

FICHE "REPÈRES" DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

CT du Centre de Gestion d'Indre-et-Loire

Etablie sur la base des déclarations réalisées par les collectivités

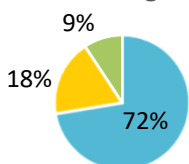
TAUX DE RETOUR

71,33%

> 224 collectivités ont transmis leur RSU sur les 314 affiliées au CT du CDG
> 2346 agents recensés dans ces collectivités dont 1698 fonctionnaires, 431 contractuels et 217 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

72% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires :
■ Contractuels permanents :
■ Contractuels non permanents:

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires :	0	41	8
Contractuels permanents :	0	27	2
Contractuels non permanents:	0	18	1



Précisions sur les emplois non permanents

- ⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 70 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

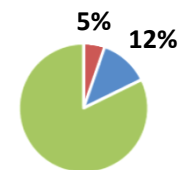
35 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

55% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	32,1%	18,3%	29,3%	3
Technique	52,4%	64,5%	54,8%	5
Culturelle	2,1%	6,7%	3,1%	0
Sportive	0,1%	0,0%	0,1%	0
México-sociale	8,6%	4,6%	7,8%	1
Police	0,9%	0,0%	0,7%	0
Incendie	0,0%	0,0%	0,0%	0
Animation	3,8%	5,8%	4,2%	0
Total	100%	100%	100%	9

82% d'agents relevant de la catégorie C



82%

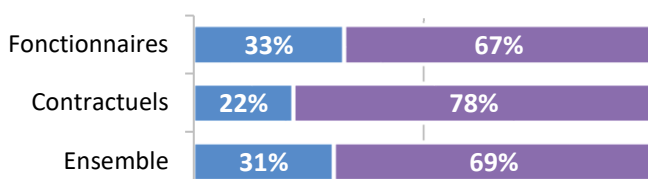
Effectif moyen

■ Catégorie A	1
■ Catégorie B	1
■ Catégorie C	8



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 69%

■ Hommes
■ Femmes

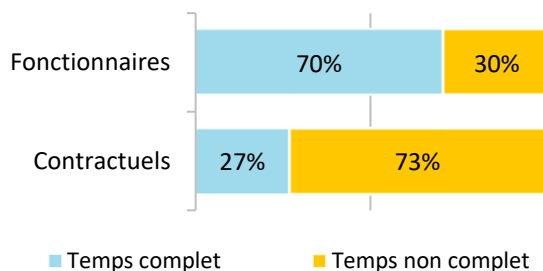


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 49%

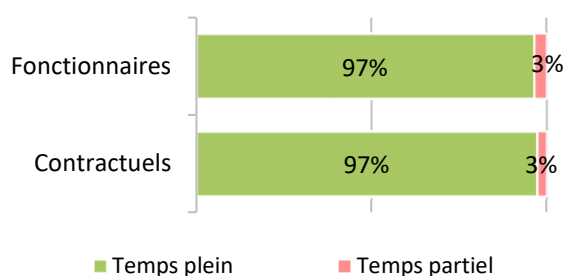
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	49%
Adjointes administratives	19%
Rédacteurs	6%
ATSEM	6%
Attachés	4%

Temps de travail des agents permanents

70% des fonctionnaires à temps complet et 27% des contractuels



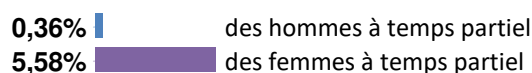
3% des fonctionnaires à temps partiel et 3% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	67%	100%
Médico-sociale	44%	60%
Animation	40%	88%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

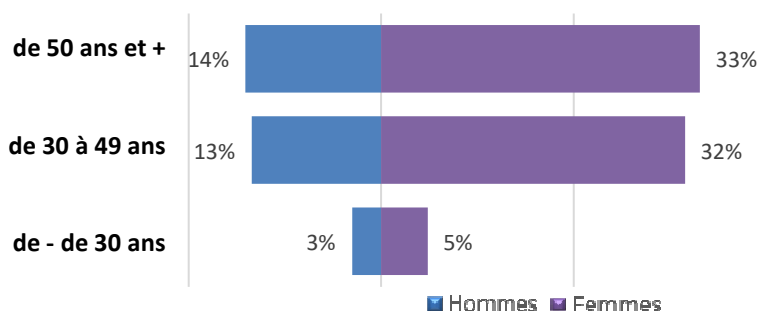
En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,11
Contractuels permanents	43,79
Ensemble des permanents	47,24

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	38,58



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

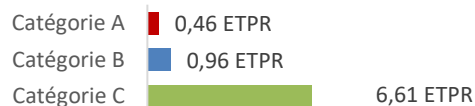
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 7 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



