



BILAN SOCIAL 2020

Synthèse des données
des collectivités
relevant du CT
placé auprès du CIG
de la petite couronne



Sommaire

<i>Cadrage méthodologique</i>	3
Partie I : Analyse générale.....	5
1) Les effectifs recensés.....	5
2) Temps de travail : des agents essentiellement à temps complet	10
3) L'absence.....	10
4) Conditions de travail : un taux de fréquence des accidents en baisse	12
5) Formation : moins d'une journée de formation par agent en moyenne	12
6) Rapport de situation comparée	15
Partie II : Analyse par typologie.....	19
1) Structure de l'effectif au 31/12/2020	20
2) Taux de féminisation des agents sur emploi permanent.....	21
3) Répartition par catégorie des agents sur emploi permanent.....	22
4) Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent	23
5) Age moyen des agents sur emploi permanent	24
6) Répartition des temps complet et non complet des agents sur emploi permanent.....	25
7) Charges de personnel.....	26
8) Formation des agents sur emploi permanent.....	27
9) Taux d'absentéisme médical des agents sur emploi permanent.....	28

Synthèse des données des collectivités relevant du comité technique placé auprès du CIG de la petite couronne

L'année 2021 a été marquée par la mise en place du rapport social unique (RSU) créé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Il se substitue au rapport sur l'état de la collectivité (REC). Ce nouveau rapport obligatoire doit dorénavant être renseigné annuellement.

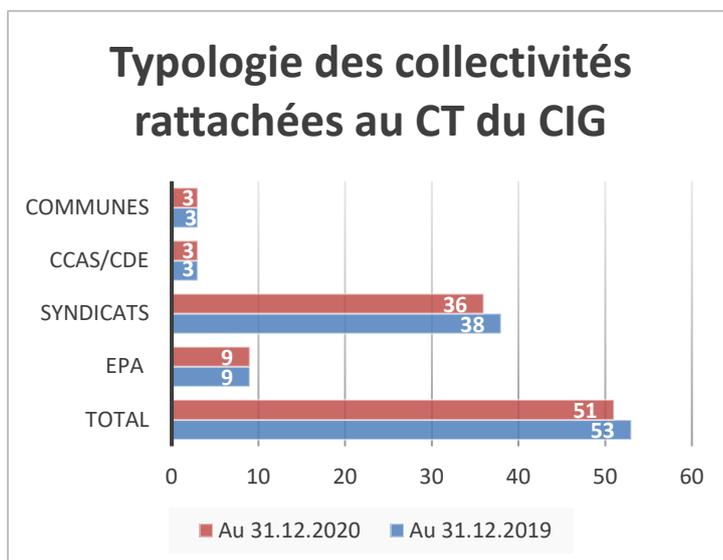
Conformément à l'article 7 du décret du 30 novembre 2020, le CIG petite couronne est chargé de recueillir les RSU des collectivités et établissements publics relevant de son comité technique pour réaliser une synthèse des données.

Cadrage méthodologique

Parmi les 51 collectivités et établissements publics rattachés au comité technique du CIG, 45 ont transmis leur rapport social unique (RSU) portant sur les données 2020, soit un taux de retour de 88 % (contre 94 % en 2019).

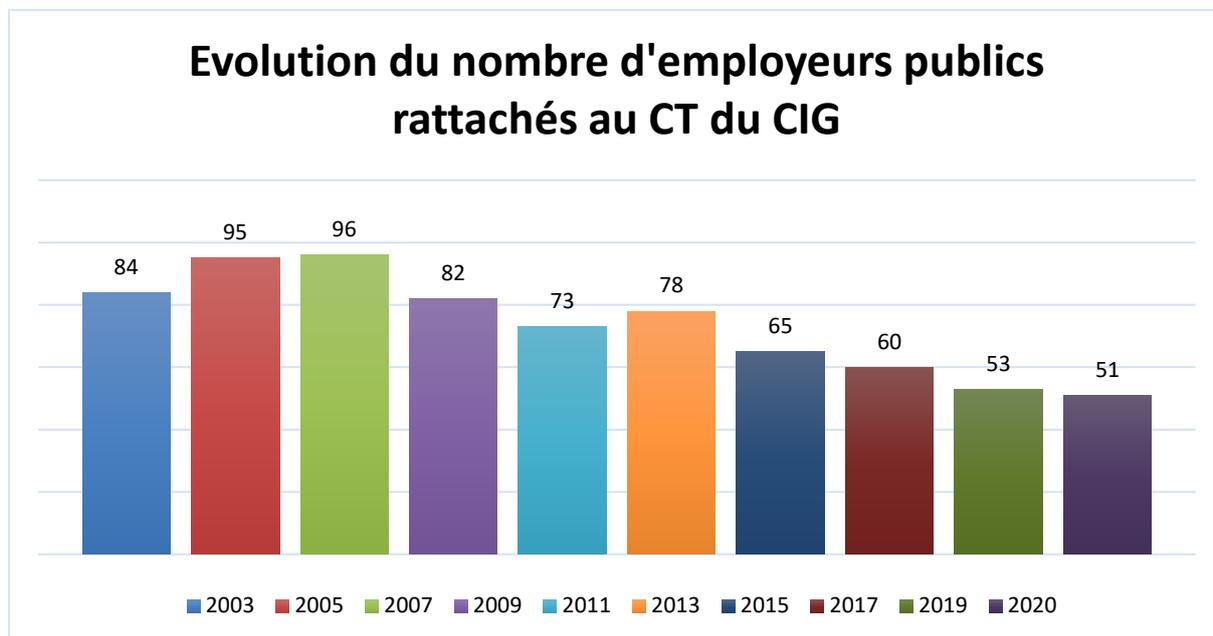
	Ensemble des collectivités rattachées au CT du CIG au 31.12.2020	Collectivités rattachées au CT du CIG ayant transmis le RSU au 31.12.2020	Taux de couverture (collectivités répondantes/ensemble des collectivités rattachées au CT du CIG)
Communes	3	3	100 %
CCAS/CDE	3	3	100 %
Etablissements publics	9	9	100 %
Syndicats	36	30	83 %
Total	51	45	88 %

	Taux de couverture 2019	Taux de couverture 2020
Communes	100 %	100 %
CCAS/CDE	100 %	100 %
EP	89 %	100 %
Syndicats	95 %	83 %
Total	94 %	88 %



La baisse du taux de retour concerne les syndicats (83 % de taux de couverture contre 95 % en 2019).

- **Les collectivités rattachées au comité technique du CIG**



La baisse du nombre de collectivités rattachées au comité technique du CIG petite couronne, observée depuis 2015, se poursuit en 2020.

Depuis 2019, 2 syndicats ne sont plus rattachés au comité technique. Ils ont été dissous au cours de l'année 2020.

Les données relatives au CIG petite couronne font l'objet d'une présentation spécifique lors du comité technique de novembre 2021 et n'ont, de ce fait, pas été intégrées à cette synthèse.

- **Objectif de la synthèse**

Nous souhaitons, à travers ce document, vous présenter les données sociales de l'ensemble des collectivités relevant du CT du CIG ayant transmis leur RSU 2020 au CIG petite couronne.

La synthèse se divise, pour davantage de clarté, en deux parties. La première partie présente une analyse globale des données recueillies. Elle comprend des comparaisons avec des données du REC 2019 de l'ensemble des collectivités de la petite couronne ; données les plus récentes dont nous disposons, la campagne de recueil des RSU 2020 n'étant pas terminée. La seconde partie met en lumière, par une série d'indicateurs, la spécificité des collectivités, réparties pour l'exercice en domaines d'activités.

Partie I : Analyse générale

1) Les effectifs recensés

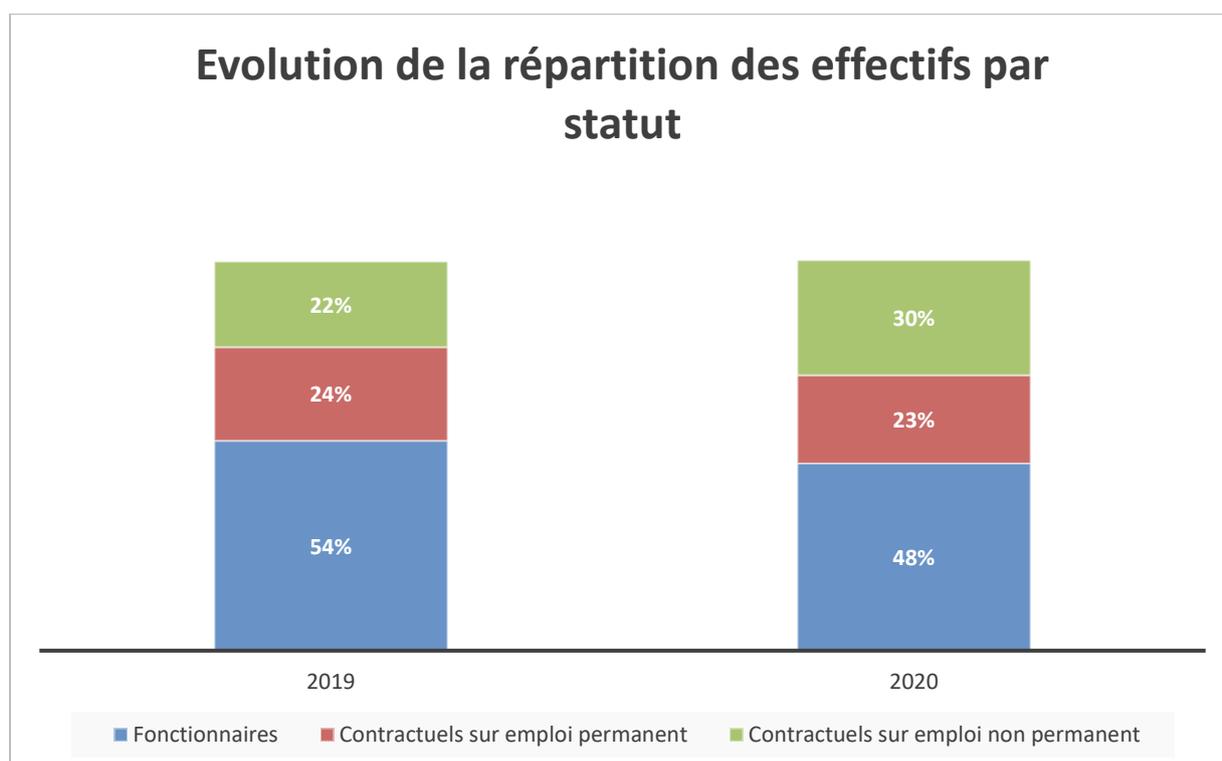
On comptabilise, tous statuts confondus, **884 agents** au sein des 45 collectivités ayant transmis leur RSU en 2020. La répartition selon le statut est la suivante : **623 agents sur emploi permanent** (dont 423 fonctionnaires et 200 contractuels sur emploi permanent) et **261 contractuels sur emploi non permanent**.

En 2019, lors de la précédente campagne de recueil des bilans sociaux, 841 agents avaient été recensés sur 50 collectivités ayant transmis le REC (660 agents sur emploi permanent dont 458 fonctionnaires et 202 contractuels sur emploi permanent et 181 agents sur emploi non permanent).

On constate une hausse des effectifs de 5 % par rapport à 2019. Néanmoins, les comparaisons entre deux campagnes ont des limites. Les collectivités ayant transmis leur bilan social ne sont pas exactement les mêmes d'une année sur l'autre, et cela pour deux raisons. D'abord, plusieurs collectivités n'ont pas transmis leur REC ou leur RSU à chaque campagne. Ensuite, les changements de statuts font varier le nombre et le type de collectivités rattachées au comité technique entre deux campagnes.

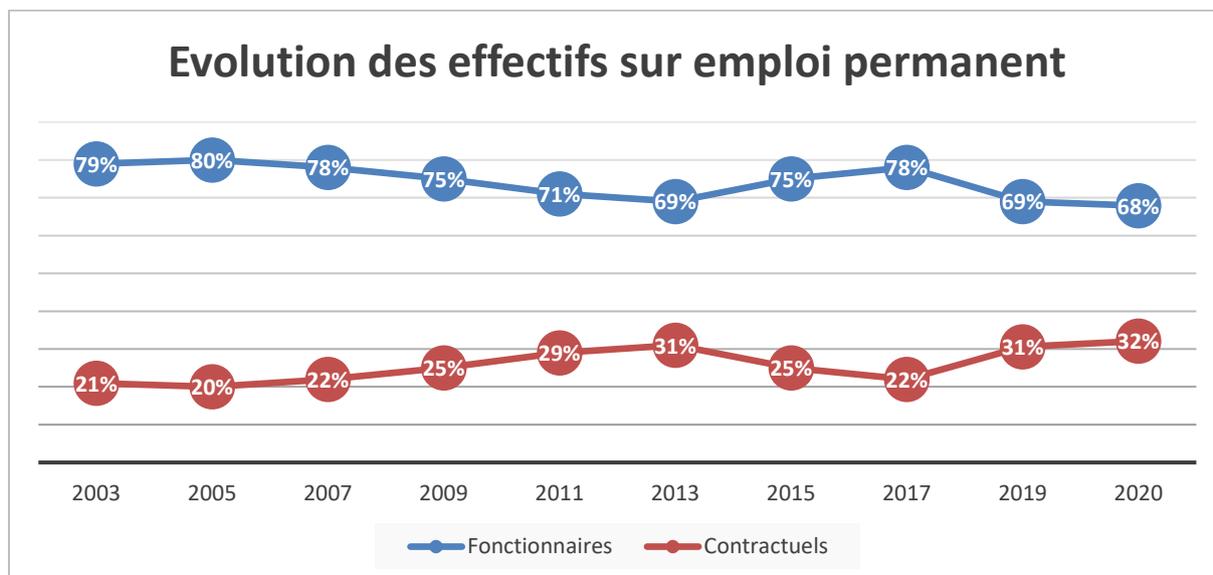
- **Répartition des effectifs par statut**

On observe **une augmentation du poids des contractuels sur emploi non permanent**, qui passe de 22 % à 30 % entre 2019 et 2020, au détriment des fonctionnaires.



- **Focus sur l'effectif permanent**

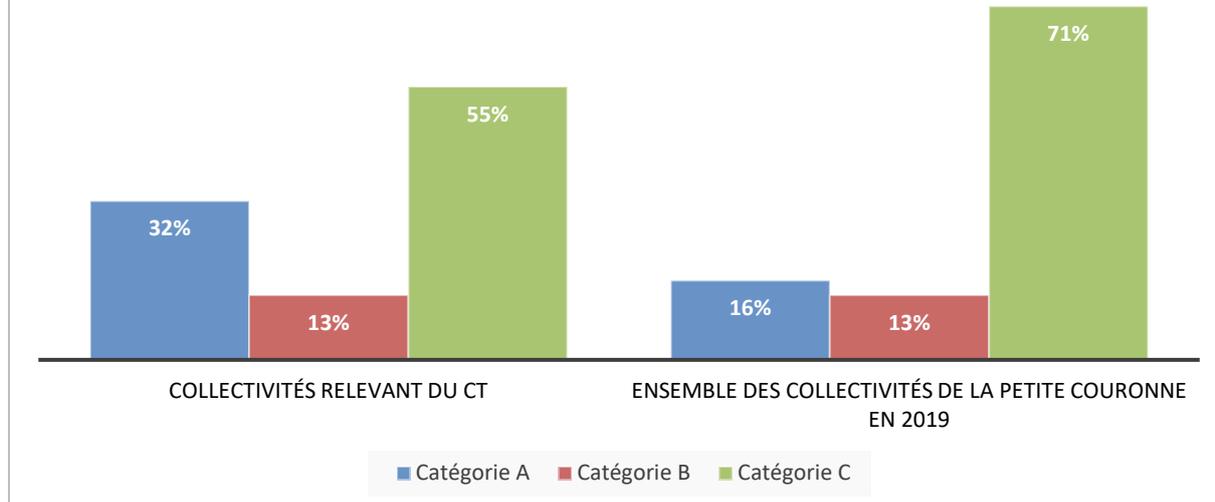
Après avoir connu des variations significatives, le poids des fonctionnaires se stabilise à hauteur de 68 % contre 32 % pour les contractuels sur emploi permanent. La proportion des fonctionnaires est plus faible que celle observée pour l'ensemble des collectivités de la petite couronne (79 % de fonctionnaires en petite couronne).



Le taux de féminisation au sein de l'effectif permanent est de 52 % en 2020. Ce taux est supérieur aux données 2019 (49 % de femmes) mais nettement inférieur à celui observé en petite couronne (64 %).

Concernant la répartition par genre, on compte légèrement plus de femmes quel que soit le statut : que ce soit parmi les fonctionnaires (53 % contre 47 % d'hommes), comme au sein des contractuels (52 % contre 48 % d'hommes).

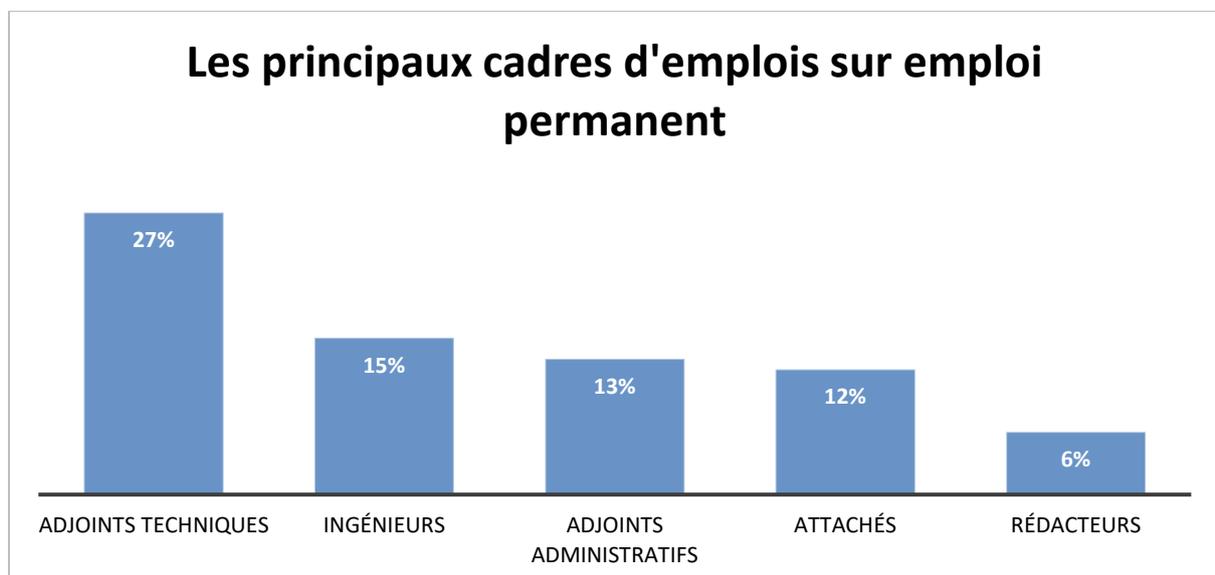
Répartition des agents par catégorie hiérarchique sur emploi permanent



La répartition des agents par catégorie hiérarchique est stable par rapport aux données 2019.

La structure des effectifs est atypique du fait de la nature des collectivités (essentiellement des EPCI) si on la compare à celle observée en petite couronne en 2019. En effet, la catégorie A ne représente que 16 % des effectifs contre 32 % au sein des collectivités rattachées au CT du CIG petite couronne.

Les principaux cadres d'emplois sur emploi permanent



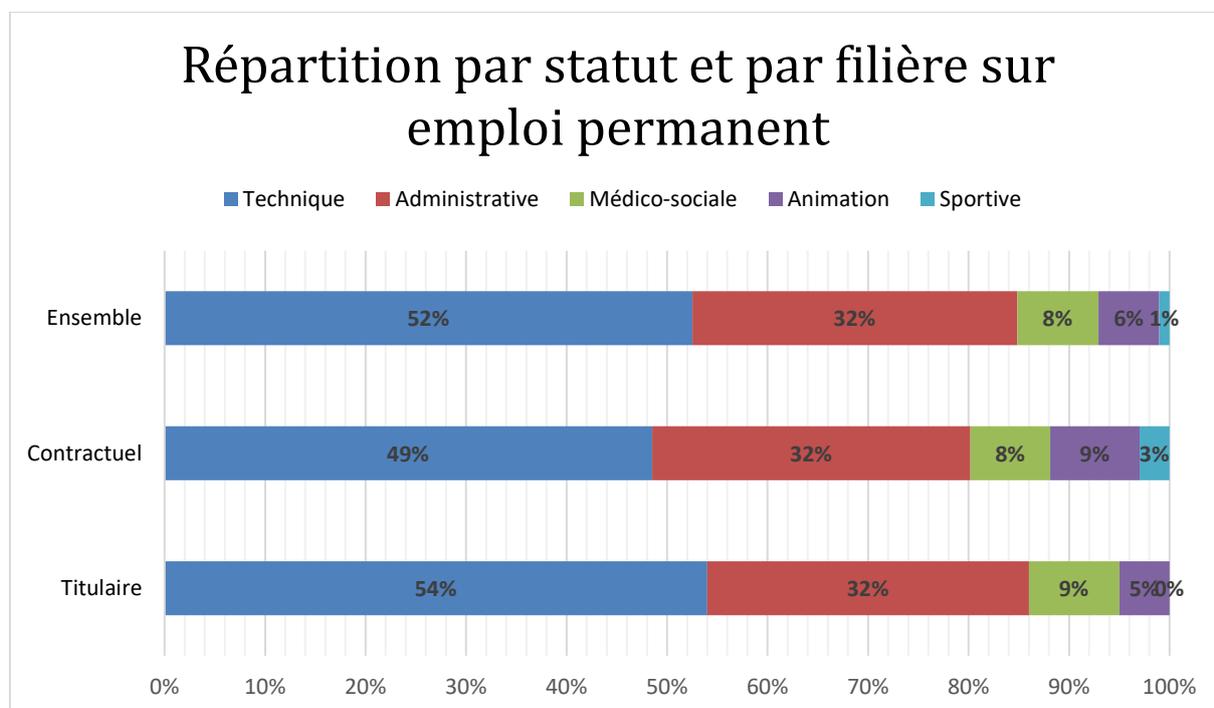
Le cadre d'emplois le plus représenté en 2020 est celui d'adjoint technique. Il constitue plus d'un quart des effectifs. Le poids des principaux cadres d'emplois est proche de celui observé en 2019.

Une surreprésentation des agents de la filière technique

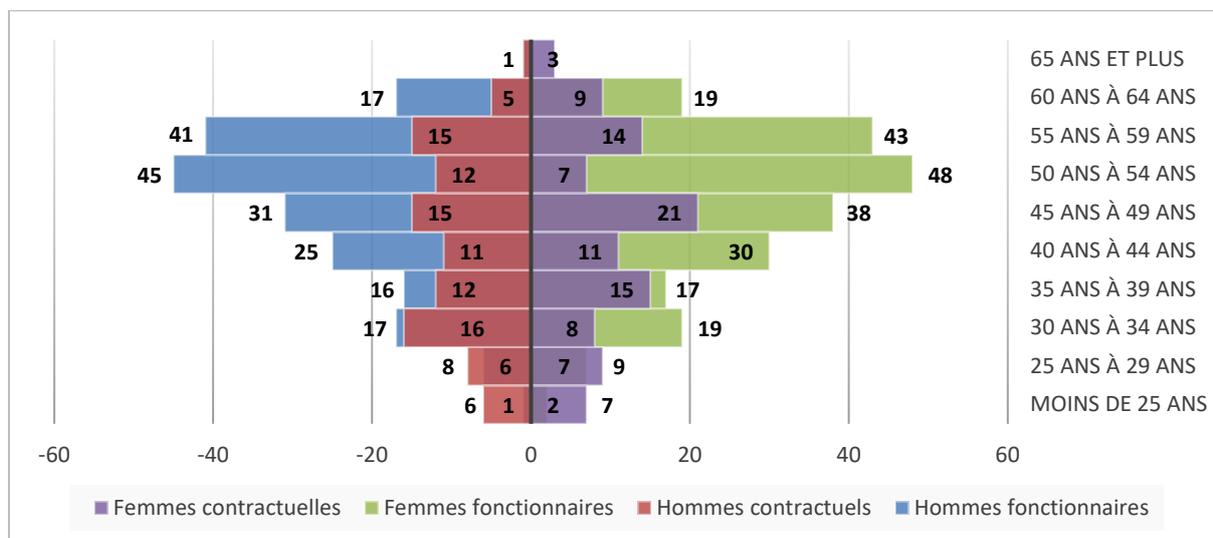
Filière	Emploi permanent
Technique	52 %
Administrative	32 %
Médico-sociale	8 %
Animation	6 %
Sportive	1 %

Plus de la moitié des agents sur emploi permanent (52 %) appartiennent à la filière technique et un tiers à la filière administrative (32 %).

Par statut, on constate que le poids de la filière technique est plus important chez les titulaires (54 %). Autre différence observée, la filière animation représente 9 % des agents parmi les contractuels, contre 5 % chez les titulaires.



- **L'âge moyen des agents sur emploi permanent en 2020**



L'âge moyen des agents sur emploi permanent s'élève à 46 ans et 11 mois, en augmentation par rapport à 2019 où il était de 46 ans et 8 mois. Il est également supérieur à l'âge moyen des agents de l'ensemble des collectivités de la petite couronne (46 ans et 1 mois).

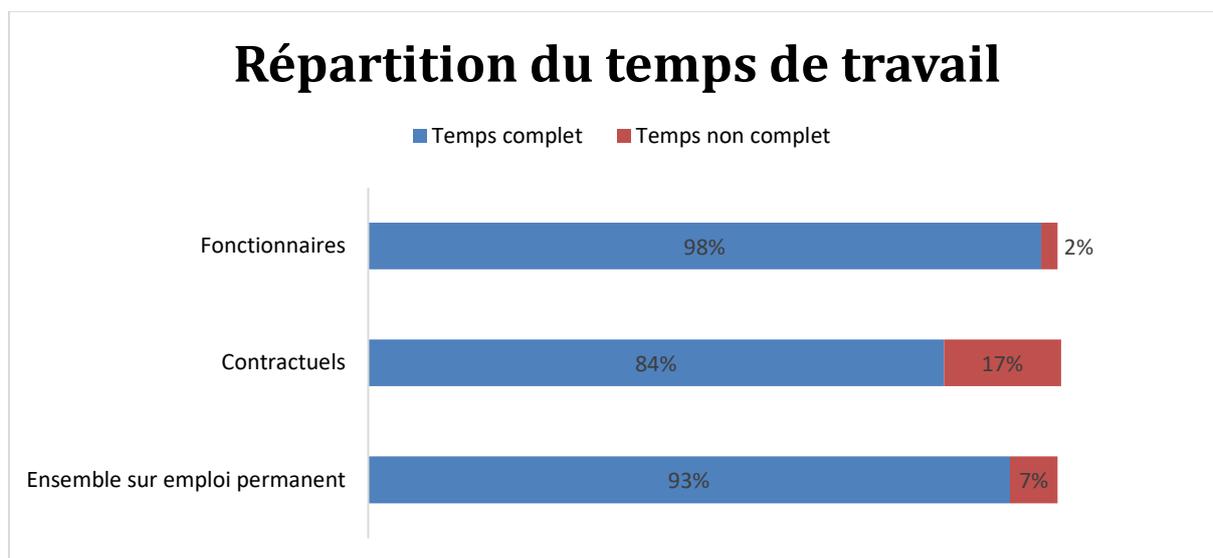
La moyenne d'âge des fonctionnaires est de 48 ans et 5 mois. La forme en champignon de la pyramide des âges est le signe d'un effectif vieillissant. La pyramide des âges des titulaires est relativement symétrique. Les proportions de femmes et d'hommes pour chaque tranche d'âge sont proches.

