



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

## Collectivités rattachées au CST du CDG45

Cette synthèse du Rapport sur l'État des Collectivités reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Loiret.

**TAUX DE RETOUR** **78 %**

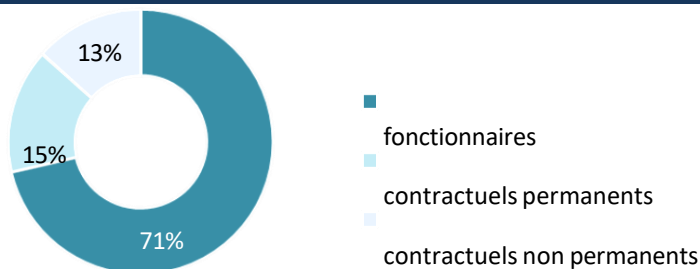
- 295 collectivités composent l'échantillon
- 2 779 agents recensés dans ces collectivités dont 1 984 fonctionnaires, 423 contractuels permanents et 372 contractuels non permanents

### Effectifs

**2 779 agents employés par la collectivité**

**au 31 décembre 2023**

- > 1 984 fonctionnaires
- > 423 contractuels permanents
- > 372 contractuels non permanents



**Nombre d'emploi aidés**

**12** <sup>0%</sup>  
Part des emplois aidés (tous emplois)

**Taux de féminisation** (emplois permanents)

**70,9%**

**Nombre de CDI**

**46** <sup>11%</sup>  
Part des CDI (tous contrats)

**Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement**

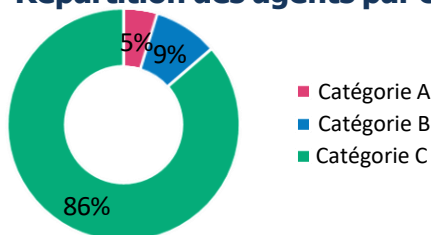
**225** <sup>8%</sup>  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	28%	22%	27%
Technique	54%	57%	55%
Culturelle	1%	5%	2%
Sportive	0%	0%	0%
Sociale	6%	2%	5%
Médico-sociale	1%	2%	1%
Police municipale	2%		1%
Animation	8%	12%	9%

#### Répartition des agents par catégorie



#### Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	75,4%
Catégorie B	73,5%
Catégorie C	70,2%

#### Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

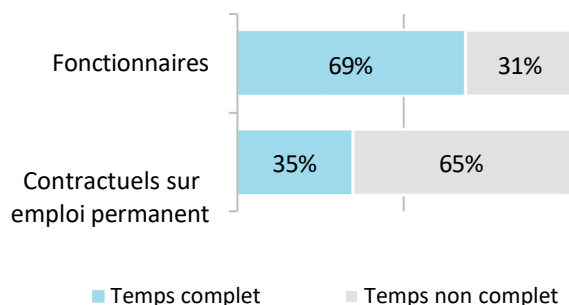
Fonctionnaire	69,0%
Contractuel	79,0%

#### Les principaux cadres d'emplois

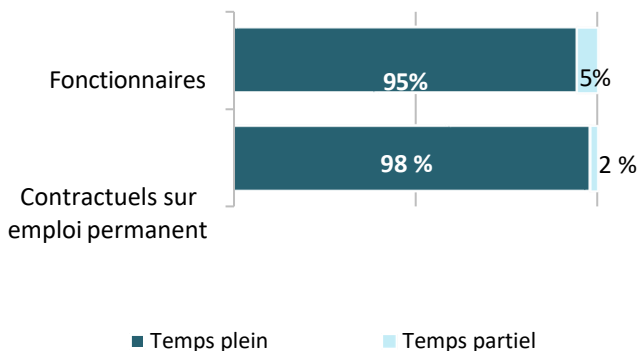
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
Adjoints administratifs	19%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Agents de maîtrise	5%
Rédacteurs	5%

## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



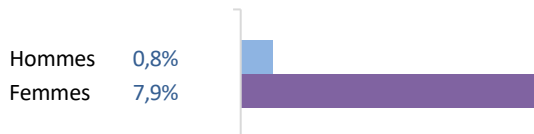
### Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	63,2%	Sportive	100,0%
Animation	40,9%	Culturelle	95,7%
Sociale	36,5%	Animation	76,5%

