



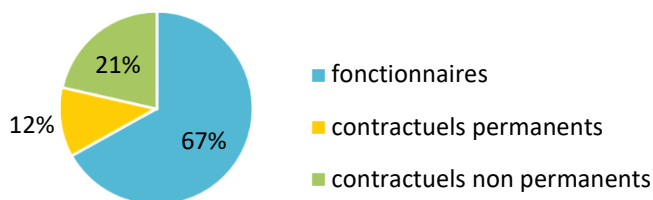
DEPARTEMENT DU LOIR ET CHER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Loir-et-Cher.

Effectifs

➔ 1 687 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 1 130 fonctionnaires
- > 195 contractuels permanents
- > 362 contractuels non permanents



➔ 13 % des contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

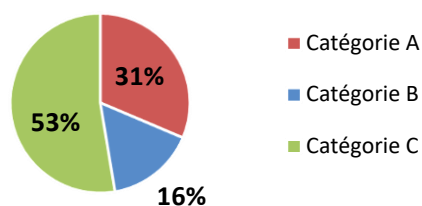
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 20 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

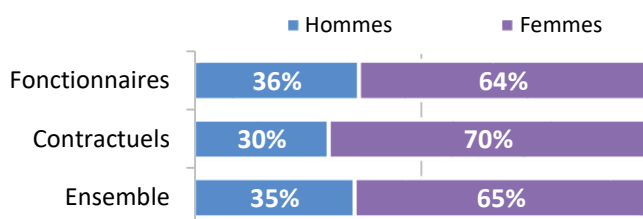
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%	30%	33%
Technique	47%	38%	46%
Culturelle	2%	1%	2%
Sportive			
Médico-sociale	17%	30%	19%
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

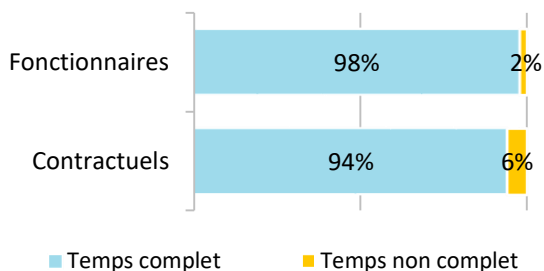


➔ Les principaux cadres d'emplois

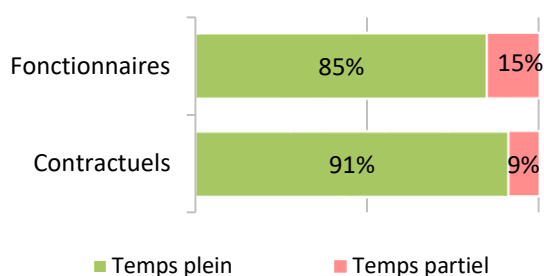
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	16%
Adjointes administratifs	16%
Assistantes socio-éducatifs	12%
Adjointes techniques	11%
Agents de maîtrise	9%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	4%	7%
Médico-sociale	2%	10%
Administrative	0%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
20% des femmes à temps partiel

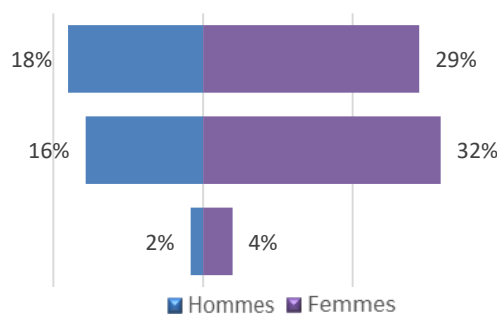
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,00
Contractuels permanents	39,58
Ensemble des permanents	47,61
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	46,41

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

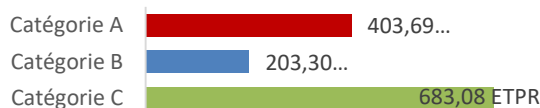
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 618,88 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 1 109,47 fonctionnaires
- > 180,60 contractuels permanents
- > 328,81 contractuels non permanents

2 946 362 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 10 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 33 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en congés parental
- > 24 agents en disponibilité
- > 29 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 5 agents détachés dans une autre structure
- > 9 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 91 arrivées d'agents permanents et 102 départs

37 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
1 336 agents	1 325 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	0,1%
Contractuels	↘	-5,8%
Ensemble	↘	-0,8%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	34%
Fin de contrats remplaçants	16%
Mise en disponibilité	14%
Démission	13%
Mutation	9%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	46%
Voie de mutation	19%
Remplacements (contractuels)	15%
Voie de détachement	10%
Réintégration et retour	9%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

➔ 11 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 27% des nominations concernent des femmes

➔ 4 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 3 n'ayant pas été nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 441 avancements d'échelon et 103 avancements de grade

➔ 2 lauréats d'un examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

dont 79,6 % femmes

dont 53,1 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 22,99 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	323 165 627 €	Charges de personnel*	74 288 539 €	➔	Soit 22,99 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	41 507 493 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	10 903 652 €
Primes et indemnités versées :	7 649 571 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	319 317 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	312 166 €		
Supplément familial de traitement :	367 245 €		
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	50 310 €	42 150 €	32 813 €	25 900 €	24 634 €	21 455 €
Technique	56 939 €	43 988 €	35 877 €	27 313 €	27 611 €	22 814 €
Culturelle	36 532 €	s	33 250 €		24 351 €	s
Sportive						
México-sociale	37 798 €	31 591 €	36 115 €	s	s	
Police						
Incendie						
Animation			34 223 €		s	
Toutes filières	43 131 €	36 790 €	34 170 €	26 733 €	26 652 €	22 454 €

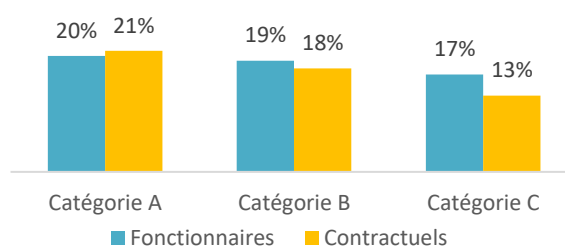
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,43 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,38%
Contractuels sur emplois permanents	18,75%
Ensemble	18,43%

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



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 13678,84 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 1292,72 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

En 2021, 16 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 30,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,02%	2,86%	3,85%	1,47%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,34%	2,89%	7,54%	1,48%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,51%	4,76%	8,81%	1,66%

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)
- ➔ 42,8 % 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

➔ 82 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 4,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 38 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
3 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : 3 938 €
Coût par jour de formation : 26 €

➔ **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 : 443 270 €

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

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.

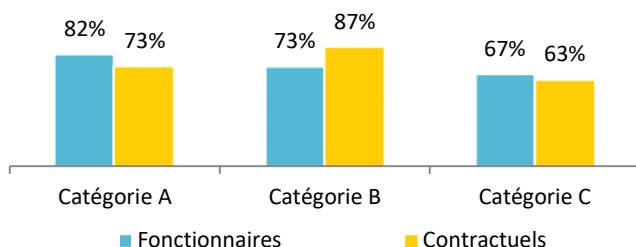
92 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 91 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 64 % sont en catégorie C*
- ⇒ 153 322 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

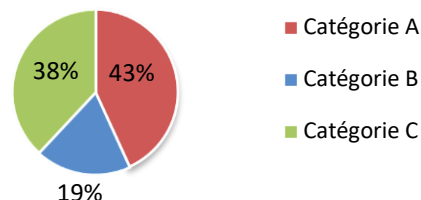
➔ En 2021, 72,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 4 124 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 625 194 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Coût de la formation des apprentis	11 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	32 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	32%
Autres organismes	28%
Interne à la collectivité	40%

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	78 708 €	217 508 €
Montant moyen par bénéficiaire	194 €	203 €

➔ 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

109 jours de grève recensés en 2021

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 3 réunions en 2021 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

4 réunions en 2021 dans la collectivité

➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité
4 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2021
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 : janvier 2023

Version 1