Les contractuels sur emploi permanent sont plus jeunes que les fonctionnaires. Leur moyenne d'âge est de 43 ans et 11 mois.

- **Les flux au cours de l'année sur l'emploi permanent**

On recense 56 arrivées en 2020 sur emploi permanent. Parmi les effectifs recrutés, 19 sont fonctionnaires et 37 sont contractuels. Au cours de cette année, le flux des arrivées s'est révélé très légèrement supérieur au nombre de départs (taux de remplacement de 104 %).

2) Temps de travail : des agents essentiellement à temps complet



Comme en 2017 et en 2019, la quasi-totalité de l'effectif sur emploi permanent est à temps complet. On observe une plus grande proportion des contractuels à temps non complet que de fonctionnaires.

Le recours au temps partiel demeure limité. Il ne concerne que 3 % des fonctionnaires et 2 % des contractuels.

3) L'absence

Absence au travail de l'effectif sur emploi permanent en 2020

	Motifs d'absence	Nombre de jours d'absence	Part
Absences pour raisons médicales	Maladie ordinaire	4 730	42 %
	Accidents du travail et maladies professionnelles	2 261	20 %
	Longue maladie, disponibilité d'office pour raison de santé, grave maladie, maladie longue durée	3 303	29 %
Autres raisons	Maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant	277	2 %
	Autorisation spéciale d'absence ou formation particulière, hors motif syndical ou de représentation	765	7 %
Total		11 336	100 %

Taux d'absentéisme en 2020	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble de l'effectif permanent	Effectif non permanent
Taux d'absentéisme "compressible" ¹	4,0 %	1,1 %	3,1 %	0,1 %
Taux d'absentéisme médical ²	6,1 %	1,2 %	4,5 %	0,1 %
Taux d'absentéisme global ³	6,7 %	1,4 %	5,0 %	0,1 %

- **Zoom sur l'absentéisme « compressible » de l'effectif permanent**

Les absences dites compressibles comprennent les jours d'absence pour maladie ordinaire (MO) et pour accidents de travail (AT). Ces deux motifs ont été identifiés par un groupe de travail de collectivités comme ceux sur lesquels l'employeur a le plus de possibilité d'action⁴. Trois autres indicateurs permettent d'approfondir l'analyse du taux d'absentéisme « compressible » (3,1 % pour les collectivités relevant du CT du CIG) : le taux d'exposition, la gravité et la fréquence.

- Focus sur la maladie ordinaire

Taux d'exposition	Gravité	Fréquence
• 25 % des agents ont été absents au moins une fois pour MO.	• Un arrêt pour MO dure en moyenne 30 jours.	• Les agents sont en moyenne absents 2 fois au cours de l'année pour MO

- Focus sur les accidents de travail

Taux d'exposition	Gravité	Fréquence
• 3 % des agents ont été absents au moins une fois pour AT.	• Un arrêt pour AT dure en moyenne 113 jours.	• Les agents sont en moyenne absents 2 fois au cours de l'année pour AT

¹ Taux d'absentéisme « compressible » : $\text{Nb de jours calendaires d'absence pour MO et AT} / (\text{effectif total sur emploi permanent} \times \text{Nb de jours de la période}) \times 100$.

² Taux d'absentéisme médical : $\text{Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale (maladie ordinaire, accidents de service et de trajet, longue maladie, disponibilité d'office pour raison de santé, grave maladie, maladie professionnelle)} / (\text{effectif total sur emploi permanent} \times \text{Nb de jours de la période}) \times 100$.

³ Taux d'absentéisme global : $\text{Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale, maternité, paternité, adoption, et autres raisons} / (\text{effectif total sur emploi permanent} \times \text{Nb de jours de la période}) \times 100$.

⁴ Cf. Réalisation des familles d'indicateurs RH disponibles sur le site du CIG au lien suivant : <https://www.cig929394.fr/public/emploi/familles-indicateurs-rh>

4) Conditions de travail : un taux de fréquence des accidents en baisse

En 2020, 20 accidents du travail ont été déclarés. Le taux de fréquence des accidents de travail est de 2,3 pour 100 agents en baisse par rapport à 2019 où il était de 3,7 pour 100 agents.

Les adjoints techniques (72 %), les auxiliaires de soins (17 %), les ingénieurs (6 %) et les adjoints d'animation (6 %) sont les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail.

Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux sur l'emploi permanent suivi au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique

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. Ce document se compose d'éléments quantitatifs et qualitatifs.

Nous vous présentons, dans le cadre de cette synthèse, des indicateurs quantitatifs préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le RSU.

Taux d'absentéisme médical	4,5 %
Taux de rotation des agents*	8,8 %
Taux de visite au médecin du travail**	2,6 %
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	0***

* Taux de rotation des agents : $(Nb \text{ de départs durant l'année } N + Nb \text{ d'arrivées durant l'année } N) : 2 / \text{effectif de l'emploi permanent} \times 100$

** Nombre de demande de visite spontanée au médecin de prévention sur 100 agents.

*** Etat des données renseignées

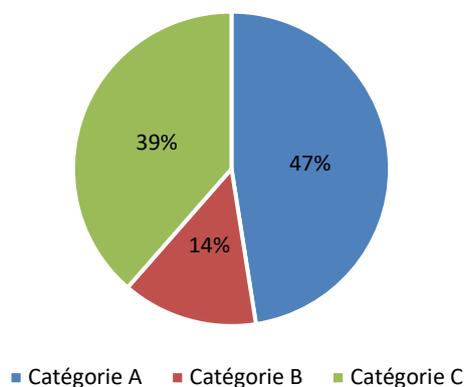
5) Formation : moins d'une journée de formation par agent en moyenne

La crise sanitaire ayant entraîné dès mars 2020 la suspension des formations durant plusieurs mois puis une réduction de l'offre de formation, les actions de formation sont en nette baisse.

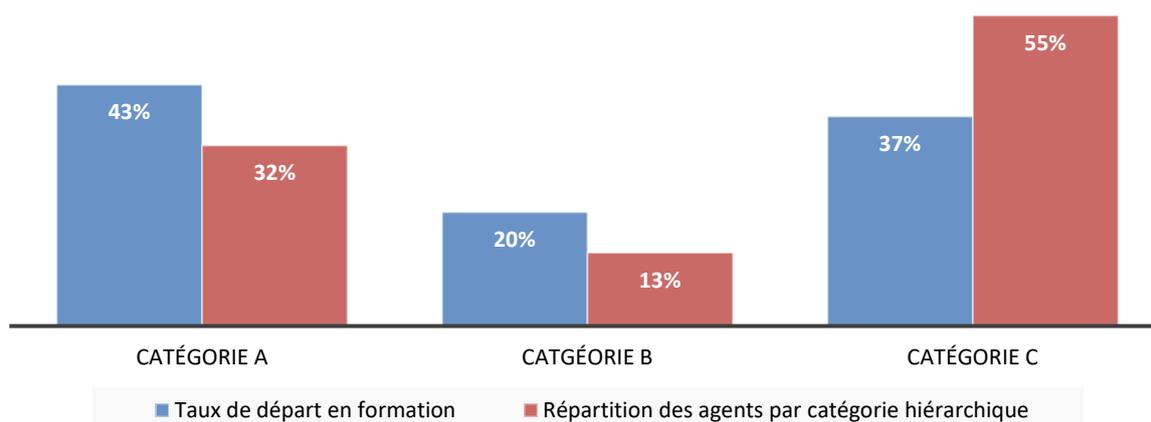
Le taux de départ des agents partis en formation est de 20 % en 2020, soit deux fois moins qu'en 2019. 124 agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour en 2020.

Le nombre total de jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent s'élève à 461 jours. Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent est de **0,7 jour**.

