



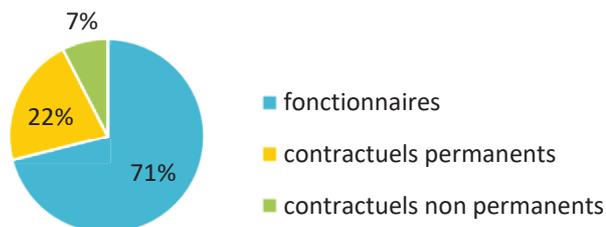
## COMMUNAUTE D AGGLOMERATION BEZIERS MEDITERRANEE

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Hérault.

### Effectifs

#### ➔ 614 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 436 fonctionnaires
- > 133 contractuels permanents
- > 45 contractuels non permanents



#### ➔ 10 % des contractuels permanents en CDI

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

#### ➔ Précisions emplois non permanents

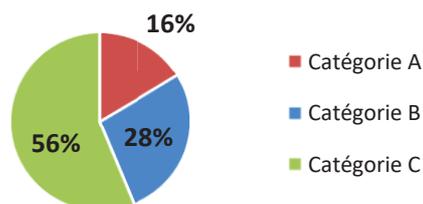
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et 6 intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

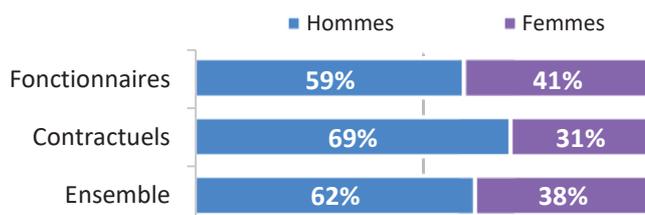
#### ➔ Répartition par filière et par statut

| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 27%         | 19%         | 25%         |
| Technique      | 53%         | 47%         | 51%         |
| Culturelle     | 16%         | 26%         | 18%         |
| Sportive       | 3%          | 8%          | 4%          |
| Médico-sociale | 1%          |             | 1%          |
| Police         |             |             |             |
| Incendie       |             |             |             |
| Animation      | 0%          |             | 0%          |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

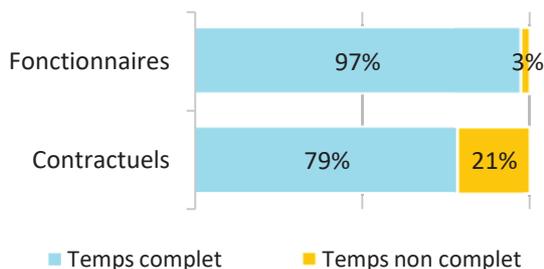


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

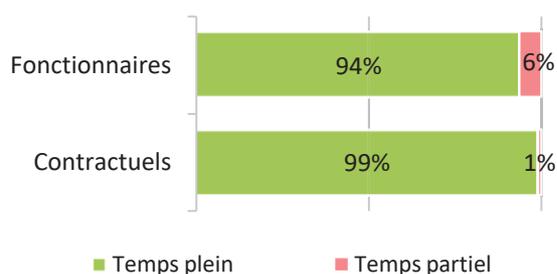
| Cadres d'emplois                     | % d'agents |
|--------------------------------------|------------|
| Adjoints techniques                  | 36%        |
| Adjoints administratifs              | 13%        |
| Techniciens                          | 8%         |
| Assistants d'enseignement artistique | 7%         |
| Attachés                             | 7%         |

## 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 |
|------------|----------------|--------------|
| Culturelle | 16%            | 60%          |
| Technique  | 0%             | 0%           |

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

2% des hommes à temps partiel  
10% des femmes à temps partiel

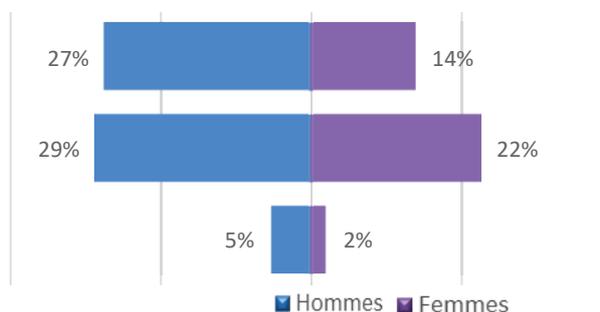
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

| Âge moyen* des agents permanents    |              |
|-------------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires                      | 48,54        |
| Contractuels permanents             | 40,70        |
| <b>Ensemble des permanents</b>      | <b>46,71</b> |
| Âge moyen* des agents non permanent |              |
| Contractuels non permanents         | 36,06        |

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 556,67 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 440,41 fonctionnaires
- > 109,79 contractuels permanents
- > 6,47 contractuels non permanents

1 013 139 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 10 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 25 agents en disponibilité
- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > 5 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2022, 70 arrivées d'agents permanents et 74 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

| Emplois permanents rémunérés                           |                                 |
|--|---------------------------------|
| Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup> | Effectif physique au 31/12/2022 |
| 573 agents   | 569 agents                      |

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

| Variation des effectifs*<br>entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022 |   |              |
|---|---|--------------|
| Fonctionnaires  | ↘ | -3,5%        |
| Contractuels  | ↗ | 9,9%         |
| <b>Ensemble</b>   | ↘ | <b>-0,7%</b> |

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 55% |
| Départ à la retraite        | 23% |
| Mutation                    | 9%  |
| Démission                   | 5%  |
| Licenciement                | 3%  |

