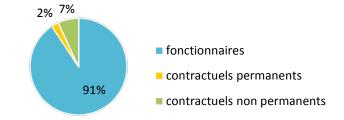
SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

→ COMMUNE DU GOSIER

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 de la Guadeloupe.

Effectifs

- 655 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020
 - > 594 fonctionnaires
 - > 16 contractuels permanents
 - > 45 contractuels non permanents



- → 50 % des contractuels permanents en CDI
- 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité
- Précisions emplois non permanents
 - ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé

■ Femmes

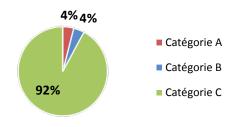
- ⇒ 69 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

— Caractéristiques des agents permanents -

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	44%	22%
Technique	60%	56%	60%
Culturelle	2%		2%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	3%		3%
Police	4%		4%
Incendie			
Animation	9%		9%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

_	,=,11011111	ies
Fonctionnaires	38%	62%
Contractuels	38%	62%
Ensemble	38%	62%

Hommes

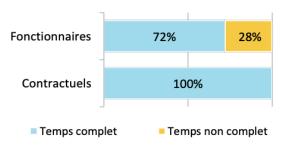
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints d'animation	9%
Agents de maîtrise	9%
Agents de police municipale	4%

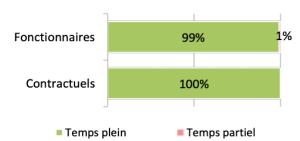
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020

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	73%	
Technique	35%	0%
Administrative	2%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

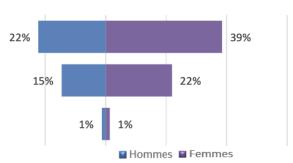
> 0% des hommes à temps partiel 1% des femmes à temps partiel

_ Pyramide des âges ____

En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moy des agents pe		
Fonctionnaires	51,72	— de 50 ans et +
Contractuels	40,00	— de 50 ans et +
permanents	40,00	
Ensemble des	Ensemble des 51,41	
permanents	51,41	de 30 à 49 ans —
Âge moy	en*	de - de 30 ans
des agents non	permanent	
Contractuels non	37,94	
permanents	37,34	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

- 659,93 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020
 - > 592,00 fonctionnaires
 - > 17,00 contractuels permanents
 - > 50,93 contractuels non permanents

1 201 073 heures travaillées rémunérées en 2020



Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 6 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements -

En 2020, 14 arrivées d'agents permanents et 29 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019¹	Effectif physique au 31/12/2020	
625 agents	610 agents	

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020					
Fonctionnaires 🔪 -2,9%					
Contractuels 7 23,1%					
Ensemble	7	-2,4%			

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	83%
Fin de contrats remplacants	14%
Congé formation indemnisé	3%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	36%
Intégration directe	29%
Arrivées de contractuels	14%
Voie de concours, sélection professionnelle	7%
Voie de mutation	7%

^{*} 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

40 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 60% des nominations concernent des femmes

- → 1 lauréat d'un concours nommé
- 270 avancements d'échelon et 39 avancements de grade

2 lauréats aux examens professionnels

22 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 59,1 % femmes dont 95,5 % de catégorie C

- 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 58,96 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* * Montant global	45 000 000 €	Charges de personnel*	26 530 000 €	\Rightarrow	Soit 58,96 % des dépenses de fonctionnement
Rémunérations ann emploi permanent :			18 551 190 €		Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités Heures supplémentair Nouvelle Bonification Supplément familial d Indemnité de résidence	res et/ou complér Indiciaire : e traitement :	mentaires :	1 242 771 € 136 926 € 73 868 € 95 473 € 0 €		416 316 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	98 437 €	S	44 066 €		31 972 €	3 134 €
Technique	41 868 €	S	39 543 €	S	27 529 €	6 763 €
Culturelle			42 059 €		30 258 €	
Sportive			S			
Médico-sociale	41 105 €				32 329 €	
Police			51 357 €		40 365 €	
Incendie						
Animation					25 642 €	
Toutes filières	82 639 €	34 396 €	45 024 €	S	28 813 €	5 208 €

^{*}s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

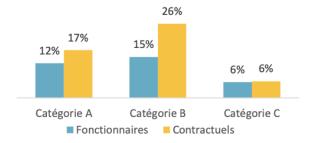
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 6,7 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	6,62%
Contractuels sur emplois permanents	14,79%
Ensemble	6,70%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

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



- ⇒ 5763 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 1269 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

Absences -

- En moyenne, 30 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire
- En moyenne, 0,4 jour d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,86%	0,12%	5,71%	0,72%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,21%	0,12%	7,99%	0,72%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,10%	1,25%	11,82%	1,13%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 46,9 % 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

27 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 4,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 155 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

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

31 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

4 assistants de prévention désignés dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

En raison des circonstances sanitaires, les formations prévues en 2020 ont été reprogrammées en 2021.

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 : 271 550 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

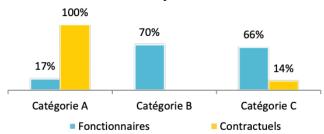
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

Formation

en 2020, 62,8% 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 2020

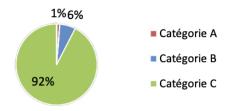


→ 145 455 € ont été consacrés à la formation en 2020

CNFPT	66 %
Autres organismes	34 %

502 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

> Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	95%
Autres organismes	5%

- Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

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

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

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

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

Comité Technique Local

7 réunions en 2020 dans la collectivité 5 réunions du CHSCT

- Précisions méthodologiques

→ 1Formules 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

²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

Nombre de jours calendaires d'absence Nombre d'agents au 31/12/2020 x 365

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

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 : septembre 2021 Version 3

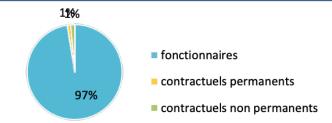
SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2019

COMMUNE DU GOSIER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion de la Guadeloupe.

- Effectifs

- 635 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019
 - > 619 fonctionnaires
 - > 7 contractuels permanents
 - > 9 contractuels non permanents



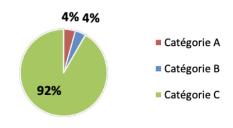
- Aucun contractuel permanent en CDI
- 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité
- Précisions emplois non permanents
 - ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
 - ⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
 - ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

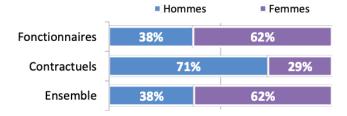
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	29%	20%
Technique	63%	71%	63%
Culturelle	2%		2%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	3%		3%
Police	4%		4%
Incendie			
Animation	7%		7%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

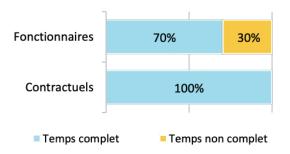


Les principaux cadres d'emplois

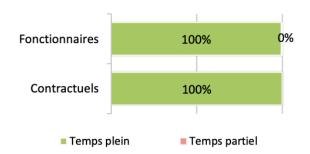
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	59%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints d'animation	7%
Agents de police municipale	4%
Attachés	3%

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	65%	
Technique	39%	0%
Administrative	1%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

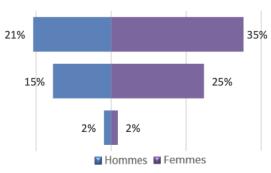
0% des hommes à temps partiel 0% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moy des agents pe		
Fonctionnaires	50,77	— de 50 ans et +
Contractuels	38,93	ue 30 ans et +
permanents	36,93	
Ensemble des	E0.64	de 30 à 49 ans
permanents	50,64	
Âge moy	en*	de - de 30 ans
des agents non	permanent	
Contractuels non	40.28	
permanents	40,20	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

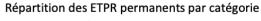
594,95 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

> 570,00 fonctionnaires

> 8,00 contractuels permanents

> 16,95 contractuels non permanents

1 082 809 heures travaillées rémunérées en 2019





Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 6 agents mis à disposition dans une autre structure > 8 agents détachés au sein de la collectivité
- > 9 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements .

En 2019, 21 arrivées d'agents permanents et 30 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
635 agents	626 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	4	-3,0%
Contractuels	4	-333,3%
Ensemble	4	-1,4%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Mise en disponibilité	23%
Mutation	7%
Décès	7%
Congé formation > à un an	3%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	67%
Intégration directe	10%
Arrivées de contractuels	10%
Voie de concours, sélection professionnelle	5%
Voie de mutation	5%

^{*} Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Évolution professionnelle

6 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 1 suivi d'une nomination

0,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,0 % des femmes

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,0 % des femmes

343 avancements d'échelon

4 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

0,9 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 0,5 % des femmes

 Aucun agent n'a bénéficiéd'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- Sanctions disciplinaires

→ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes	_
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0	
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0	
Sanctions 3 ^{ème} groupe	C	^ 100%200	0%2000%200
Sanctions 4 ^{ème} groupe	()	-	070200070200

