

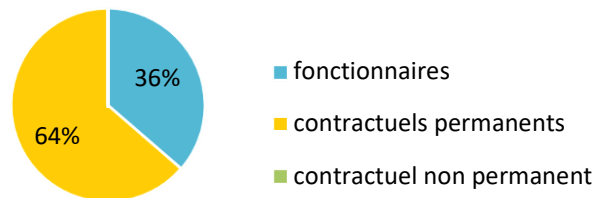
➔ ETABLISSEMENT PUBLIC D'AMENAGEMENT ET DE GESTION DE L'EAU SUR LE BASSIN VERSANT DU LOING

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Loiret.

Effectifs

➔ 11 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 4 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

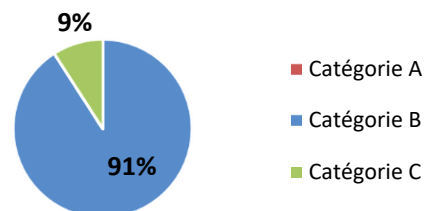
Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

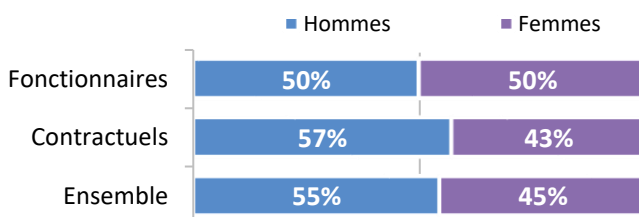
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	14%	18%
Technique	75%	86%	82%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

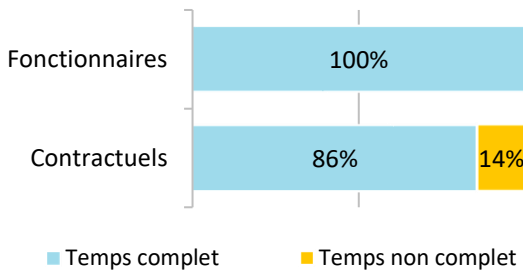


➔ Les principaux cadres d'emplois

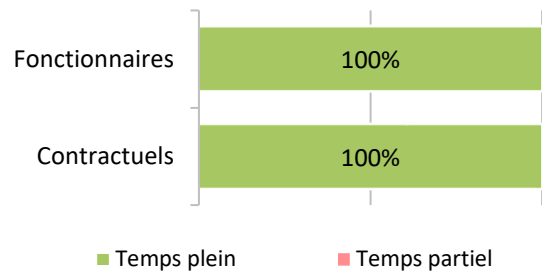
Cadres d'emplois	% d'agents
Techniciens	82%
Rédacteurs	9%
Adjoints administratifs	9%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

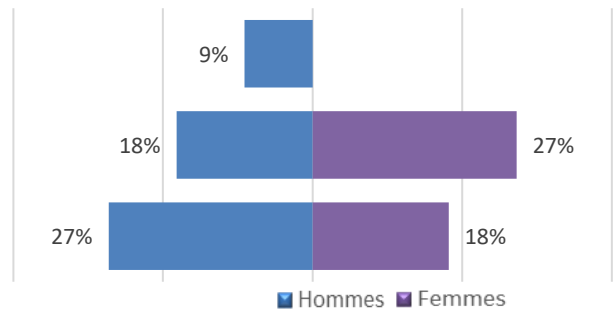
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 35 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	40,00
Contractuels permanents	31,79
Ensemble des permanents	34,77

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
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

➔ 11,31 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 5,52 fonctionnaires
- > 5,79 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

20 584 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,00 ETPR
Catégorie B	10,18 ETPR
Catégorie C	1,13 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en congés parental

Mouvements

- en 2020, 2 arrivées d'agents permanents et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
12 agents	11 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-42,9%
Contractuels	↗	40,0%
Ensemble	↘	-8,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	67%
Congé parental	33%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Remplacements (contractuels)	50%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

- Aucun lauréat d'un concours

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

- 2 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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 22,8 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 351 024 €	Charges de personnel*	535 919 €	➔	Soit 22,8 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	357 326 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	47 821 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 009 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	0 €		
Supplément familial de traitement :	5 000 €		
Indemnité de résidence :	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
Technique			36 129 €	29 500 €		
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières			35 958 €	29 500 €	s	s

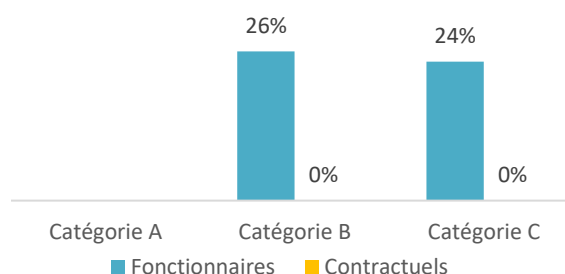
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,38 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	25,52%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	13,38%

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

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2020
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

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

en 2020, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2020)

➔ En moyenne, 22 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2020

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,03%	0,00%	2,19%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,03%	0,00%	2,19%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,03%	4,42%	5,01%

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)
- ➔ 26,7 % des agents permanents 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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2020

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
2 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 820 €
Coût par jour de formation : 410 €

➔ **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 : 1 961 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

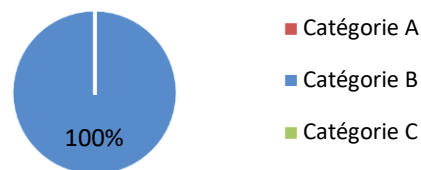
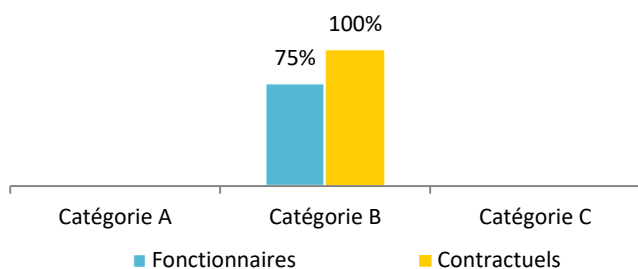
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 92 371 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- en 2020, 81,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- 49 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020



- 5 155 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	43 %
Autres organismes	51 %
Frais de déplacement	6 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 4,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	69%
Autres organismes	31%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance
- L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	1 320 €	840 €
Montant moyen par bénéficiaire	220 €	120 €

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

- Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : juillet 2021

Version 1