



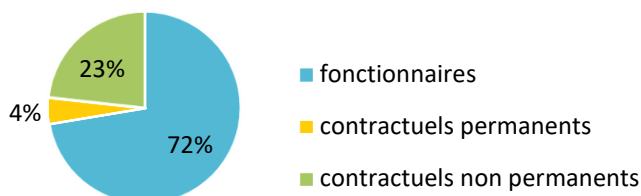
DEPARTEMENT DU TARN ET GARONNE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Tarn-et-Garonne.

Effectifs

➔ 1 506 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 1 090 fonctionnaires
- > 66 contractuels permanents
- > 350 contractuels non permanents



➔ 9 % des contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

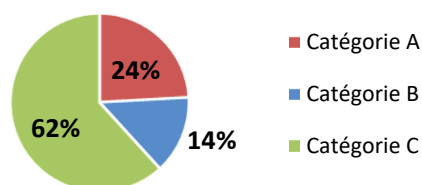
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 13 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

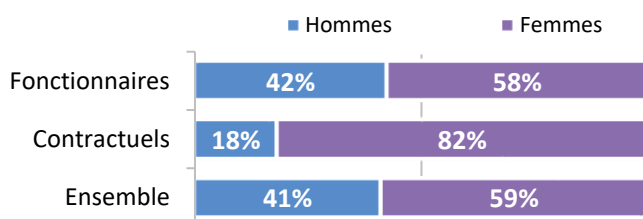
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	33%	32%
Technique	51%	20%	49%
Culturelle	2%		2%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	14%	47%	16%
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

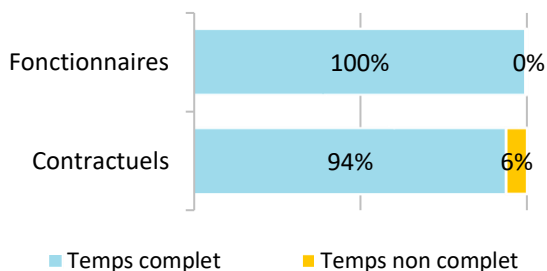


➔ Les principaux cadres d'emplois

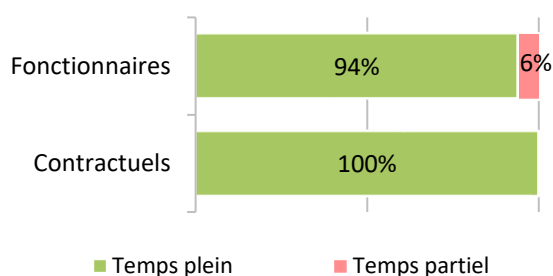
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	21%
Adjoints techniques	19%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	14%
Assistants socio-éducatifs	12%
Agents de maîtrise	8%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	1%	5%
Technique	1%	8%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

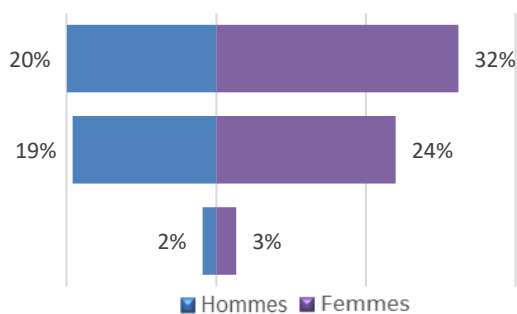
2% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,79	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,80	
Ensemble des permanents	49,11	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	42,11	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

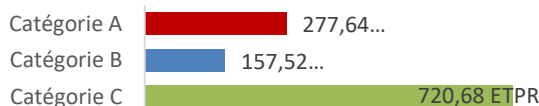
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 588,03 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 1 057,98 fonctionnaires
- > 97,86 contractuels permanents
- > 432,19 contractuels non permanents

2 890 215 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 23 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 42 agents en disponibilité