Budget et rémunérations

→ Les charges de personnel représentent 61,98 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	43 400 000 €	Charges de personnel*	26 900 000 €	\Rightarrow	Soit 61,98 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	18 773 959 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées : Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 110 537 € 94 141 €	203 015 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	83 142 € 111 984 €	
Supplément familial de traitement : Indemnité de résidence :	111 984 €	

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Caté	gorie A	Caté	gorie B	Caté	gorie C
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	86 262 €	S	43 435 €		31 397 €	S
Technique	62 871 €		42 748 €	S	28 820 €	27 842 €
Culturelle			41 756 €		29 034 €	
Sportive			S			
Médico-sociale	53 511 €				32 314 €	
Police	S		49 785 €		38 988 €	
Incendie						
Animation					33 835 €	
Toutes filières	78 848 €	s	45 431 €	s	30 185 €	27 277 €

^{*}s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

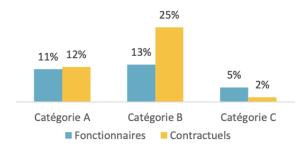
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 5,92 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	5,90%
Contractuels sur emplois permanents	6,90%
Ensemble	5,92%

- ⇒ 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

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



- ⇒ 4583 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- 839 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

- Absences (nouveauté 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- En moyenne, 37,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire
- En moyenne, 9,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,40%	2,54%	7,34%	4,02%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,27%	2,54%	10,19%	6,82%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,64%	13,48%	14,63%	10,61%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- Les agents ont bénéficié de 5 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- 11 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 56,5 % 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

57 accidents du travail déclarés au total en 2019

- > 9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 97 jours d'absence consécutifs par accident du travail

- Handicap -

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

29 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

→ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

4 assistants de prévention désignés dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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 : 9 568 €

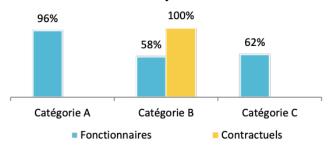
DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

Dernière mise à jour : 2019

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

- En 2019, 62,5% 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 2019



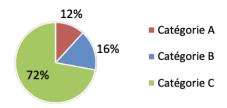
→ 149 970 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Autres organismes	33 %
Frais de déplacement	3 %

2 337 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	79%
Autres organismes	4%
Interne à la collectivité	17%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance
- → L'action sociale de la collectivité

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

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

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

Relations sociales

- Jours de grève
 - Aucun jour de grève recensé en 2019
- Comité Technique Local
 - 4 réunions en 2019 dans la collectivité
 - 3 réunions du CHSCT

- Précisions méthodologiques

¹Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

31/12/2019

- + 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 fonctionnaires au Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2019

- + 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 31/12/2018

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

Nombre de jours calendaires d'absence

Nombre d'agents au 31/12/2019 x 365

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

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.

\Rightarrow 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 Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 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 : septembre 2020 Version 14

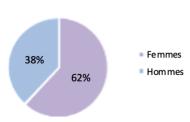
SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2020

COMMUNE DU GOSIER

· Conditions générales d'emploi

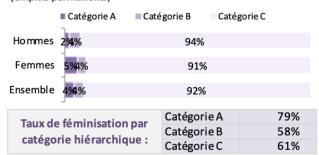
Au 31 décembre 2020, la collectivité employait
 377 femmes et 233 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 6 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 4 hommes

- > Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :
 - 222,0 fonctionnaires hommes
 - 370,0 fonctionnaires femmes
 - 7,0 contractuels hommes
 - 10,0 contractuelles femmes
- Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



→ 3 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 3 % des hommes



- 62 % des fonctionnaires sont des femmes et 38 % des hommes
- ▶ 63 % des contractuels permanents sont des femmes et 38 % des hommes
- 40 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 67 % des hommes

Au total, 8 agents en CDI sur 16 agents contractuels, soit 50 %

Hommes	33%		67%	CDD
Femmes	60%	6	40%	■ CDI

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Technique	52%	48%
Culturelle	100%	
Sportive		100%
Médico-sociale	100%	
Police	16%	84%
Incendie	-	-
Animation	85%	15%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints territoriaux du patrimoine

Adjoints territoriaux du patrimoine	100%
ASEM	100%
Rédacteurs	89%
Adjoints territoriaux d'animation	85%
Adjoints administratifs	81%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de police municipale

Agents de police municipale	83%
Techniciens	71%
Agents de maîtrise	53%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

🔶 Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	52,28	37,50	51,89
Hommes	50,80	44,17	50,63

Pyramide des âges des fonctionnaires

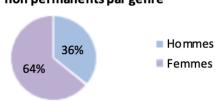




Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020*

	Taux de	
	féminisation	
Saisonniers/occasionnels	73%	
CAE/CUI	-	
Emploi aidé	50%	
* avant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020		