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



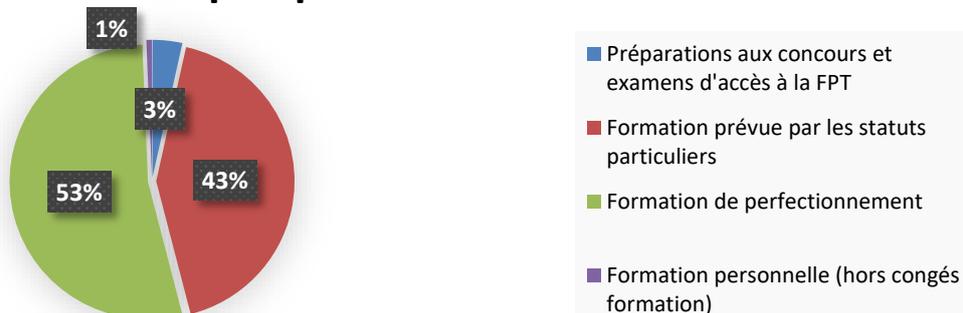
Taux de départ en formation de l'effectif permanent par catégorie



Le taux de départ en formation est le rapport entre les agents partis au moins une fois en formation au cours de l'année 2020 et le nombre d'agents sur emploi permanent.

Au regard de leur poids dans les effectifs, **les agents de la catégorie A et de la catégorie B sont surreprésentés parmi les agents partis en formation au détriment de la catégorie C**. 43 % des agents de la catégorie A sont partis en formation alors que leur poids dans les effectifs est de 32 %. Concernant les agents de catégorie B, 20 % d'entre eux ont accédé à une formation alors qu'ils représentent 13 % des effectifs. Quant aux agents de la catégorie C, s'ils constituent 55 % des effectifs, seulement 37 % d'entre eux ont suivi une formation.

Typologie des formations suivies par les agents sur emploi permanent en 2020

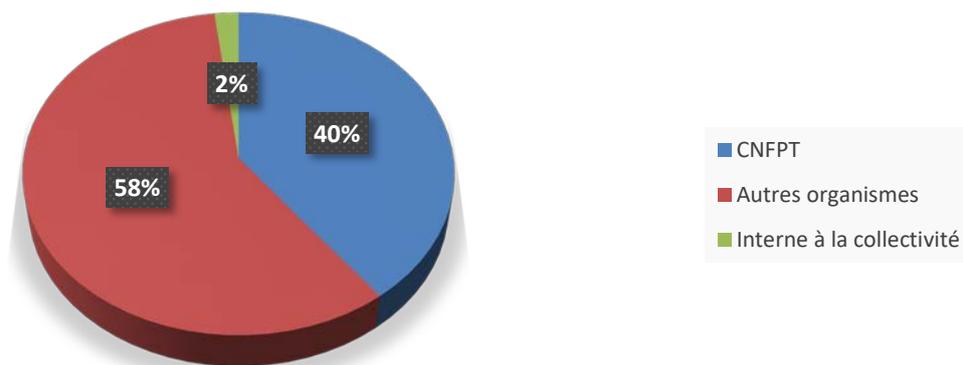


Les deux principaux types de formation suivis par les agents sur emploi permanent sont les formations de perfectionnement (53 %) et les formations prévues par les statuts particuliers (43 %). Par rapport à 2019, la proportion des formations de perfectionnement a progressé tandis que celle des formations personnelles a baissé.

Cette répartition est différente de celle observée pour les collectivités de l'ensemble de la petite couronne où la proportion des formations prévues par les statuts particuliers représente 47 % des jours de formation contre 43 % pour les formations de perfectionnement.

- Une majorité de formations dispensée par d'autres organismes que le CNFPT

Répartition des jours de formation par organisme en 2020



Près de 6 jours de formation sur 10 sont assurés par des prestataires extérieurs. Le CNFPT dispense 40 % des jours de formation.

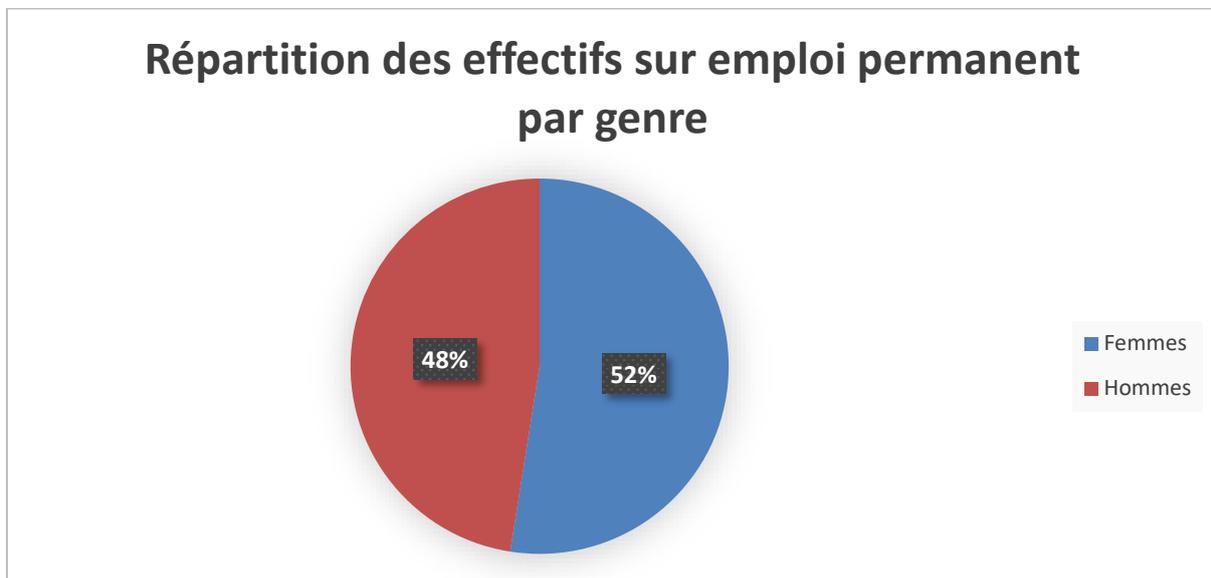
Par rapport à 2019, on observe une baisse des formations réalisées en interne à la collectivité, 14 % en 2019 contre 2 % en 2020.

Au niveau de l'ensemble des collectivités de la petite couronne, le CNFPT dispense la majorité des formations (56 % contre près de 30 % pour les autres organismes et 16 % pour les formations organisées en interne).

6) Rapport de situation comparée

Dans le cadre du rapport de situation comparée, nous vous présentons plusieurs indicateurs déclinés par genre permettant d'identifier d'éventuelles inégalités professionnelles.

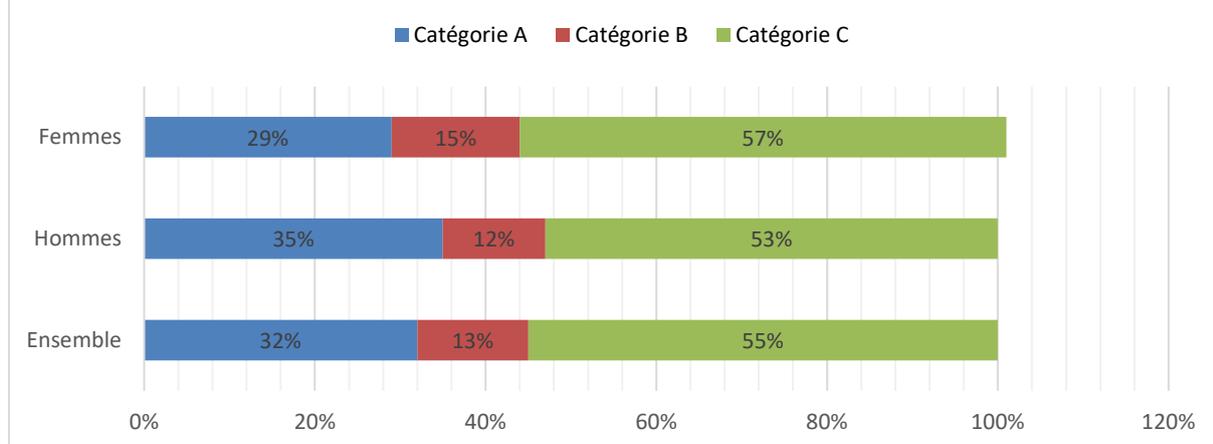
- **Conditions générales de l'emploi**



Le taux de féminisation⁵ au sein de l'effectif permanent s'élève à 52 % en 2020, en progression de 3 points par rapport à 2019. La part des femmes parmi les contractuels sur emploi non permanent est plus faible : 47 %.

⁵ Taux de féminisation : nombre de femmes sur emploi permanent / effectif sur emploi permanent

Répartition des agents sur emploi permanent par genre et par catégorie



Le poids de la catégorie A est plus important parmi les hommes (35 % en catégorie A) que parmi les femmes (29 % en catégorie A). La part des agents en catégorie C est plus élevée chez les femmes (57 % contre 53 % pour les hommes).

Taux de féminisation de l'emploi permanent par catégorie hiérarchique

Catégorie A	48 %
Catégorie B	58 %
Catégorie C	54 %

Parmi les agents de catégorie A, 48 % sont des femmes. Il s'agit de la catégorie la moins féminisée.

Cette répartition est très différente de celle observée pour l'ensemble des collectivités de petite couronne (71 % en catégorie A ; 58 % en catégorie B ; 64 % en catégorie C). Par rapport aux données 2019, on observe une progression du taux de féminisation de la catégorie A (48 % contre 41 % en 2019) et, dans une moindre mesure, de la catégorie C (54 % contre 51 % en 2019).

Répartition par genre selon la filière

Filière	Femmes	Hommes
Technique	31 %	69 %
Administrative	76 %	24 %
Médico-sociale	90 %	10 %
Animation	66 %	34 %
Sportive	14 %	86 %

Les filières sont très genrées. Les filières technique (69 %) et sportive (86 %) sont très masculines tandis que les filières administratives (76 %), médico-sociale (90 %) et animation (66 %) sont très féminisées.

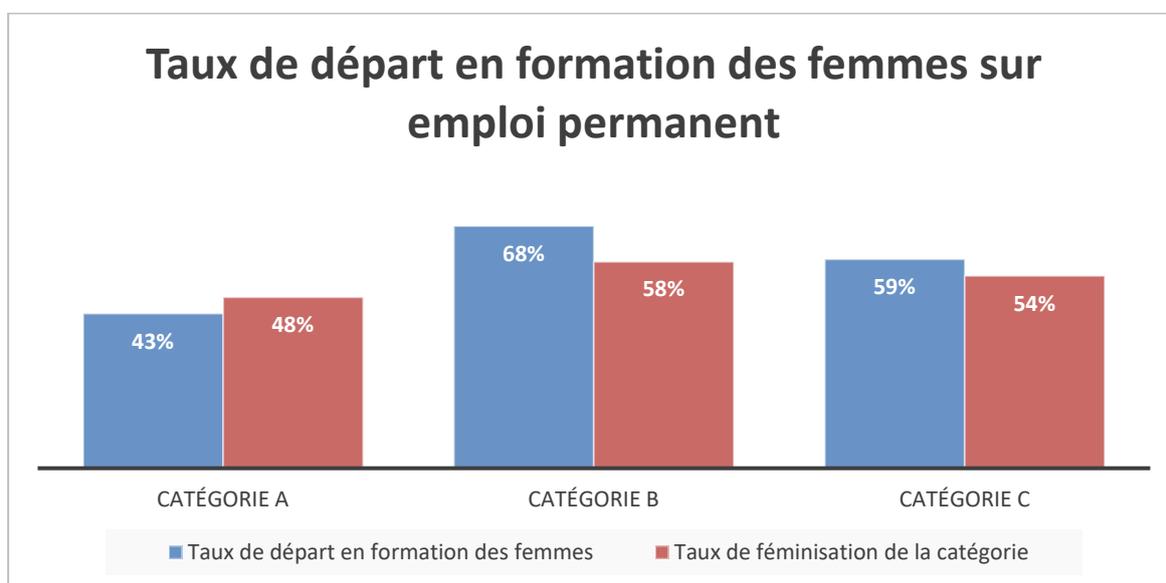
La répartition diffère de l'ensemble des collectivités de petite couronne pour la filière technique (54 % d'hommes), la filière administrative (18 % d'hommes), la filière médico-sociale (4 % d'hommes) et la filière sportive (74 % d'hommes) mais elle est assez similaire pour la filière animation (36 % d'hommes).

- **Age moyen des agents sur emploi permanent**

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48 ans et 3 mois	44 ans et 6 mois	47 ans
Hommes	48 ans et 8 mois	43 ans et 4 mois	46 ans et 12 mois

Les femmes et les hommes sur emploi permanent ont, en moyenne, un âge similaire. Par statut, on constate que les femmes fonctionnaires sont légèrement plus jeunes que leurs homologues masculins. En revanche, les hommes contractuels sont plus jeunes que les femmes contractuelles.

- **Formation**



Les femmes appartenant à la catégorie A accèdent plus difficilement à la formation que leurs homologues masculins en 2020. Elles ne sont que 43 % à être parties en formation alors qu'elles représentent 48 % des effectifs de cette catégorie. En revanche, les femmes des catégories B et C sont plus nombreuses à partir en formation. En effet, 68 % des agents de la catégorie B partis en formation sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 58 % des effectifs de la catégorie. Au

sein de la catégorie C, les femmes parties en formation représentent 59 % des agents formés, soit un ratio supérieur au taux de féminisation de la catégorie C.

Partie II : Analyse par typologie

Les collectivités rattachées au comité technique ont des missions très variées. Pour rendre l'appréhension des données plus accessible, nous vous proposons une répartition en neuf types. Les établissements publics et les EPCI sont regroupés sur la base de domaines d'activités.

❖ Présentation des typologies

Typologie	Collectivités rattachées au CT du CIG ayant renseigné le RSU au 31.12.2020	Effectif global des répondants
Commune	3	144
CCAS/CDE	3	71
EP et EPCI	38	669
Total*	44	884
EP et EPCI par domaine d'activité		
Actions sportives et récréatives	3	31
Aménagement/développement économique	10	72
Cimetière	5	36
Education/jeunesse/culture	8	280
Energies	6	71
Informatique	3	95
Restauration	2	68
Divers	1	16

*N'inclut pas le CIG petite couronne

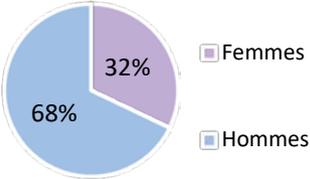
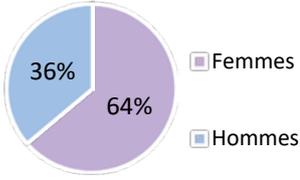
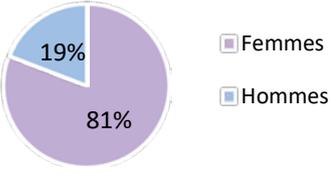
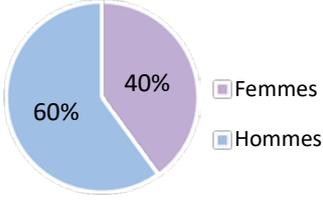
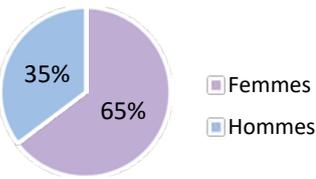
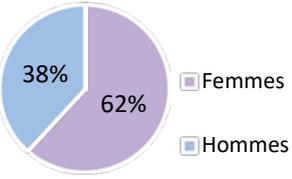
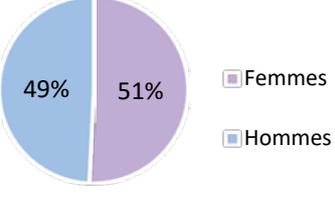
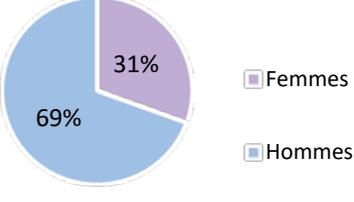
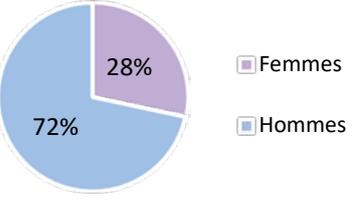
1) Structure de l'effectif au 31/12/2020

Alors que les fonctionnaires sont nettement majoritaires au sein des établissements publics et EPCI exerçant dans les domaines des activités sportives et récréatives, de l'aménagement/développement économique, des cimetières, et de la restauration, la proportion de contractuels est plus importante dans les domaines de l'éducation/jeunesse/culture et dans, une moindre mesure, l'informatique et les énergies.

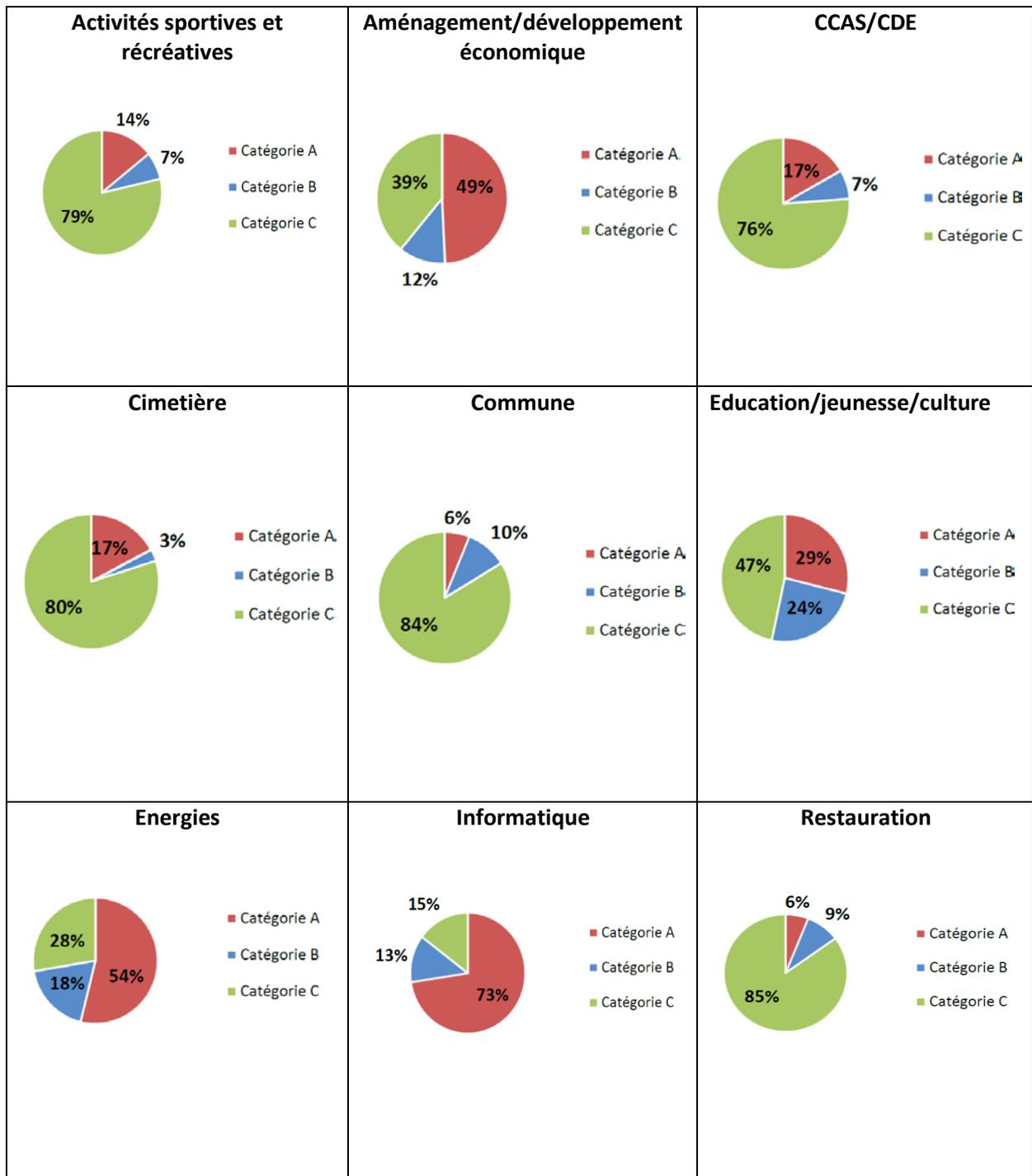
Typologie	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Effectif permanent*	Effectif non permanent
Commune	86	13	99	45
CCAS/CDE	26	16	42	29
EP et EPCI	311	171	482	187
Total	423	200	623	261
EP et EPCI par domaine d'activité				
Activités sportives et récréatives	21	7	28	3
Aménagement/développement économique	50	19	69	3
Cimetière	31	4	35	1
Education/jeunesse/culture	43	64	107	173
Energies	46	19	65	6
Informatique	52	43	95	0
Restauration	56	11	67	1
Divers	12	4	16	0

* Effectif permanent = fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent

2) Taux de féminisation des agents sur emploi permanent

<p>Activités sportives et récréatives</p>  <p>32% Femmes 68% Hommes</p>	<p>Aménagement/développement économique</p>  <p>36% Femmes 64% Hommes</p>	<p>CCAS/CDE</p>  <p>19% Femmes 81% Hommes</p>
<p>Cimetière</p>  <p>40% Femmes 60% Hommes</p>	<p>Commune</p>  <p>35% Femmes 65% Hommes</p>	<p>Education/jeunesse/culture</p>  <p>38% Femmes 62% Hommes</p>
<p>Energies</p>  <p>49% Femmes 51% Hommes</p>	<p>Informatique</p>  <p>31% Femmes 69% Hommes</p>	<p>Restauration</p>  <p>28% Femmes 72% Hommes</p>

3) Répartition par catégorie des agents sur emploi permanent



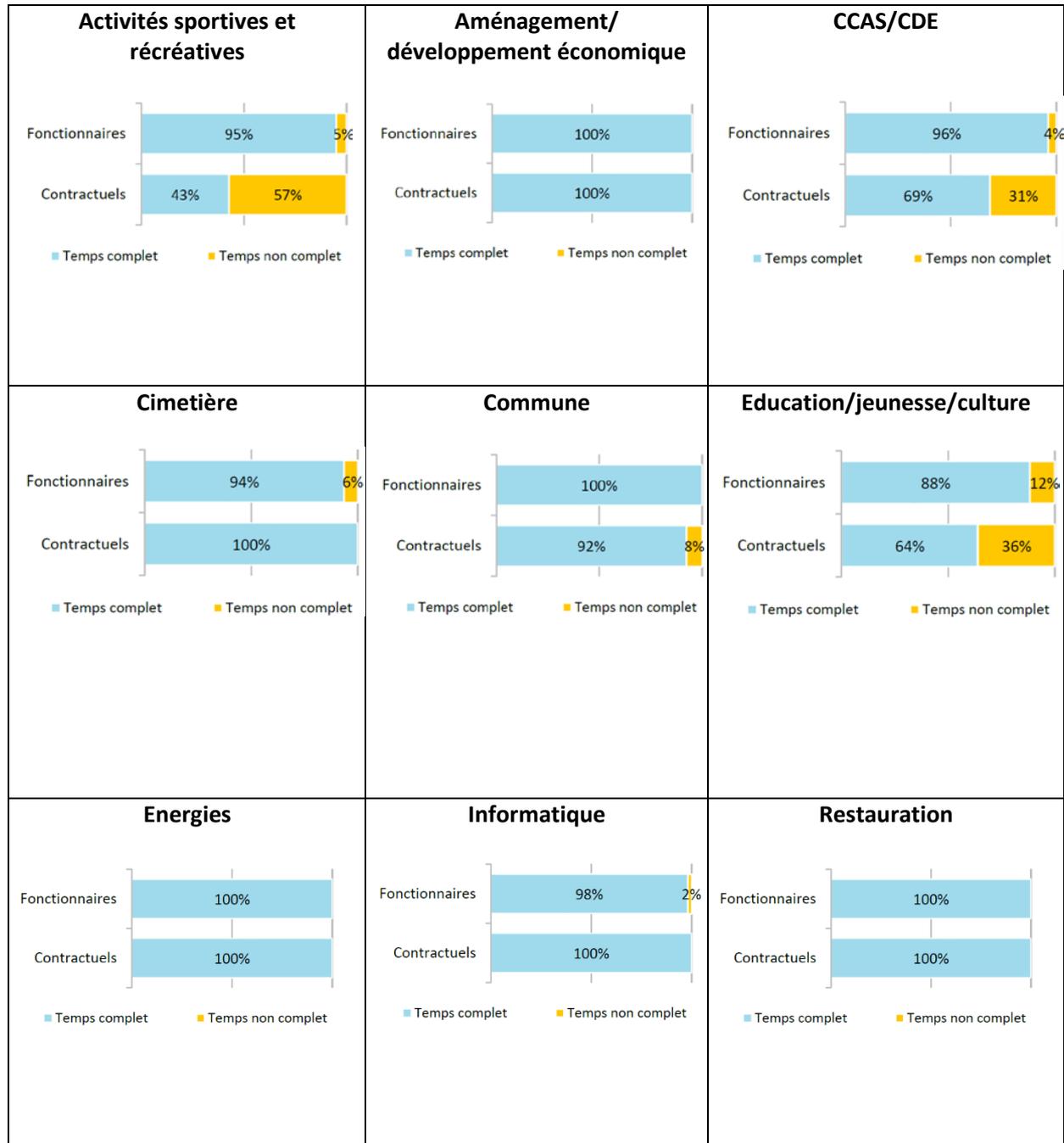
4) Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Activités sportives et récréatives	Aménagement/développement économique	CCAS/CDE																																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>% d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>61%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Agents de maîtrise</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Cadres d'emplois	% d'agents	Adjointes techniques	61%	Attachés	11%	Adjointes administratifs	11%	Rédacteurs	7%	Agents de maîtrise	7%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>% d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Ingénieurs</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>9%</td> </tr> </tbody> </table>	Cadres d'emplois	% d'agents	Adjointes administratifs	25%	Attachés	20%	Ingénieurs	20%	Adjointes techniques	14%	Rédacteurs	9%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>% d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>Auxiliaires de soins</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Agents sociaux</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes d'animation</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Cadres d'emplois	% d'agents	Adjointes techniques	21%	Auxiliaires de soins	19%	Agents sociaux	17%	Adjointes administratifs	7%	Adjointes d'animation	7%						
Cadres d'emplois	% d'agents																																											
Adjointes techniques	61%																																											
Attachés	11%																																											
Adjointes administratifs	11%																																											
Rédacteurs	7%																																											
Agents de maîtrise	7%																																											
Cadres d'emplois	% d'agents																																											
Adjointes administratifs	25%																																											
Attachés	20%																																											
Ingénieurs	20%																																											
Adjointes techniques	14%																																											
Rédacteurs	9%																																											
Cadres d'emplois	% d'agents																																											
Adjointes techniques	21%																																											
Auxiliaires de soins	19%																																											
Agents sociaux	17%																																											
Adjointes administratifs	7%																																											
Adjointes d'animation	7%																																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Cimetière</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>% d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>43%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Agents de maîtrise</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>ATTE</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>	Cimetière		Cadres d'emplois	% d'agents	Adjointes techniques	43%	Adjointes administratifs	26%	Attachés	14%	Agents de maîtrise	6%	ATTE	6%	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Commune</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>% d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes d'animation</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>	Commune		Cadres d'emplois	% d'agents	Adjointes techniques	45%	Adjointes d'animation	17%	Adjointes administratifs	14%	Rédacteurs	8%	Attachés	5%	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Education/jeunesse/culture</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>% d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Attachés</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>Rédacteurs</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes d'animation</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Auxiliaires de puériculture</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Education/jeunesse/culture		Cadres d'emplois	% d'agents	Attachés	23%	Adjointes techniques	21%	Rédacteurs	12%	Adjointes d'animation	10%	Auxiliaires de puériculture	7%
Cimetière																																												
Cadres d'emplois	% d'agents																																											
Adjointes techniques	43%																																											
Adjointes administratifs	26%																																											
Attachés	14%																																											
Agents de maîtrise	6%																																											
ATTE	6%																																											
Commune																																												
Cadres d'emplois	% d'agents																																											
Adjointes techniques	45%																																											
Adjointes d'animation	17%																																											
Adjointes administratifs	14%																																											
Rédacteurs	8%																																											
Attachés	5%																																											
Education/jeunesse/culture																																												
Cadres d'emplois	% d'agents																																											
Attachés	23%																																											
Adjointes techniques	21%																																											
Rédacteurs	12%																																											
Adjointes d'animation	10%																																											
Auxiliaires de puériculture	7%																																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Energies</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>% d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ingénieurs</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>Ingénieurs en chef</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Techniciens</td> <td>11%</td> </tr> </tbody> </table>	Energies		Cadres d'emplois	% d'agents	Ingénieurs	29%	Adjointes administratifs	28%	Ingénieurs en chef	12%	Attachés	11%	Techniciens	11%	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Informatique</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>% d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ingénieurs</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Techniciens</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table>	Informatique		Cadres d'emplois	% d'agents	Ingénieurs	57%	Attachés	14%	Techniciens	11%	Adjointes techniques	9%	Adjointes administratifs	4%	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Restauration</th> </tr> <tr> <th>Cadres d'emplois</th> <th>% d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adjointes techniques</td> <td>63%</td> </tr> <tr> <td>Agents de maitrise</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Adjointes administratifs</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Techniciens</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Attachés</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table>	Restauration		Cadres d'emplois	% d'agents	Adjointes techniques	63%	Agents de maitrise	15%	Adjointes administratifs	7%	Techniciens	7%	Attachés	4%
Energies																																												
Cadres d'emplois	% d'agents																																											
Ingénieurs	29%																																											
Adjointes administratifs	28%																																											
Ingénieurs en chef	12%																																											
Attachés	11%																																											
Techniciens	11%																																											
Informatique																																												
Cadres d'emplois	% d'agents																																											
Ingénieurs	57%																																											
Attachés	14%																																											
Techniciens	11%																																											
Adjointes techniques	9%																																											
Adjointes administratifs	4%																																											
Restauration																																												
Cadres d'emplois	% d'agents																																											
Adjointes techniques	63%																																											
Agents de maitrise	15%																																											
Adjointes administratifs	7%																																											
Techniciens	7%																																											
Attachés	4%																																											

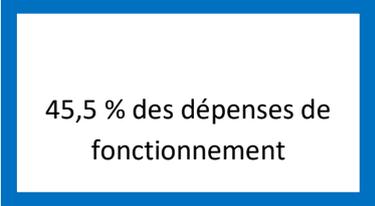
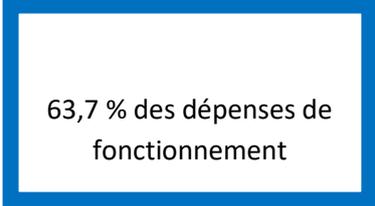
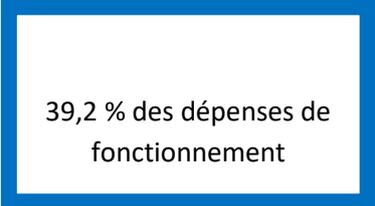
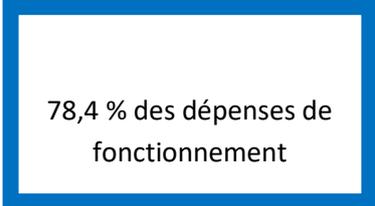
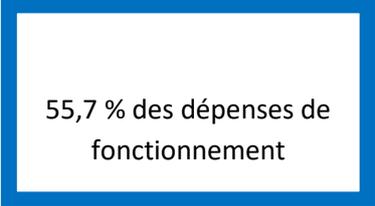
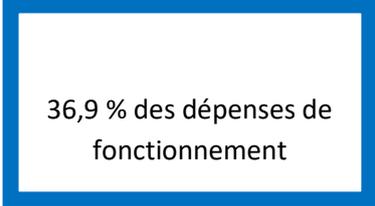
5) Age moyen des agents sur emploi permanent

Activités sportives et récréatives 49 ans et 1 mois	Aménagement/développement économique 43 ans et 9 mois	CCAS/CDE 49 ans et 2 mois
Cimetière 49 ans et 12 mois	Commune 44 ans et 6 mois	Education/jeunesse/culture 48 ans et 2 mois
Energies 44 ans et 1 mois	Informatique 47 ans et 4 mois	Restauration 49 ans et 6 mois

6) Répartition des temps complet et non complet des agents sur emploi permanent



7) Charges de personnel

Activités sportives et récréatives  45,5 % des dépenses de fonctionnement	Aménagement/développement économique  (Données non exploitables)	CCAS/CDE  63,7 % des dépenses de fonctionnement
Cimetière  (Données non exploitables)	Commune  39,2 % des dépenses de fonctionnement	Education/jeunesse/culture  78,4 % des dépenses de fonctionnement
Energies  (Données non exploitables)	Informatique  55,7 % des dépenses de fonctionnement	Restauration  36,9 % des dépenses de fonctionnement

8) Formation des agents sur emploi permanent

<p>Activités sportives et récréatives</p> <p>15 jours de formation suivis par les 28 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,5 jour par agent</p>	<p>Aménagement/développement économique</p> <p>13 jours de formation suivis par les 69 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,2 jour par agent</p>	<p>CCAS/CDE</p> <p>4 jours de formation suivis par les 42 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,1 jour par agent</p>
<p>Cimetière</p> <p>7 jours de formation suivis par les 35 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,2 jours par agent</p>	<p>Commune</p> <p>109 jours de formation suivis par les 99 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,1 jour par agent</p>	<p>Education/jeunesse/culture</p> <p>22 jours de formation suivis par les 107 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,2 jour par agent</p>
<p>Energies</p> <p>106 jours de formation suivis par les 65 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,6 jour par agent</p>	<p>Informatique</p> <p>132 jours de formation suivis par les 95 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,4 jour par agent</p>	<p>Restauration</p> <p>47 jours de formation suivis par les 67 agents sur emploi permanent</p> <p>Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 0,7 jour par agent</p>

9) Taux d'absentéisme médical⁶ des agents sur emploi permanent

<p>Activités sportives et récréatives</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">5,8 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2020⁷</p> <p style="text-align: center;">66,1 jours d'arrêt</p>	<p>Aménagement/développement économique</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">2,7 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2020</p> <p style="text-align: center;">49,4 jours d'arrêt</p>	<p>CCAS/CDE</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">13,7 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2020</p> <p style="text-align: center;">110,8 jours d'arrêt</p>
<p>Cimetière</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">6,8 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2020</p> <p style="text-align: center;">98,5 jours d'arrêt</p>	<p>Commune</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">5,3 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2020</p> <p style="text-align: center;">48,1 jours d'arrêt</p>	<p>Education/jeunesse/culture</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">1,8 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2020</p> <p style="text-align: center;">57,9 jours d'arrêt</p>
<p>Energies</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">1,2 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2020</p> <p style="text-align: center;">18,3 jours d'arrêt</p>	<p>Informatique</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">1,8 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2020</p> <p style="text-align: center;">20,9 jours d'arrêt</p>	<p>Restauration</p> <p>➤ Taux d'absentéisme médical :</p> <p style="text-align: center;">8,6 %</p> <p>➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté pour motif médical au moins une fois dans l'année 2020</p> <p style="text-align: center;">58,4 jours d'arrêt</p>

⁶ Taux d'absentéisme médical : Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale / (effectif total sur emploi permanent x Nb de jours de la période) x 100.

⁷ Cet indicateur concerne les jours d'absence et les agents arrêtés pour raison médicale