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



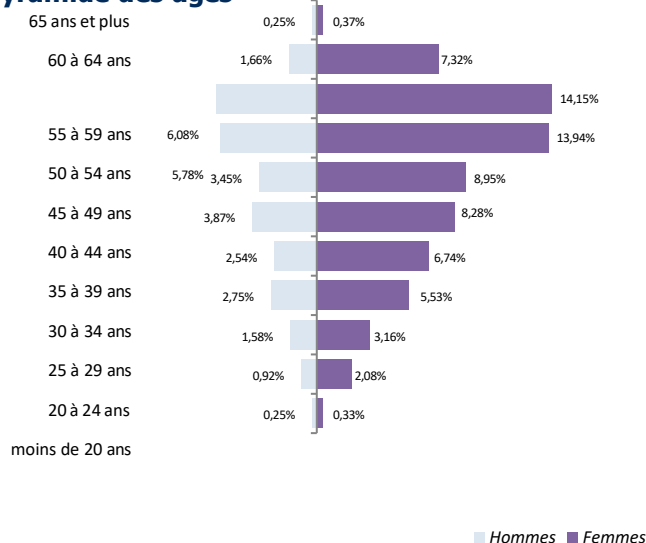
## Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,3
Contractuels sur emploi permanent	43,0
Emplois permanents	47,3

### Pyramide des âges

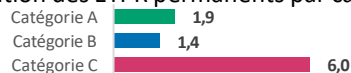


## Équivalent temps plein rémunéré

### 9,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	6,1
> Contractuels sur emploi permanent	1,5
> Contractuels sur emploi non permanent	2,0

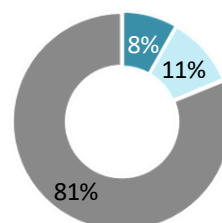
### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

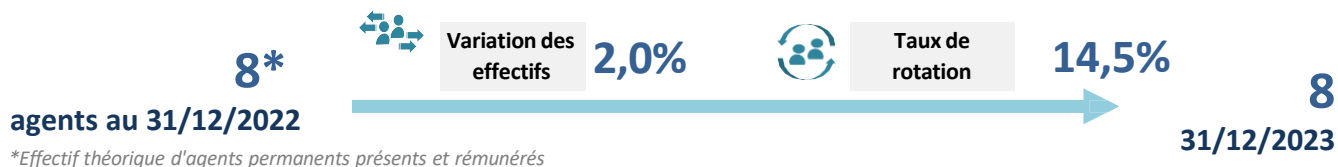
3,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



323 départs

370 arrivées

#### Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	42%
Départ à la retraite	17%
Mutation (changement de collectivité)	14%
Démission	11%
Mise en disponibilité sur demande	6%

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	48%
Remplaçants	24%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	4%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

41,6%

Part des agents avec avancement de grade

4,7%

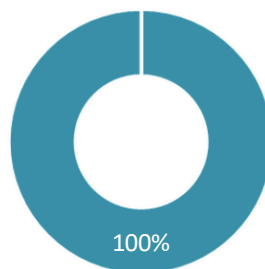
Part des agents avec promotion interne\*

1,6%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

## Sanctions disciplinaires

13

Sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
▶ Sanctions 1er groupe	4	6
▶ Sanctions 2ème groupe	0	0
▶ Sanctions 3ème groupe	0	1
▶ Sanctions 4ème groupe	0	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

1 sanctions prononcées à l'encontre de contractuels

### Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	69%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	15%
Ivresse	8%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 38% des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>836 917 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>319 469 €</b>	➔	<b>Soit 38,17 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

<b>Rémunération annuelle brute</b>	Rémunération statutaire	44 830 867 €
<b>54 972 062 €</b>	Primes	8 212 676 €
	SFT*	516 343 €
	HSC	619 565 €
	NBI*	777 229 €
	IR*	<b>15 383 €</b>

\*uniquement des fonctionnaires

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 205 €	38 443 €	37 708 €	28 546 €	28 160 €	24 351 €
Animation	-	-	31 873 €	-	24 849 €	23 281 €
Culturelle	s	-	28 929 €	28 431 €	25 047 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	37 325 €	44 502 €	28 212 €	25 494 €	-	s
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	33 707 €	-
Sociale	37 454 €	28 967 €	-	-	26 665 €	23 792 €
Sportive	-	s	s	-	s	-
Technique	41 533 €	41 635 €	36 498 €	25 397 €	26 300 €	23 999 €
Moyenne toute filière	<b>44 567 €</b>	<b>38 774 €</b>	<b>35 647 €</b>	<b>27 573 €</b>	<b>26 755 €</b>	<b>23 969 €</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 14,94 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>15,45%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>11,00%</b>
Emplois permanents	<b>14,94%</b>

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 207,42 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- 9 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)
- 10 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

### IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	6 496 €	445 €	6%	11 304 €	653 €	5%	5 047 €	444 €	8%	7 058 €	195 €	3%
Catégorie B	5 112 €	592 €	10%	4 869 €	304 €	6%	3 316 €	317 €	9%	4 569 €	93 €	2%
Catégorie C	1 918 €	293 €	13%	2 261 €	304 €	12%	772 €	97 €	11%	1 058 €	87 €	8%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

En moyenne, 12,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 4,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » 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)	3,48%	1,15%	3,07%	1,03%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,81%	1,15%	4,17%	1,03%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,23%	1,27%	4,53%	1,07%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

29,72 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

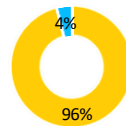
## Accidents du travail

51 accidents du travail déclarés

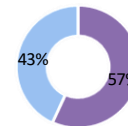
2,1 accidents du travail pour 100 agents permanents

44 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

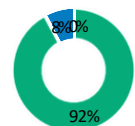
Type d'accident



Genre



Catégorie



82% des accidents du travail concernent la filière Technique

Trajet  
Service

Femmes  
Hommes

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

Filière



Technique Médico-sociale Sociale Animation Administrative

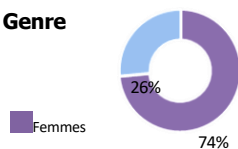
## Handicap

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.

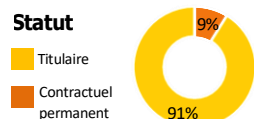
Nombre de BOETH sur emploi permanent

34 <sup>1,4%</sup> Part des BOETH sur emploi permanent

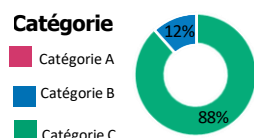
Genre



Statut



Catégorie



## Prévention et risques professionnels

3 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 4 826 €

Formations	925 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	3 901 €
Existence d'un document unique (DUERP)	X
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	X
Existence d'une démarche de prévention des TMS	X
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR)	X
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	X
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	X

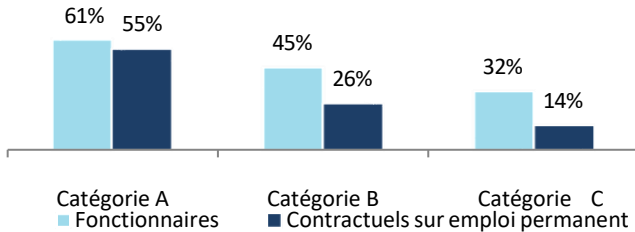
## Formation

32% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

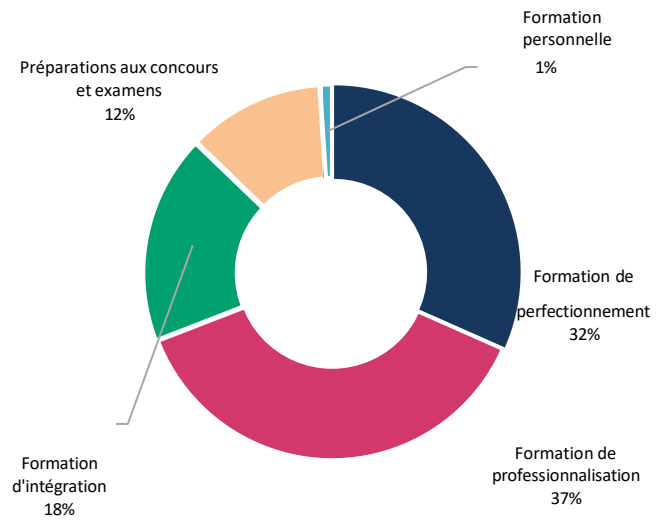
Femmes 31,4%

Hommes 32,7%

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



## Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de **1 431 €**

### Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	68,6%
Autres organismes	18,3%
Formation des apprentis	5,8%
Frais de déplacement	3,6%
CNFPT au-delà de la cotisation	3,7%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,1 jour par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	77,2%
Autres organismes	18,7%
Collectivité	2,8%
CNFPT au-delà de la cotisation	1,3%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	277 €	133 €
Nombre de bénéficiaires	457	896

### L'action sociale

Prestations servies <b>directement par la collectivité</b>	X
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un centre de gestion</b>	X
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>une association nationale</b>	X
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un organisme à but non lucratif ou d'une association locale</b>	X

## Relations sociales

La collectivité n'a pas été concernée par des grèves


### Nombre de réunions des instances

CST	23
CAP	21
CCP	13

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

### Les principales négociations

Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires

Action sociale

### Les principaux accords

Apprentissage

## — Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup>Formules de calcul - Effectif théorique

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

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grand-Couronne.

Date de publication : février 2025

Version 1