



Le lundi 15 mai 2023, le Conseil municipal de la Ville de Châteauroux, qui s'est réuni en séance ordinaire et publique à la Mairie dans la salle habituelle de ses séances, par convocation en date du 9 mai 2023 et sous la Présidence de M. Gil AVÉROUS, Maire, a délibéré.

Présents (38) : M. Gil AVÉROUS, Mme Chantal MONJOINT, M. Jean-Yves HUGON, Mme Catherine RUET, M. Roland VRILLON, Mme Florence PETIPEZ, M. Brice TAYON, Mme Imane JBARA-SOUNNI, M. Philippe SIMONET, Mme Stéphanie GALOPPIN, M. Jean-François MEMIN, Mme Christine DAGUET, M. Denis MERIGOT, Mme Monique RABIER, Mme Catherine DUPONT, Mme Sonia ROUX, M. Dominique TOURRES, Mme Brigitte DION, M. Jean-Paul BISIAUX, Mme Isabelle BOUGNOUX, M. Eric CHALMAIN, Mme Annick MABON, Mme Joëlle MAYAUD, Mme Frédérique GERBAUD, M. Gilles ROUSSILLAT, Mme Liliane MAUCHIEN, M. Michel GEORJON, M. Richard LINDE, M. Stéphane ZECCHI, M. Michaël POINTIERE, Mme Nahima KHORCHID, M. Damien NOEL, M. Tony IMBERT, Mme Alix FRUCHON, M. Maxime GOURRU, Madame Muriel BEFFARA, Mme Delphine CHAMBONNEAU, Mme Mylène WUNSCH.

Délibération affichée et  
exécutoire le : 16/05/2023

Excusé(s) (5) : M. Charles-Henri BALSAN ayant donné procuration à Mme Catherine DUPONT, M. Laurent BUTHON ayant donné procuration à Mme Catherine RUET, Mme Marina RENOUX ayant donné procuration à M. Stéphane ZECCHI, Mme Vanessa JOLY ayant donné procuration à Mme Sonia ROUX, M. Thibault ROY ayant donné procuration à M. Tony IMBERT.

## **10 : Rapport social unique 2021 de la Ville de Châteauroux**

L'article L231-1 du Code général de la fonction publique prévoit que soit établi chaque année un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion. Ce rapport social unique présente également l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

Ce rapport traite de la situation au 31 décembre 2021 de la Ville de Châteauroux. Il a été soumis au Comité Social Territorial le 31 mars 2023.

Une synthèse des principaux indicateurs est jointe au présent rapport.

Il est donc proposé au Conseil municipal de prendre acte de la communication du rapport social unique 2021.

Suite à une discussion, le Conseil municipal prend acte.

Le Maire,  
M. Gil AVÉROUS

Les Secrétaires de séance  
Mme Delphine CHAMBONNEAU Mme Stéphanie GALOPPIN





# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021



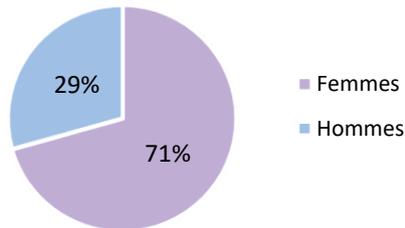
## COMMUNE DE CHATEAUROUX

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de l'Indre par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

### Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 363 femmes et 151 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

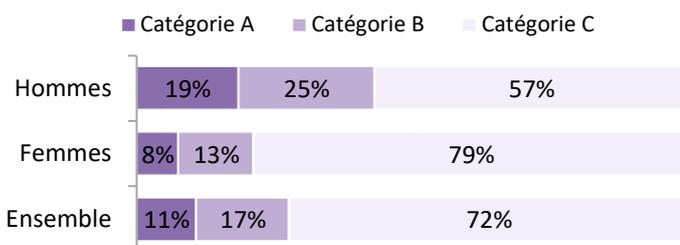


Aucun agent sur emploi fonctionnel

➤ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 125,3 fonctionnaires hommes
- 268,5 fonctionnaires femmes
- 15,2 contractuels hommes
- 48,8 contractuelles femmes

