

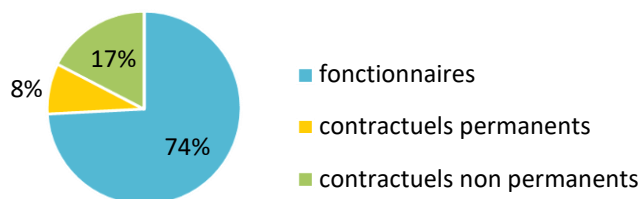
→ COMMUNE DE MONTPELLIER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Hérault.

Effectifs

→ 4 488 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 3 330 fonctionnaires
- > 377 contractuels permanents
- > 781 contractuels non permanents



→ 12 % des contractuels permanents en CDI

→ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

→ Précisions emplois non permanents

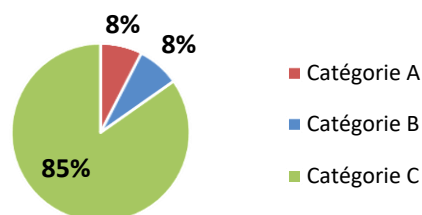
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 39 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

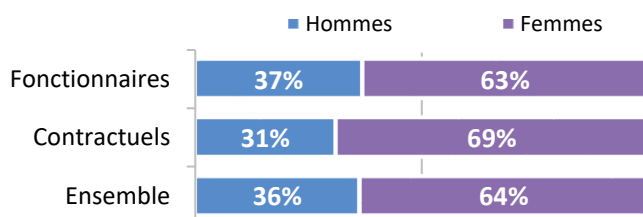
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	12%	14%
Technique	48%	58%	49%
Culturelle	0%	0%	0%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	20%	14%	19%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	11%	15%	12%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

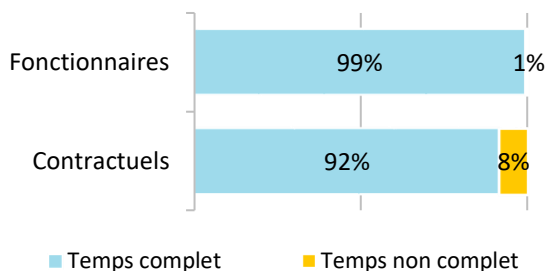


→ Les principaux cadres d'emplois

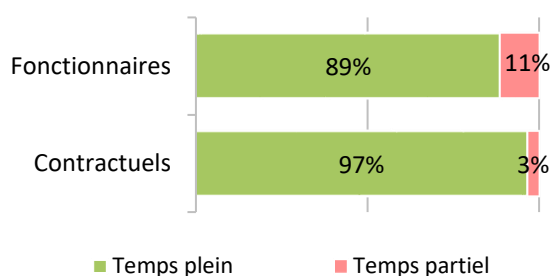
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Adjoints d'animation	10%
Adjoints administratifs	10%
ATSEM	9%
Auxiliaires de puériculture	7%

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
Animation	6%	56%
Technique	0%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

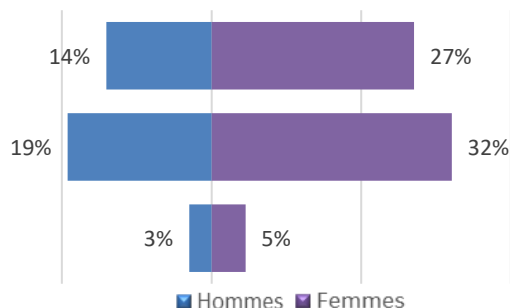
3% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,27	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,50	
Ensemble des permanents	46,28	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	32,94	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

➔ 3 952,45 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 3 223,67 fonctionnaires
- > 309,31 contractuels permanents
- > 419,47 contractuels non permanents

7 193 459 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	274,35...
Catégorie B	278,58...
Catégorie C	2980,05 ETPR

Positions particulières

- > 6 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 19 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 28 agents en congés parental
- > 137 agents en disponibilité

- > 27 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 24 agents détachés dans une autre structure
- > 50 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ en 2020, 277 arrivées d'agents permanents et 249 départs

33 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
3 679 agents	3 707 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-0,8%
Contractuels	↗	17,1%
Ensemble	↗	0,8%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	28%
Fin de contrats	25%
Mise en disponibilité	18%
Mutation	10%
Congé parental	5%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	50%
Recrutement direct	15%
Voie de mutation	12%
Réintégration et retour	10%
Arrivées de contractuels	6%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- ➔ 1636 avancements d'échelon et 371 avancements de grade

- ➔ 352 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 78,4 % femmes

dont 92,3 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- ➔ 11 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	3
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	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 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	82%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	9%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	9%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 59,17 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	297 846 607 €	Charges de personnel*	176 223 412 €	➔	Soit 59,17 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	----------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	100 812 917 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	19 487 984 €		9 952 139 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	919 329 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	771 785 €		
Supplément familial de traitement :	895 831 €		
Indemnité de résidence :	720 314 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 886 €	54 048 €	32 485 €	27 286 €	26 932 €	22 439 €
Technique	54 375 €	45 664 €	35 154 €	27 031 €	26 603 €	22 904 €
Culturelle	s		31 374 €		25 394 €	s
Sportive	s		33 788 €	s	29 970 €	
Médico-sociale	39 155 €	27 810 €	s		27 045 €	23 572 €
Police			45 977 €		34 452 €	
Incendie						
Animation			29 314 €	25 028 €	24 740 €	23 874 €
Toutes filières	45 258 €	39 516 €	33 615 €	25 970 €	27 005 €	23 032 €

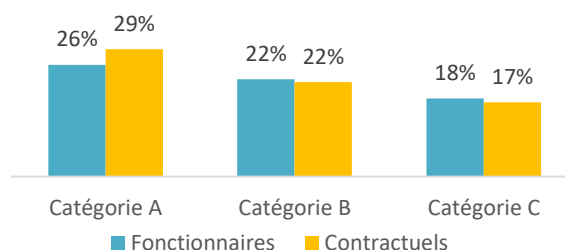
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,33 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,27%
Contractuels sur emplois permanents	20,02%
Ensemble	19,33%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 43887 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 525 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

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

> en 2020, 300 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

en 2020, 13 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 39,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,63%	2,40%	7,10%	1,23%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,90%	2,40%	10,03%	1,23%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	24,39%	11,25%	23,05%	10,21%

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

➔ 4 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 45,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 239 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 5,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 78 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.

334 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 16 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 88 % sont en catégorie C*
- ⇒ 96 032 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
70 assistants de prévention désignés dans la collectivité

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

Coût total des formations : 29 993 €
Coût par jour de formation : 170 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

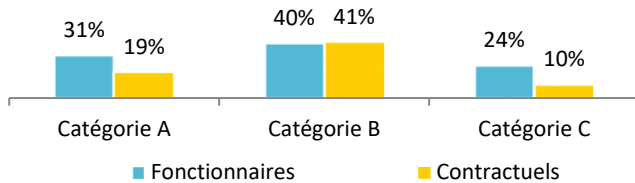
Total des dépenses : 650 000 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Formation

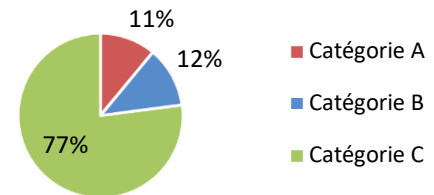
➔ en 2020, 24,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 2 738 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 834 548 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	81 %
Autres organismes	16 %
Frais de déplacement	3 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	56%
Autres organismes	26%
Interne à la collectivité	18%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	276 501 €
Montant moyen par bénéficiaire	141 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

1752 jours de grève recensés en 2020

➔ Commissions Administratives Paritaires

3 réunions en 2020 dans la collectivité

➔ Comité Technique Local

6 réunions en 2020 dans la collectivité
6 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

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

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2021

Version 2