Répartition globale des emplois non permanents par genre



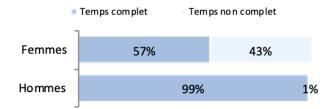
- Évolution de carrière et titularisation

- 40 bénéficiares d'une promotion interne nommés
 - dont 60% des nominations concernent des femmes
- 1 lauréat d'un concours nommé
 - ▶ Pour rappel, 62% des fonctionnaires sont des femmes

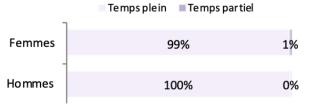
2 lauréats aux examens professionnels

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

 Répartition des emplois à temps complet ou non complet



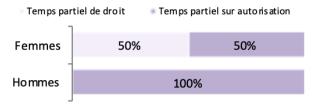
Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes	
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies	5,55%	5,96%	
ordinaires et accidents de travail)	Ensemble : 5,71%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés	8,50% 7,18%		
maternité)	Ensemble : 7,99%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris	12,05%	11,43%	
maternité, paternité et autre**)	Ensemble : 11,82%		

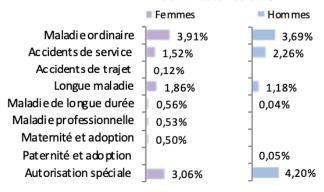
Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

▶ En moyenne, 31 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité

En moyenne, 26,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité

Taux d'absentéisme



- Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents
- 7 congés maternité ou adoption en 2020
- 4 congés paternité ou adoption en 2020
- 27 accidents du travail déclarés en 2020
 - ▶ 3,9 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
 - 4,5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
 - ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 2252 iours d'arrêt
 - Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1933 jours d'arrêt

^{*}Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

^{**}Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...

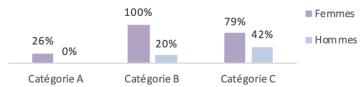
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Formation

 383 départs en formation concernant des agents permanents

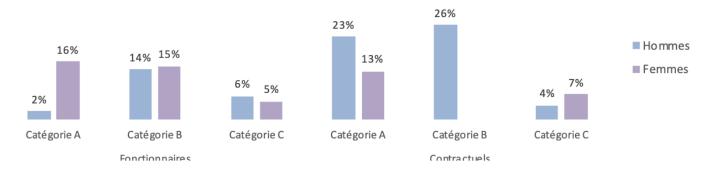
Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2020

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

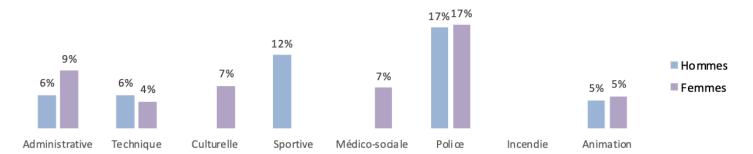


Rémunérations (agents permanents)

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la fillière



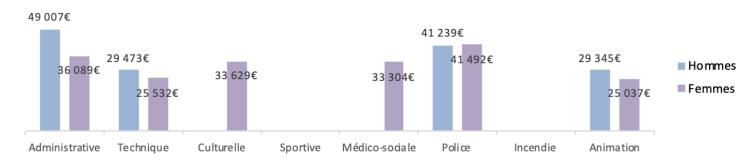
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la fillière et la catégorie

	Catég	orie A	Catég	orie B	Caté	gorie C
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	2%	15%	9%	14%	7%	7%
Technique	23%	25%	17%	20%	5%	4%
Culturelle				13%		3%
Sportive			12%			
Médico-sociale		11%				6%
Police			17%		16%	17%
Incendie						
Animation					5%	5%

Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	S	70 883 €	S	44 384 €	31 754€	29 940 €
Technique	S	s	40 022 €	S	29 338 €	25 000 €
Culturelle				42 059 €		30 258 €
Sportive			s			
Médico-sociale		S				32 329 €
Police			s		40 115 €	41 492 €
Incendie						
Animation					29 345 €	25 037 €

^{*}s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Acte de violence ou de harcèlement

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour harcelement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS **AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2020**



COMMUNE DU GOSIER

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique* et présents dans le rapport Social Unique 2020. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

*DGAFP, Livret 5: Indicateurs des risques psychosociaux

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2020

Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	594
Contractuels permanents	16
Ensemble des agents permanents	610
Contractuels non permanents	45
Ensemble des agents	655

Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	21%	44%	22%
Technique	60%	56%	60%
Culturelle	2%		2%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	3%		3%
Police	4%		4%
Incendie			
Animation	9%		9%
Total	100%	100%	100%

Répartition par genre et selon le statut au sein de la collectivité

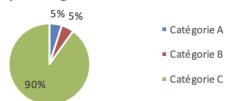
Fonctionnaires	38%	62%
Contractuels permanents	38%	62%
Contractuels non permanents	27%	73%
■ Hon	■ Hom mes	



659,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020

>592,0 fonctionnaires >17,0 contractuels permanents >50,9 contractuels non permanents

Répartition par catégorie



→ Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

17%
9%
9%
4%

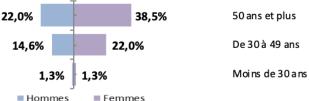
Pyramide des âges

ont 51,41 ans

0110 02) 12 0110				
Âge moyen				
Fonctionnaires	51,72 ans			
Contractuels permanents	40,0 ans			
Ensemble - agents permanents	51,41 ans			

> Pyramide des âges des agents permaments

Pyramide des âges part en % de la tranche d'âge des agents permanents



Absence

Taux d'absentéisme des agents de la collectivité selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies	5,86%	0,12%	5,71%	0,72%
ordinaires et accidents de travail) Taux d'absentéisme médical* (toutes absences	8,21%	0,12%	7,99%	0,72%
pour motif médical) Taux d'absentéisme				
Global (toutes absences y compris	12,10%	1,25%	11,82%	1,13%
maternité, paternité et autre**)				

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2020



*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle
**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Heures supplémentaires

→ La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Chefs de service de police municipale	71,0
Agents de police municipale	53,9
Adjoints administratifs	13,9

^{*}Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année

Télétravail

La collectivité **a** délibéré sur la mise en plac**e du télétravail.**

Dans le cadre de la délibération N°CM-2021-2S-DRH-15 en date du 30 mars 2021, le télétravail a été mise en place à titre expérimental.

En raison de la crise sanitaire et du mouvement social, le télétravail en circonstances exceptionelles a dû être déployé.

Conformément à la réglementation, la collectivité projette la mise en œuvre du télétravail en mode projet en concertation avec tous les acteurs, afin de répondre aux nombreuses demandes des agents.

Mouvements de personnel

→ Variation des effectifs entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2020

Emplois permanents			
Effectif physique théorique au 31/12/2018*	Effectif physique au 31/12/2020		
625 agents 610 agents			

	Vari	ation
Nombre de titulaires	7	-2,9%
Nombre de contractuels sur	7	22 40/
emploi permanent	* **	23,1%
Ensemble des agents sur	•	2.40/
emploi permanent	4	-2,4%

^{*} Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

→ Le taux de rotation s'élève à 3,5 %

Accidents de travail et maladies professionnelles

▶ Le taux de fréquence* des accidents de travail est de 4,12 pour 100 agents

* taux de fréquence = nombre d'accidents de travail/effectif total

	Nombre
Accidents de service	24
Accidents de trajet	3
Maladies professionnelles	2
ATI** au cours de l'année	0
the Hard Committee of	1 11 /

^{**}Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

→ Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail***

% d'accidents / total des accidents

	%
Adjoints techniques	74,1%
Adjoints administratifs	11,1%
Adjoints d'animation	11,1%

^{***}Les accidents de travail comprennent les accidents de service et

de traiet

Documents et démarches de prévention

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

Dernière mise à jour : 2019

- Un plan de prévention des risques psychosociaux est en cours de réalisation dans la collectivité
- ⇒ La collectivité s'est engagée dans d'autres démarches de prévention
- ⇒ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques
- ⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

— Dépenses, Formations liées à la prévention

⇒ En 2020, il n'y a pas eu de jours de formation* liés la prévention

*Ces joumées concement : formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, formation dans le cadre des habilitations.

⇒ En 2020, les dépenses* en matière de prévention s'élèvent à 27155 0 €

*Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Ne sont pas reprises les dépenses de formation liées à la prévention notamment celles dans le cadre d'habilitations.

En 2020, en raison des circonstances sanitaires, les formations prévues en 2020 ont été reprogrammées en 2021

Accompagnement par un conseiller en evolution protessionnelle

 22 accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	1	0
Catégorie C	8	13

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2020
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2020	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0
	2020
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail	0
OILÀ LINE MAIAdie nrofessionnelle	
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail	0
ou à une maladie professionnelle	

Nombre de signalements

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Émanant du personnel avec arrêt de	0
travail Émanant du personnel sans arrêt de	0
travail Émanant des usagers avec arrêt de	_
travail Émanant des usagers sans arrêt de	0
travail	0

Nombre de signalements au DRH pour harcelement sexuel

DKH pour narcelement sexuel	
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de	0
travail Émanant des usagers avec arrêt de	0
travail Émanant des usagers sans arrêt de	_
travail	0

Nombre de signalements au DRH pour harcelement moral

Émanant du personnel avec arrêt de	0
travail	
Émanant du personnel sans arrêt de	0
travail	
Émanant des usagers avec arrêt de	0
travail	Ū
Émanant des usagers sans arrêt de	•
travail	0

Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes

Drift pour agissements sexistes	
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de	0
travail Émanant des usagers avec arrêt de	0
travail Émanant des usagers sans arrêt de	•
t-musil	0

Droits sociaux

→ La collectivité dispose de son propre Comité Technique

- ⇒ 7 réunions du Comité Technique
- ⇒ 5 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Nombre de jours de grève

- sur mot d'ordre national	0
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	0
Total	0

ABS

SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME 2020

COMMUNE DU GOSIER

— Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2020

Typologie des agents

+ de 50 ans

30 à 50 ans

- de 30 ans

0%

1%

2%

4%

2%

0%

2%

- >594 fonctionnaires
- >16 contractuels permanents
- >45 contractuels non permanents

Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels,

permanents et non permanents

33%

56%

Fonctionnaires

Contractuels permanents

Contractuels non

perm anents

En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

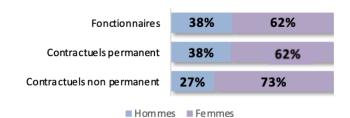


659,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020

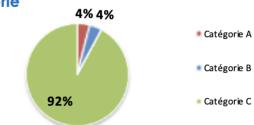
>592,0 fonctionnaires

>17,0 contractuels permanents >50,9 contractuels non permanents

Prépartition des agents par genre et par statut



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	21%	44%	22%
Technique	60%	56%	60%
Culturelle	2%		2%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	3%		3%
Police	4%		4%
Incendie			
Animation	9%		9%
Total	100%	100%	100%

Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Adjoints techniques	50%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints territoriaux d'animation	9%
Agents de maîtrise	9%
Agents de police municipale	4%

Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies	5,86%	0,12%	5,71%	0,72%
ordinaires et accidents de travail) Taux d'absentéisme	8.21%	0,12%	7,99%	0.729/
médical* (toutes absences pour motif médical)	8,21%	0,12%	7,99%	0,72%
Taux d'absentéisme	12,10%	1,25%	11,82%	1,13%
global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	100 mg		***	

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2020



**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* :
- ⇒ Taux d'exposition**:
- ⇒ Taux de fréquence*** :
- ⇒ Gravité****: en moyenne,
- 343 agents absents pour maladie ordinaire 333 fonctionnaires, 1 contractuel permanent et 9 contractuels non permanents

 $\uparrow\uparrow\uparrow$

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	3,93%	0,12%	0,67%
Taux d'exposition**	56,06%	6,25%	20,00%
Taux de fréquence***	98,99%	6,25%	31,11%
Gravité****	14,5	7,0	7,9

^{*} Nombre de jours d'absence x 100 $\,/\,$ (Nombre d'agents 31/12/2020 x 365)

^{**} Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

^{***} Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

^{****} Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie

et maladie de longue durée

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* :
- ⇒ Taux d'exposition**:
- ⇒ Taux de fréquence***:
- ⇒ Gravité****: en moyenne,
- ⇒ 19 agents absents

19 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	2,01%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	3,20%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	1,85%	0,00%	0,00%
Gravité ****	396,8	-	-

Zoom sur les accidents de service et de trajet

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* :
- ⇒ Taux d'exposition**:
- ⇒ Taux de fréquence***:
- ⇒ Gravité****: en moyenne,
- ⇒ 38 agents absents suite à des accidents (service ou trajet) 37 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et
 - 1 contractuel non permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	1,93%	0,00%	0,05%
Taux d'exposition**	6,23%	0,00%	2,22%
Taux de fréquence***	5,39%	0,00%	2,22%
Gravité ****	130,5	-	8,0

^{*} Nombre de jours d'absence x 100 $\,$ / (Nombre d'agents 31/12/2020 x 365)

^{**} Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

^{***} Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

^{****} Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Zoom sur les maladies professionnelles

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* :
- ⇒ Taux d'exposition**:
- ⇒ Taux de fréquence***:
- ⇒ Gravité****: en moyenne,
- ⇒ 2 agents absents pour maladies professionnelles
 2 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	4,45%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	4,44%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	0,00%	0,00%	0,00%
Gravité****		-	-

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant

- ⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents* :
- ⇒ Taux d'exposition emplois permanents**:

Agents permanents ou non:

- ⇒ Indice de durée*** : en moyenne,
- ⇒ 11 agents absents pour maternité ou paternité
 11 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et
 aucun contractuel non permanent
- ⇒ 730 jours d'absence pour maternité ou paternité
- ⇒ 4 hommes absents et 7 femmes absentes

Zoom sur les absences pour "autres raisons" hors motif syndical ou de représentation

- ⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents* :
- → Taux d'exposition emplois permanents**:

Agents permanents ou non:

- ⇒ Indice de durée****:
- ⇒ 381 agents absents pour autres raisons
 370 fonctionnaires, 2 contractuels permanents et
 9 contractuels non permanents
- ⇒ 7 848 jours d'absence pour autres raisons
- ⇒ 170 hommes absents et 211 femmes absentes

^{*} Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2020 x 365)

^{**} Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

^{***} Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

^{****} Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts



SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2020



COMMUNE DU GOSIER

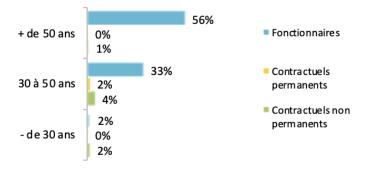
- Données de cadrage les effectifs au 31 décembre 2020
- Typologie des agents
 - >594 fonctionnaires
 - >16 contractuels permanents
 - >45 contractuels non permanents
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans



• 659,9 agents en Equivalent Temps Plein

>592,0	fonctionnaires
>17,0	contractuels permanents
>50,9	contractuels non permanents

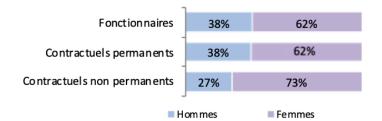
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	21%	44%	22%
Technique	60%	56%	60%
Culturelle	2%		2%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	3%		3%
Police	4%		4%
Incendie			
Animation	9%		9%
Total	100%	100%	100%

Répartition par genre et par statut



 Répartition des agents permanents par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Adjoints techniques	50%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints d'animation	9%
Agents de maîtrise	9%
Agents de police municipale	4%

Les accidents de service

- 24 accidents de service, dont 5 accidents sans arrêt de travail, soit 20.83 %
- 4 024 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 34 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service, soit 5,19 % des agents employés
- → La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		3	3	13%
Technique	10	9	19	79%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation	1	1	2	8%

Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	79%
Adjoints administratifs	8%
Adjoints d'animation	8%
Rédacteurs	4%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme¹: 1,68 %

⇒ Taux d'exposition² :

⇒ Taux de fréquence³:

Indice de fréquence⁴: 36,37

⇒ Gravité⁵: 211,79 jours par arrêt

⇒ Taux de gravité⁶:

 Les femmes sont plus concernées par les accidents de service que les hommes

Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (2,162 %) que pour les femmes (1,397 %)

La catégorie C est la plus concernée

Les accidents de trajet

- ⇒ 3 accidents de trajet, dont un accident sans arrêt de travail
- ⇒ 161 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 4 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de trajet
- → La filière administrative est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		1	1	33%
Technique		1	1	33%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation		1	1	33%

Les adjoints administratifs sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	33%
Adjoints techniques	33%
Adjoints d'animation	33%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme¹: 0,07 %

 \Rightarrow Taux d'exposition²:

⇒ Taux de fréquence³:

Indice de fréquence⁴: 4,55

⇔ Gravité⁵: 80,5 jours par arrêt

⇒ Taux de gravité⁶:

Les femmes sont plus concernées par les accidents de trajet que les hommes.

Le taux d'absentéisme est plus élévé pour les femmes (0,108 %) que pour les hommes (0 %).

→ La catégorie C est la plus concernée

Les maladies professionnelles

- 2 maladies professionnelles dont 2 reconnues avant 2020 ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2020
- 731 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- 2 agents concernés par au moins une maladie professionnelle

La filière la plus concernée est la filière Administrative

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		1	1	50%
Technique		1	1	50%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation				

Les adjoints administratifs sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	50%
Adjoints techniques	50%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme¹: 0,31 %
 ⇒ Taux d'exposition²: 0,31 %

➡ Taux de fréquence³:

Les femmes sont plus concernées par les maladies professionnelles que les hommes

Le taux d'absentéisme est plus élévé pour les femmes (0,49 %) que pour les hommes (0 %).