- > 9 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 6 agents détachés dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2022, 154 arrivées d'agents permanents et 202 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
1 204 agents	1 156 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-0,9%
Contractuels	↘	-36,5%
Ensemble	↘	-4,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	61%
Départ à la retraite	20%
Mise en disponibilité	8%
Mutation	4%
Fin de détachement	2%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	31%
Remplacements (contractuels)	28%
Voie de mutation	19%
Recrutement direct	14%
Voie de détachement	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- ➔ 305 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 294 n'ayant pas été nommé(s)

dont 18% des nominations concernent des femmes

- ➔ 8 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 4 n'ayant pas été nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

- ➔ 460 avancements d'échelon et 97 avancements de grade

- ➔ 11 lauréats d'un examen professionnel dont 7 n'ayant pas été nommé(s)

dont 25% des nominations concernent des femmes

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

dont 100,0 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 21,22 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	295 638 058 €	Charges de personnel*	62 727 469 €	➔	Soit 21,22 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	39 321 943 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	10 954 576 €
Primes et indemnités versées :	8 805 621 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	172 190 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	308 329 €		
Supplément familial de traitement :	309 831 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	56 269 €	44 452 €	35 796 €	30 014 €	30 020 €	26 394 €
Technique	61 097 €	52 693 €	40 372 €	28 441 €	29 231 €	26 117 €
Culturelle	45 972 €		31 594 €	s	27 939 €	s
Sportive	s		36 496 €		s	
México-sociale	41 495 €	29 488 €				
Police						
Incendie						
Animation			32 200 €		s	
Toutes filières	46 728 €	32 570 €	37 477 €	29 243 €	29 479 €	26 159 €

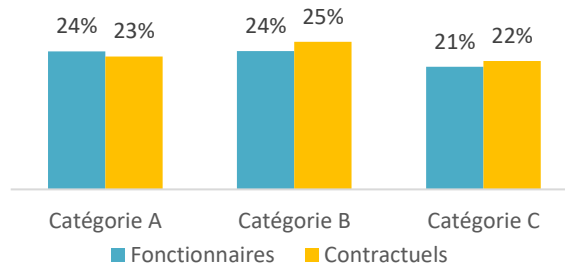
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,39 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	22,37%
Contractuels sur emplois permanents	22,74%
Ensemble	22,39%

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 8982,18 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

En 2022, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 28,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 21,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,33%	4,48%	4,33%	0,40%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,84%	5,99%	7,73%	0,40%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,64%	8,01%	9,55%	0,48%

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

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 32,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 54 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 3,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 27 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.

84 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 94 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 81 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
15 assistants de prévention désignés dans la collectivité
2 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : 28 204 €
Coût par jour de formation : 40 €

➔ **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 : 213 770 €

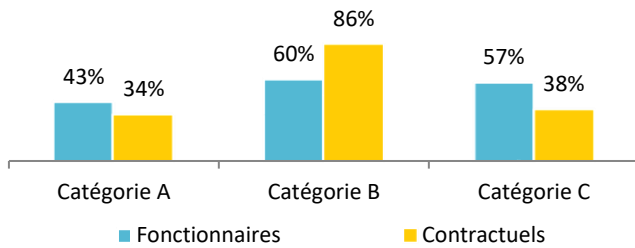
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

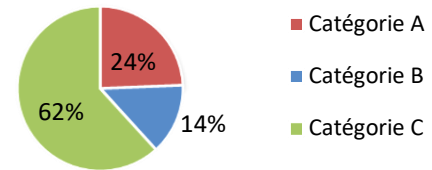
➔ En 2022, 53,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



➔ 3 006 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 589 116 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	55 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	8 %
Autres organismes	37 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	34%
Autres organismes	58%
Interne à la collectivité	7%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	40 566 €	22 474 €
Montant moyen par bénéficiaire	76 €	53 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

205 jours de grève recensés en 2022

➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2022 dans la collectivité

➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2024

Version 4