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| Remplacements (contractuels) | 47% |
| Arrivées de contractuels     | 41% |
| Voie de mutation             | 6%  |
| Recrutement direct           | 3%  |
| Réintégration et retour      | 3%  |

\* 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

### ➔ 4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

### ➔ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ 309 avancements d'échelon et 27 avancements de grade

### ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 5 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

|                                   | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe  | 0      | 0      |
| Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe | 3      | 0      |
| Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 0      |
| Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe | 2      | 0      |

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

|   |     |
|---|-----|
| Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) | 60% |
| Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral   | 40% |

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 28,06 % des dépenses de fonctionnement

|                                  |              |                              |              |   |  |
|----------------------------------|--------------|------------------------------|--------------|---|--|
| <b>Budget de fonctionnement*</b> | 95 086 332 € | <b>Charges de personnel*</b> | 26 683 777 € | ➔ | <b>Soit 28,06 % des dépenses de fonctionnement</b> |
| <i>* Montant global</i>          |              |                              |              |   |  |

|  |                     |  |                  |
|--|---------------------|--|------------------|
| <b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b> | <b>17 467 381 €</b> | <b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b> | <b>825 539 €</b> |
| Primes et indemnités versées :                             | 3 490 280 €         |  |                  |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires :             | 158 255 €           |  |                  |
| Nouvelle Bonification Indiciaire :                         | 112 872 €           |  |                  |
| Supplément familial de traitement :                        | 119 510 €           |  |                  |
| Indemnité de résidence :                                   | 110 206 €           |  |                  |
| 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         | 48 047 €        | 40 292 €        | 34 017 €        | 27 630 €        | 28 588 €        | 26 890 €        |
| Technique              | 49 766 €        | s               | 35 311 €        | 27 277 €        | 28 864 €        | 25 465 €        |
| Culturelle             | 41 795 €        | s               | 30 155 €        | 23 580 €        | 28 983 €        | s               |
| Sportive               |                 |                 | 31 179 €        | 29 141 €        |                 |                 |
| Médico-sociale         | 32 646 €        | s               |                 |                 |                 |                 |
| Police                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| Incendie               |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| Animation              |                 |                 | s               |                 |                 |                 |
| <b>Toutes filières</b> | <b>46 360 €</b> | <b>38 971 €</b> | <b>32 785 €</b> | <b>26 273 €</b> | <b>28 805 €</b> | <b>25 737 €</b> |

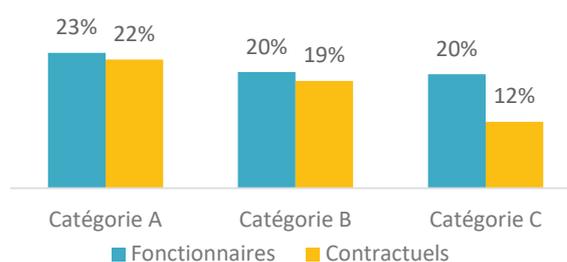
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,98 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

|  |               |
|--|---------------|
| <b>Fonctionnaires</b>                      | <b>20,70%</b> |
| <b>Contractuels sur emplois permanents</b> | <b>16,60%</b> |
| <b>Ensemble</b>                            | <b>19,98%</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 ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 6244,68 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 1601,92 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 37,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

|  | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)   | 7,21%          | 2,76%                   | 6,17%                      | 1,83%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 10,33%         | 2,76%                   | 8,56%                      | 1,83%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 10,85%         | 3,25%                   | 9,08%                      | 2,00%                       |

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)
- ➔ 41,1 % des agents permanents ayant été absents 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

➔ 46 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 7,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 22 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.

**35 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 86 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 63 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 21 952 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
13 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 22 417 €  
Coût par jour de formation : 143 €

➔ **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 : 523 291 €

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

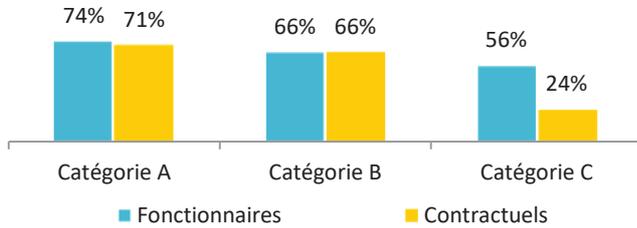
Dernière mise à jour : 2022

## Formation

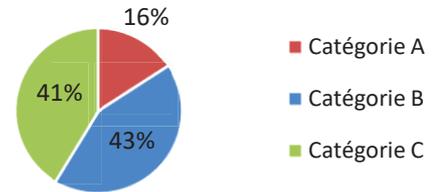
➔ En 2022, 58,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 435 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 231 231 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,5 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

|                      |      |
|----------------------|------|
| CNFPT                | 69 % |
| Frais de déplacement | 5 %  |
| Autres organismes    | 26 % |

Répartition des jours de formation par organisme

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| CNFPT                     | 48% |
| Autres organismes         | 51% |
| Interne à la collectivité | 1%  |

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ L'action sociale de la collectivité

| Montants annuels                  | Santé    | Prévoyance |
|-----------------------------------|----------|------------|
| Montant global des participations | 77 210 € | 15 655 €   |
| Montant moyen par bénéficiaire    | 310 €    | 55 €       |

- 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

➔ Comité Technique Territorial

43 jours de grève recensés en 2022

5 réunions en 2022 dans la collectivité  
3 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 : juillet 2023

Version 1