La catégorie C est la plus concernée

1Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)
2Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2020
3 Nombre d'arrêt *100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020
4 Nombre d'accidents x 10^3 / Nombre d'heures payées / 1820

Inaptitudes

Aucune demande de reclassement au cours de l'année 2020

Aucune décision liée à une inaptitude prise au cours de l'année 2020

- Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ Aucune retraite pour invalidité
- ⇒ Aucun licenciement pour inaptitude physique
- Aucune décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ Aucune décision d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ Aucune décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ Aucune mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

Agents affectés à la prévention

5 agents affectés à la prévention

5 assistants ou conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)

- ⇒ Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- ⇒ Aucun médecin de prévention
- Aucune autre personne affectée à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)

Au moins une action liée à la prévention a été réalisée

Aucune formation liée à la prévention n'a eu lieu

Actions liées à la préve	ntion euros	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers charges de la mise en œuvre des actions de prévention	0€	0	0€
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	0€	0	0€
Formation dans le cadre des habilitations	0€	0	0€
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	271 550 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	0€		

Documents et démarches de prévention

- ➡
 La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels créé en 2012 et mis à jour en 2019
- ⇒ Le plan de prévention des risques psychosociaux est en cours d'élaboration
- ⇒ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- ⇒ La collectivité a mis en place d'autre(s) démarche(s) de prévention des risques
- ⇒ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)
- ➡ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

Réunions statutaires

→ La collectivité dispose de son propre Comité Technique

- ⇒ 7 réunions du Comité Technique
- ⇒ 5 réunions du comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT)

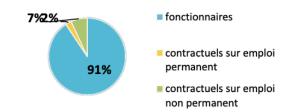
Synthèse Handitorial 2020

COMMUNE DU GOSIER

Cette synthèse Handitorial reprend les principaux indicateurs sur le handicap et l'inaptitude au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Guadeloupe par extraction des données de l'enquête Handitorial 2019.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2020

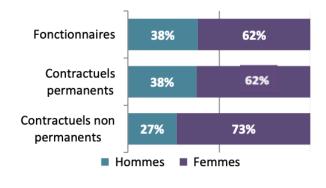
- Typologie des agents
 - > 594 fonctionnaires
 - > 16 contractuels sur emploi permanent
 - > 45 contractuels sur emploi non permanent



- En moyenne, les agents de la collectivité territoriale ont 🏓 659,9 agents en Equivalent Temps Plein 51 ans
 - Rémunéré (ETPR) en 2020
 - > 592.0 fonctionnaires
 - > 17,0 contractuels permanents
 - > 50,9 contractuel non permanents
- Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	21%	44%	22%
Technique	60%	56%	60%
Culturelle	2%		2%
Sportive	0%	0%	0%
Médico-sociale	3%		3%
Police	4%	0%	4%
Incendie			
Animation	9%	0%	9%
Total	100%	100%	100%

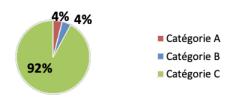
Répartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Adjoints techniques	50%
Adjoints Administratifs	17%
Adjoints territoriaux d'animation	9%
Agents de maîtrise	9%
Agents de police municipale	4%

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Informations générales sur le handicap

- La collectivité n'est pas soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
- → 0 agents ont bénéficé d'un avis inaptitude au cours de l'année 2020
- Aucune mesure de changement d'affectation (hors avis de reclassement) n'a été prononcée au cours de l'année 2020
- → Aucune mesure de disponibilité d'office (hors avis de reclassement) au bénéfice de BOETH n'a été prononcée au cours de l'année 2020
- Aucune demande de reclassement n'a été effectué en 2020
- Aucun reclassement n'a été réalisé en 2020
- Aucune mesure d'aménagement de poste ou des conditions de travail (hors avis de reclassement) n'a été prononcée au cours de l'année 2019 au bénéfice de B.O.E.T.H

31 agents permanents en situation de handicap

→ Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap 5,09 % *

*=(nb d'agents en situation de handicap sur emploi permanent/nb total d'agents permanents rémunérés)*100 **=((nb d'agents en situation de handicap sur emploi permanent+ unités déuctibles)/nb total d'agents permanents rémunérés)*100

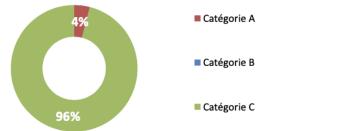
Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

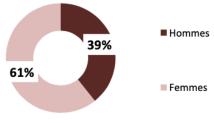
Montant total des marchés passés dans l'année (1)	0€
Dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique	0 €
Dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdements handicapées	0€
Dépenses d'aménagement des postes de travail effectuées pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à la F.P.T. (hors catégories mentionnées à l'art. 2 du décret)	0€
Unités déductibles (2)	0,00

Caractéristiques des agents B.O.E.T.H.* au 31 décembre 2020

Répartition des agents BOETH par catégorie hiérarchique

Répartition des agents BOETH selon le genre





^{*}B.O.E.T.H.: Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés