

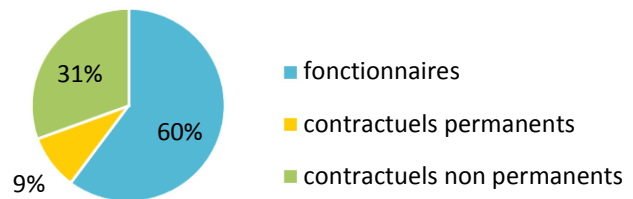
## ➔ COMMUNE DE FORCALQUIER

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes de Haute-Provence.

### Effectifs

#### ➔ 108 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 65 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 33 contractuels non permanents



#### ➔ 1 contractuel permanent en CDI

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

#### ➔ Précisions emplois non permanents

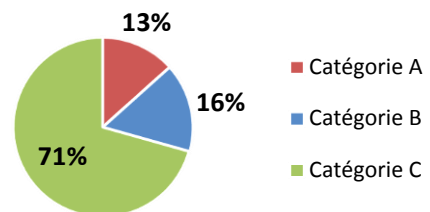
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

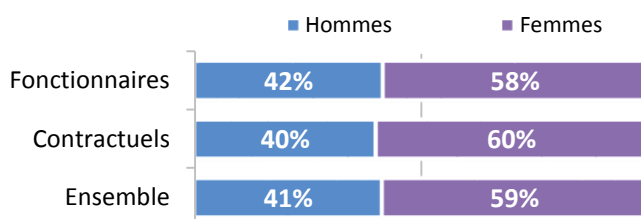
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	40%	23%
Technique	65%	40%	61%
Culturelle	2%		1%
Sportive			
Médico-sociale	9%	10%	9%
Police	5%		4%
Incendie			
Animation		10%	1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

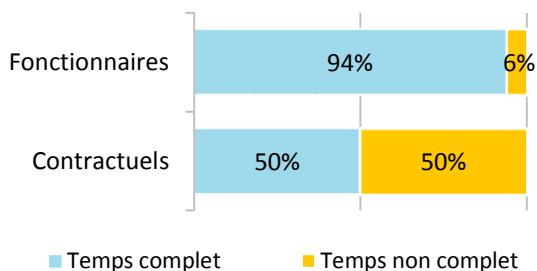


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

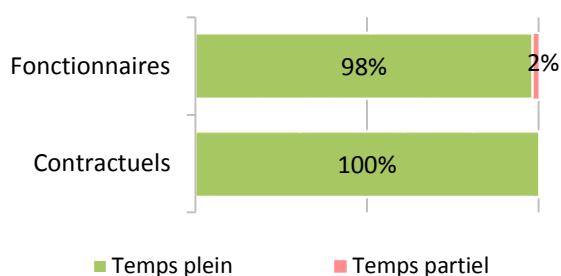
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	41%
Rédacteurs	11%
Agents de maîtrise	11%
Adjoints administratifs	8%
Techniciens	5%

## 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
Médico-sociale	17%	0%
Technique	7%	0%

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

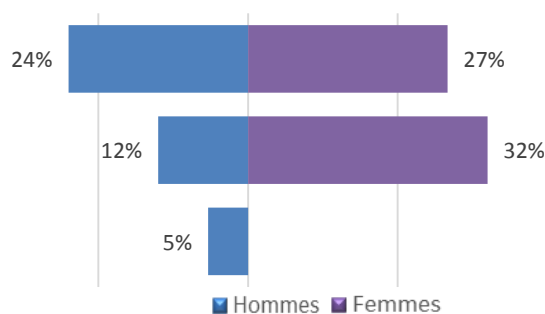
0% des hommes à temps partiel  
3% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,73	de 50 ans et +
Contractuels permanents	43,50	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,90</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	37,50	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

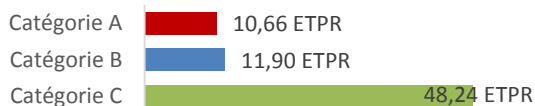
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 85,73 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 64,63 fonctionnaires
- > 6,17 contractuels permanents
- > 14,93 contractuels non permanents

156 029 heures travaillées rémunérées en 2019

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

- ➔ En 2019, 14 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
65 agents	75 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↗	10,2%
Contractuels	↗	66,7%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>15,4%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Mutation	25%
Fin de contrats remplaçants	25%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	50%
Remplacements (contractuels)	29%
Voie de mutation	7%
Voie de détachement	7%
Arrivées de contractuels	7%

\* 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

- ➔ Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel

- ➔ 13 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

25,9 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 15,8 % des femmes

- ➔ 16 avancements d'échelon

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'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 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 49,78 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>6 566 777 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>3 268 647 €</b>	➔	<b>Soit 49,78 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 911 410 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	123 059 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	57 188 €		<b>290 582 €</b>
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 985 €		
Supplément familial de traitement :	25 144 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

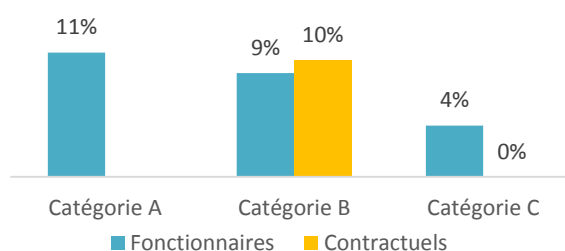
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	41 444 €		30 571 €		23 458 €	s
Technique	53 428 €		33 520 €	s	22 905 €	19 368 €
Culturelle		s				
Sportive						
Médico-sociale	27 103 €				26 441 €	s
Police					33 519 €	
Incendie						
Animation						s
<b>Toutes filières</b>	<b>38 735 €</b>		<b>31 413 €</b>	<b>s</b>	<b>23 944 €</b>	<b>19 294 €</b>

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

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 6,44 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>6,73%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>2,32%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>6,44%</b>

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



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

- ⇒ 2253 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- ⇒ 63 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

### ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

En 2019, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

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

➔ En moyenne, 26,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2019

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,72%	0,00%	4,96%	1,91%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,26%	0,00%	6,29%	2,10%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,41%	0,14%	6,44%	2,30%

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)

➔ 43,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 7 accidents du travail déclarés au total en 2019

> 6,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 32 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.

**3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 2 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 1 647 € de dépenses en matière de handicap

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **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 : 9 351 €

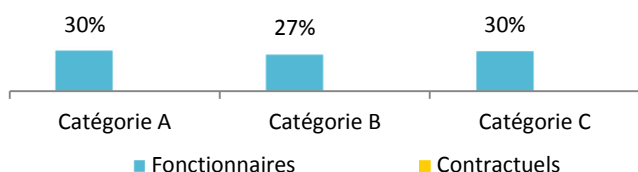
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

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

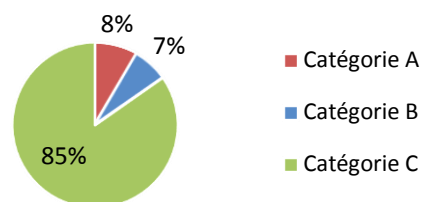
➔ En 2019, 25,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



➔ 72 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 22 670 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	77 %
Autres organismes	14 %
Frais de déplacement	10 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	97%
Autres organismes	3%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	620 €
Montant moyen par bénéficiaire	28 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2019

➔ Comité Technique Local

5 réunions en 2019 dans la collectivité

➔ Commissions Administratives Paritaires

3 réunions en 2019 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### ➔ <sup>1</sup>Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 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 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

### ➔ <sup>2</sup>Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

*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 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.



DONNÉES SOCIALES 2019  
DES CENTRES DE GESTION

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 15