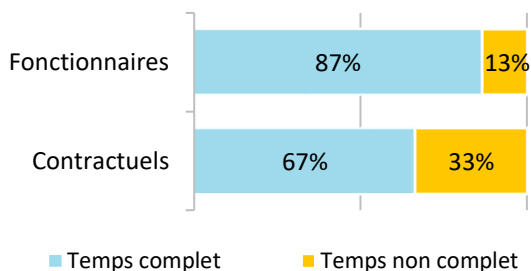


➔ Les principaux cadres d'emplois

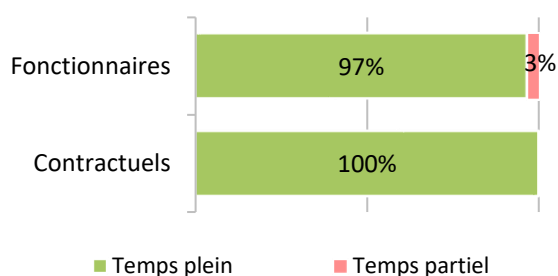
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 44% |
| Adjoints administratifs | 18% |
| Agents de maîtrise | 8% |
| Adjoints d'animation | 7% |
| ATSEM | 5% |

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Animation | 100% | 33% |
| Médico-sociale | 50% | |
| Administrative | 7% | 50% |

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

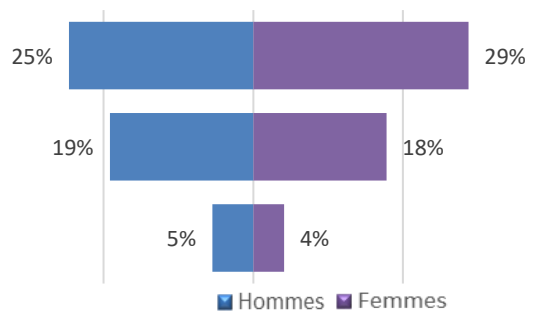
3% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

| Âge moyen* des agents permanents | | |
|-------------------------------------|--------------|----------------|
| Fonctionnaires | 48,47 | de 50 ans et + |
| Contractuels permanents | 48,33 | |
| Ensemble des permanents | 48,46 | de 30 à 49 ans |
| Âge moyen* des agents non permanent | | |
| Contractuels non permanents | 43,75 | de - de 30 ans |

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

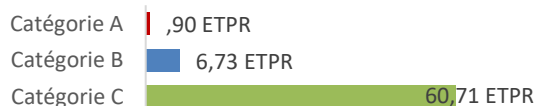
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 92,57 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 61,99 fonctionnaires
- > 6,35 contractuels permanents
- > 24,23 contractuels non permanents

168 477 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 2 agents en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2022, 12 arrivées d'agents permanents et 13 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹ | Effectif physique au 31/12/2022 |
|---|------------------------------------|
| 74 agents | 73 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

| | | |
|-----------------|---|--------------|
| Fonctionnaires | ↗ | 1,5% |
| Contractuels | ↘ | -25,0% |
| Ensemble | ↘ | -1,4% |

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 46% |
| Mutation | 15% |
| Décès | 15% |
| Mise en disponibilité | 8% |
| Démission | 8% |

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|------------------------------|-----|
| Remplacements (contractuels) | 50% |
| Recrutement direct | 17% |
| Voie de mutation | 17% |
| Arrivées de contractuels | 17% |

* 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

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ 36 avancements d'échelon et 12 avancements de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

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 52,11 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 5 934 024 € | Charges de personnel* | 3 091 995 € | ➔ | Soit 52,11 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|--|

* Montant global

| | | | |
|--|--------------------|--|------------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 1 877 526 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 231 504 € |
| Primes et indemnités versées : | 290 166 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 5 404 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 11 534 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 7 958 € | | |
| Indemnité de résidence : | 0 € | | |
| Complément de traitement indiciaire (CTI) | 0 € | | |

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

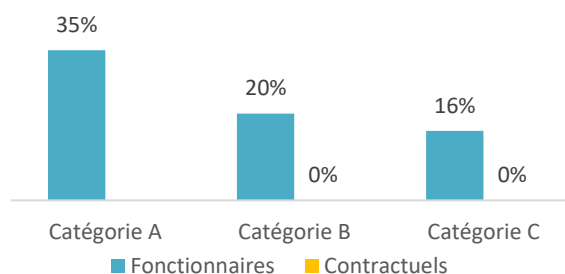
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|------------------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | s | | s | s | 26 877 € | s |
| Technique | | | s | | 26 563 € | s |
| Culturelle | | | s | | 23 647 € | s |
| Sportive | | | s | | | |
| Médico-sociale | | | | | 26 926 € | |
| Police | | | | | | s |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | 29 495 € | s | 23 541 € |
| Toutes filières | s | | 35 763 € | 29 755 € | 26 467 € | 22 893 € |

*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 15,45 %

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : | |
|---|---------------|
| Fonctionnaires | 16,93% |
| Contractuels sur emplois permanents | 0,00% |
| Ensemble | 15,45% |

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 77 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 323 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 19,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 4 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) | 4,53% | 1,10% | 4,24% | 2,56% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 5,27% | 1,10% | 4,93% | 2,56% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 5,37% | 1,10% | 5,02% | 2,56% |

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)
- ➔ 45,6 % 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

➔ 7 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 7 accidents du travail pour 85 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 10 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés 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 dispose 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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

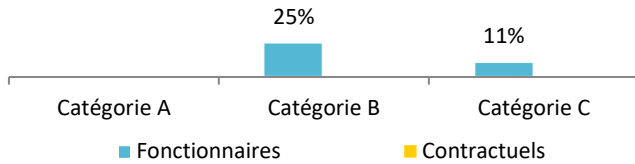
- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C
- ⇒ 21 24 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2019

Formation

➔ En 2022, 11,0% 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



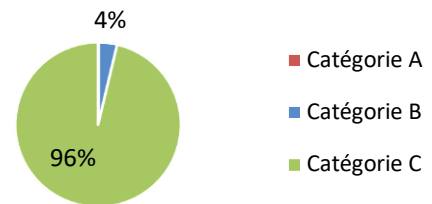
➔ 16 760 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

| | |
|------------------------------------|------|
| CNFPT | 95 % |
| Coût de la formation des apprentis | 5 % |

➔ 27 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 :
> 0,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 93% |
| Autres organismes | 7% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

| Montants annuels | Prévoyance |
|-----------------------------------|------------|
| Montant global des participations | 10 345 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 164 € |

Relations sociales

➔ Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 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