16 124 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins d'un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins d'un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins d'un agent en congé parental

- > Moins d'un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Moins d'un agent détaché dans une autre structure
- > Moins d'un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congé spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ en moyenne par collectivité

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
9 agents	10 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-1,2%
Contractuels	↗	21,4%
Ensemble	↗	2,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	40%
Départ à la retraite	25%
Mutation	14%
Démission	12%
Mise en disponibilité	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	40%
Remplacements (contractuels)	32%
Voie de mutation	10%
Intégration directe	9%
Recrutement direct	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

- Moins d'un agent lauréat d'un concours a été nommé par la collectivité en 2020
- Une femme nommée suite à la réussite à un examen professionnel, aucun homme
- 5,5 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade
- 44,3 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon, représentant 3,4 avancements d'échelon par collectivité
- 10 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle 2020
 - dont 60% de femmes
 - dont 100% d'agents de catégorie C
- 856 avancements, promotions ou réussites à concours en 2020

Sanctions disciplinaires

- 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 224 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	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

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, absence irrégulière, abandon de poste...)

100%

Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 44,56 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant



Rémunération brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

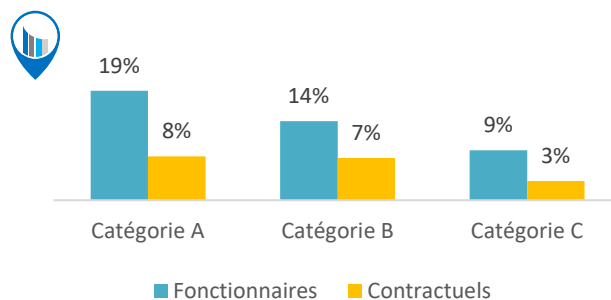
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 431 €	31 719 €	30 350 €	24 602 €	23 763 €	19 723 €
Technique	48 099 €	s	34 312 €	27 679 €	22 517 €	16 129 €
Culturelle	s		25 638 €	19 990 €	21 879 €	s
Sportive			32 758 €			
Médico-sociale	34 689 €	54 209 €			23 627 €	19 087 €
Police					28 372 €	
Incendie						
Animation			30 786 €	24 845 €	21 579 €	22 659 €
Toutes filières	44 968 €	37 993 €	30 832 €	25 013 €	22 967 €	17 196 €

*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 9,85 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	10,55%
Contractuels sur emplois permanents	4,66%
Ensemble	9,85%

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



⇒ 63% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 293 heures en moyenne par collectivité concernée

- 2% des collectivités déclarent adhérer au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

38% des collectivités déclarent avoir conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 13,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 3,3 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)	2,55%	0,90%	2,22%	0,94%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,69%	0,90%	3,13%	0,94%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,10%	0,93%	3,46%	1,16%

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

> 20,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

1 accident* du travail déclaré en moyenne par collectivité concernée

> 1,7 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 68 jours d'absence consécutifs par accident du travail

*nombre moyen

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.

0,8 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 95 % sont fonctionnaires*

⇒ 89 % sont en catégorie C*

⇒ 486 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Moins d'un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

87 jours de formation liés à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût total des formations : 15 201 €

Coût par jour de formation : 175 €

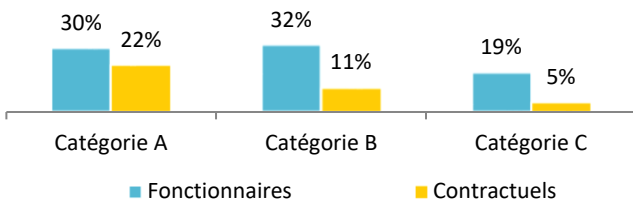
DOCUMENT DE PRÉVENTION

38% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 18,0% 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



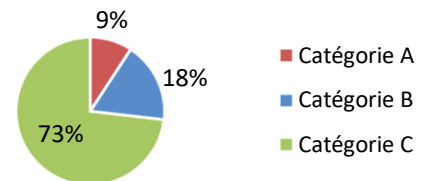
- 2 375 € en moyenne par collectivité ont été consacrés à la formation en 2020 (y compris cotisation CNFPT obligatoire)

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	77 %
Autres organismes	19 %
Frais de déplacement	5 %

- 5 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,5 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	76%
Autres organismes	23%
Interne à la collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	16 544 €	56 165 €
Montant moyen par bénéficiaire	145 €	89 €

- L'action sociale des collectivités

13% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

44% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

6% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

41% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

4% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

3 réunions en 2020

- Comité Technique Local

3 réunions en 2020

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 "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2020. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



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 : mai 2022

Version 3



COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE