



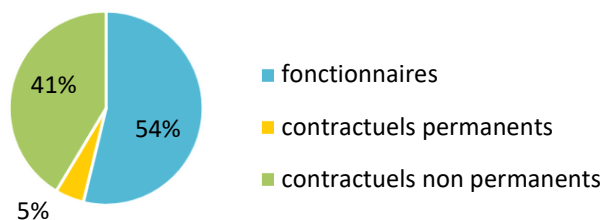
## COMMUNE DE THUIR

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales.

### Effectifs

#### ➔ 145 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 78 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 60 contractuels non permanents



#### ➔ 1 contractuel permanent en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

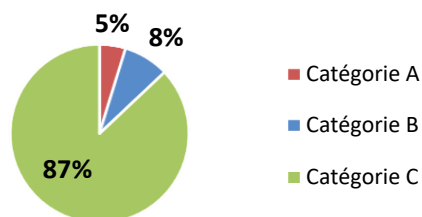
- ⇒ 13 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 83 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

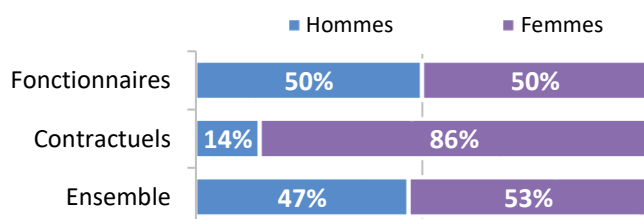
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	43%	26%
Technique	58%	57%	58%
Culturelle	1%		1%
Sportive			
Médico-sociale	8%		7%
Police	9%		8%
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

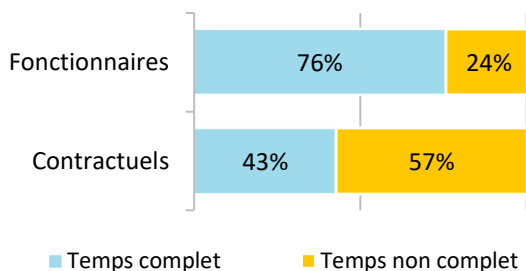


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

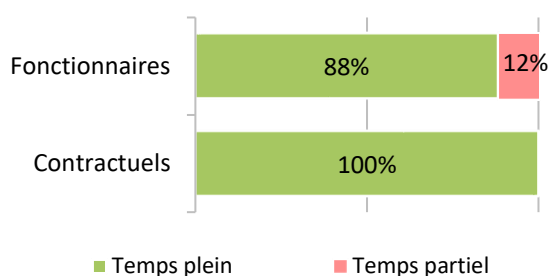
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	49%
Adjointes administratifs	19%
Agents de police municipale	7%
Agents de maîtrise	6%
ATSEM	6%

## 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
Médico-sociale	67%	
Technique	27%	75%
Administrative	16%	33%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

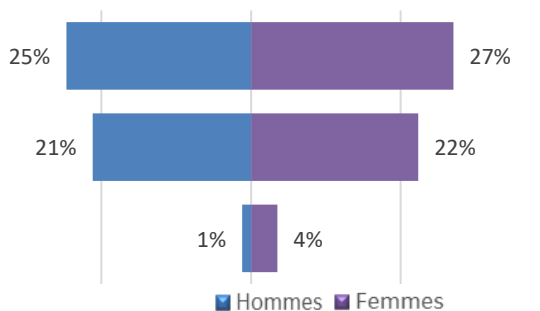
5% des hommes à temps partiel  
20% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,38	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,79	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,68</b>	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	35,17	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

### ➔ 92,38 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 70,04 fonctionnaires
- > 4,05 contractuels permanents
- > 18,29 contractuels non permanents

168 132 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,15 ETPR
Catégorie B	6,27 ETPR
Catégorie C	64,67 ETPR

## Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

## Mouvements

- ➔ En 2022, 3 arrivées d'agents permanents et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
83 agents	85 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	1,3%
Contractuels	↗	16,7%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,4%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de détachement	100%
--------------------	------

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de détachement	67%
Remplacements (contractuels)	33%

\* 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

- ➔ 56 avancements d'échelon et 2 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

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

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

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 56,65 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>6 321 282 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>3 580 716 €</b>	➔	<b>Soit 56,65 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 933 563 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>500 638 €</b>
Primes et indemnités versées :	230 659 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	26 329 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 232 €		
Supplément familial de traitement :	19 781 €		
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	45 512 €	s	32 559 €		23 307 €	s
Technique			s	s	23 491 €	s
Culturelle			s			
Sportive						
Médico-sociale			s		26 613 €	
Police			s		33 185 €	
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>45 512 €</b>	<b>s</b>	<b>32 211 €</b>	<b>s</b>	<b>24 550 €</b>	<b>s</b>

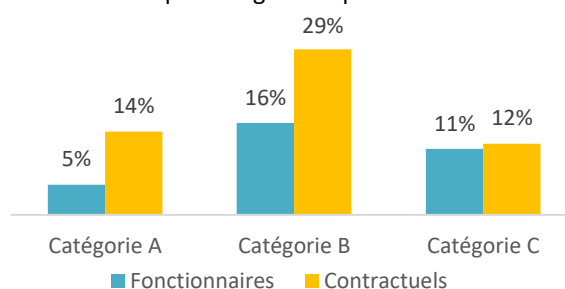
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,93 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>11,49%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>17,99%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,93%</b>

#### 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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 467,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 104,75 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

➔ En moyenne, 55,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 1 jour d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,17%	0,27%	7,52%	1,33%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	15,19%	0,27%	13,96%	1,33%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	15,19%	0,27%	13,96%	1,58%

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)
- ➔ 48,1 % 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

➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 7,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 27 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

## 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.

**9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 21 067 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- ➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **20 410 €**

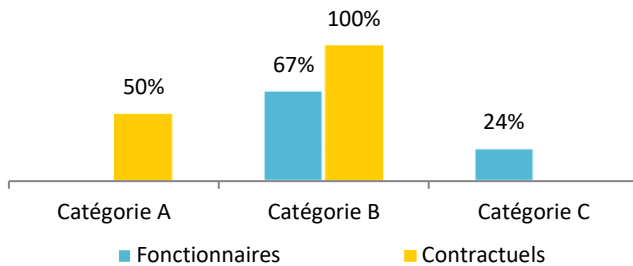
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2022**

## Formation

➔ En 2022, 27,1% 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



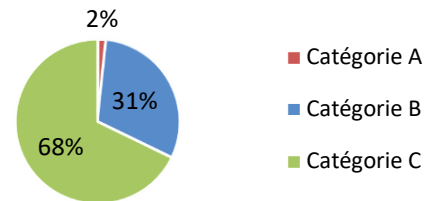
➔ 44 388 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	46 %
Coût de la formation des apprentis	2 %
Frais de déplacement	14 %
Autres organismes	38 %

➔ 118 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 :  
> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	75%
Autres organismes	25%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	9 196 €
Montant moyen par bénéficiaire	209 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

6 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité  
2 réunions du CHSCT

## 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 : octobre 2023

Version 4