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

|             |     |
|-------------|-----|
| Catégorie A | 50% |
| Catégorie B | 57% |
| Catégorie C | 77% |

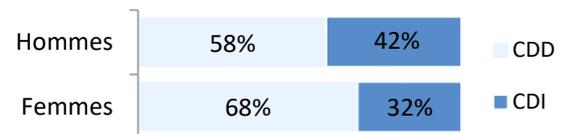
➔ 22 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 16 % des hommes



- ▶ 69 % des fonctionnaires sont des femmes et 31 % des hommes
- ▶ 77 % des contractuels permanents sont des femmes et 23 % des hommes

➔ 32 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 42 % des hommes

Au total, 36 agents en CDI sur 105 agents contractuels, soit 34 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

| Filière        | Femmes | Hommes |
|----------------|--------|--------|
| Administrative | 75%    | 25%    |
| Technique      | 72%    | 28%    |
| Culturelle     | 53%    | 47%    |
| Sportive       | 31%    | 69%    |
| Médico-sociale | 100%   |        |
| Police         | 23%    | 77%    |
| Incendie       | -      | -      |
| Animation      | 69%    | 31%    |

## Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des éducateurs de jeunes enfants

|   |      |
|---|------|
| Educateurs de jeunes enfants                                  | 100% |
| ASEM  | 100% |
| Auxiliaires de puériculture                                   | 100% |
| Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques | 91%  |
| Adjointes administratifs                                      | 85%  |

## Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de police municipale

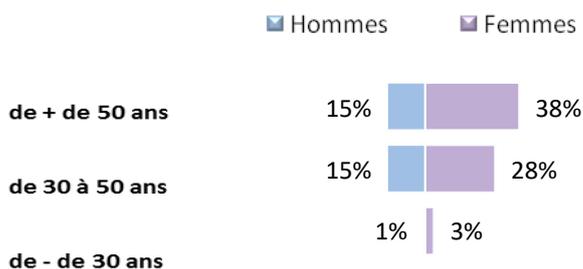
|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| Agents de police municipale           | 75% |
| Attachés                              | 67% |
| Educateurs des APS                    | 60% |
| Professeurs d'enseignement artistique | 54% |
| Assistants d'enseignement artistique  | 53% |

\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

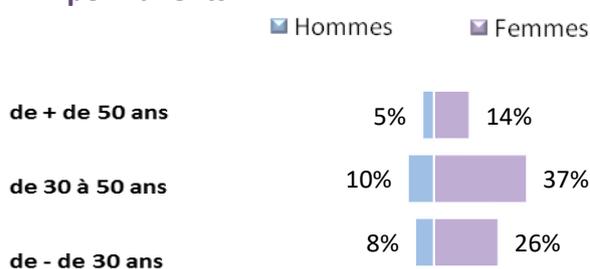
## Âge moyen des agents sur emploi permanent

| Genre  | Fonctionnaire | Contractuel permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|--------|---------------|-----------------------|--|
| Femmes | 49,24         | 37,38                 | 46,59                                    |
| Hommes | 48,52         | 38,75                 | 46,97                                    |

## Pyramide des âges des fonctionnaires



## Pyramide des âges des contractuels permanents

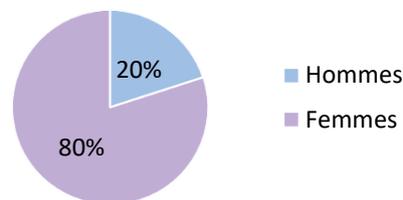


## Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021\*

|                          | Taux de féminisation |
|--------------------------|----------------------|
| Saisonniers/occasionnels | 79%                  |
| Emplois aidés            | 0%                   |
| Apprentis                | 100%                 |

\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

## Répartition globale des emplois non permanents par genre



## Évolution de carrière et titularisation

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

dont 75% des nominations concernent des femmes

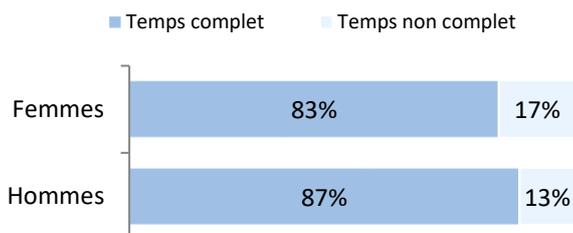
### Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

► Pour rappel, 69% des fonctionnaires sont des femmes

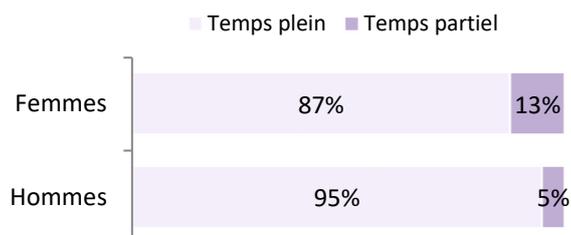
### Aucun lauréat d'un examen professionnel

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



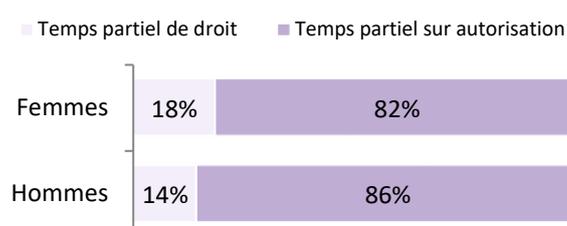
### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### ➔ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

### ➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



## Conditions de travail et congés

### ➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

|  | Femmes           | Hommes       |
|--|------------------|--------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)     | <b>2,91%</b>     | <b>2,31%</b> |
|  | Ensemble : 2,73% |              |
| <b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)       | <b>5,61%</b>     | <b>4,28%</b> |
|  | Ensemble : 5,22% |              |
| <b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | <b>6,02%</b>     | <b>4,49%</b> |
|  | Ensemble : 5,57% |              |

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

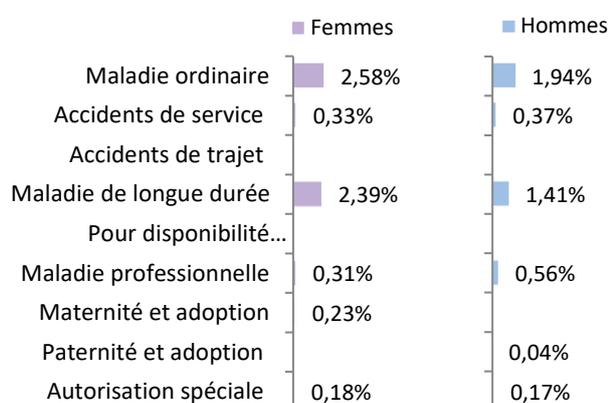
### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 20,5 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 15,6 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

### Taux d'absentéisme



### ➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

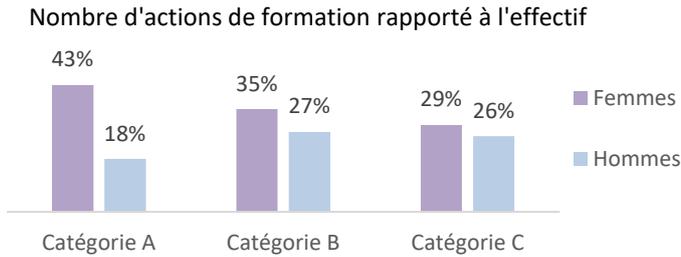
- ▶ 3 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ 2 congés paternité ou adoption en 2021

### ➔ 29 accidents du travail déclarés en 2021

- ▶ 3,7 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 5,7 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 546 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 205 jours d'arrêt

## Formation

➔ 150 départs en formation concernant des agents permanents

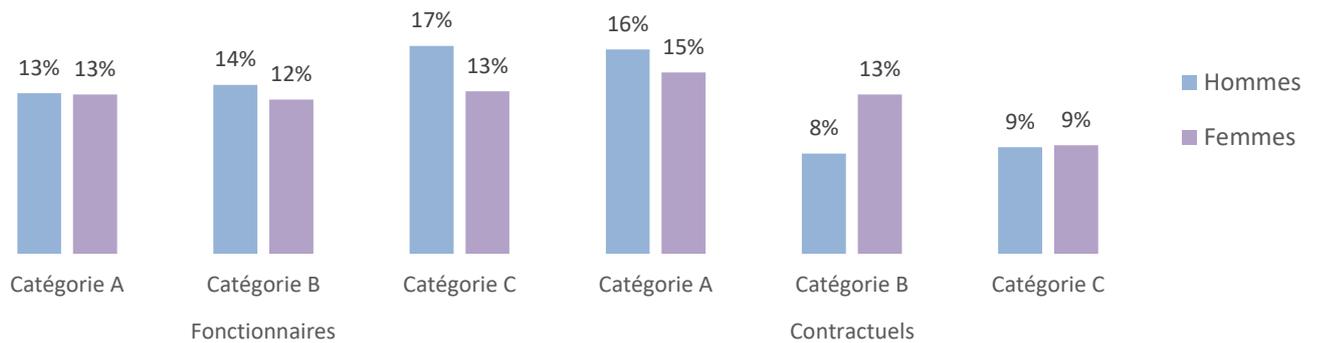


➔ 2 départs en formation pour les agents non permanents

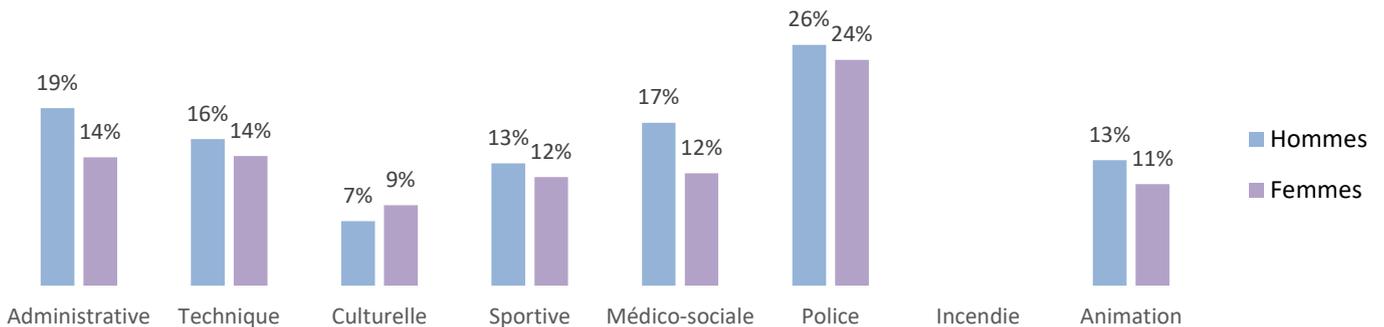
Tous ces départs en formation concernaient des femmes sur emploi non permanent

## Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



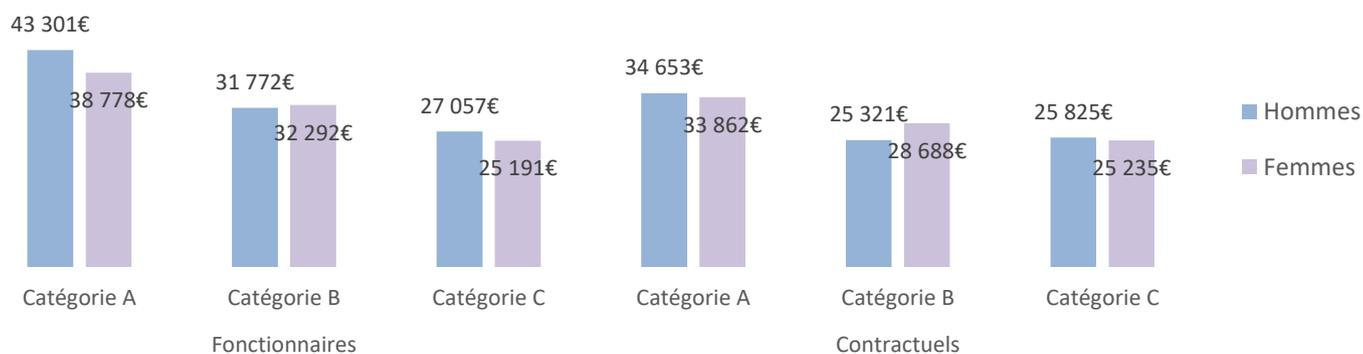
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



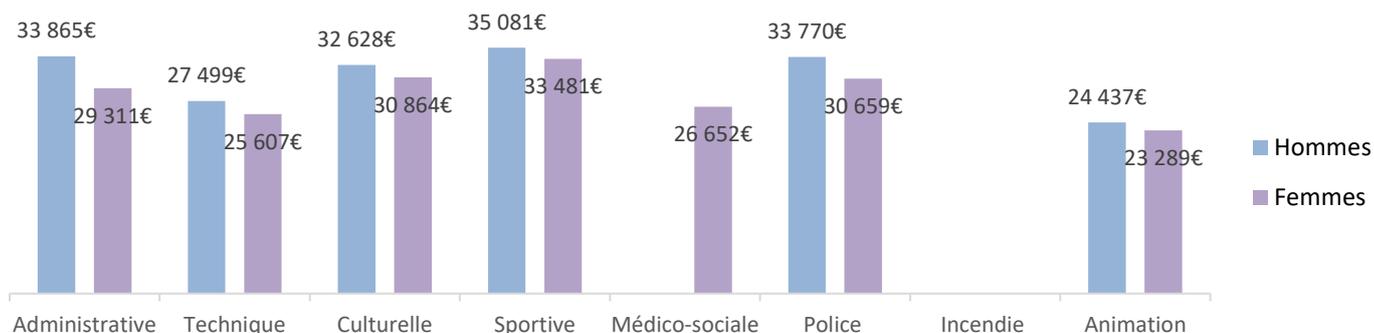
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

|                | Catégorie A |        | Catégorie B |        | Catégorie C |        |
|----------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                | Hommes      | Femmes | Hommes      | Femmes | Hommes      | Femmes |
| Administrative | 22%         | 21%    | 18%         | 15%    | 16%         | 12%    |
| Technique      | 28%         | 30%    | 22%         | 27%    | 14%         | 13%    |
| Culturelle     | 5%          | 6%     | 7%          | 9%     | 10%         | 12%    |
| Sportive       | 14%         |        | 12%         | 12%    |             |        |
| Médico-sociale | 17%         | 14%    |             | 13%    |             | 12%    |
| Police         | 37%         |        | 23%         |        | 25%         | 24%    |
| Incendie       |             |        |             |        |             |        |
| Animation      |             |        | 16%         | 17%    | 12%         | 10%    |

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

|                | Catégorie A |          | Catégorie B |          | Catégorie C |          |
|----------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|
|                | Hommes      | Femmes   | Hommes      | Femmes   | Hommes      | Femmes   |
| Administrative | 42 505 €    | 43 269 € | 33 119 €    | 34 390 € | 26 944 €    | 26 676 € |
| Technique      | s           | s        | 35 039 €    | s        | 26 183 €    | 25 272 € |
| Culturelle     | 39 595 €    | 35 725 € | 29 098 €    | 30 164 € | 27 579 €    | 25 856 € |
| Sportive       | 38 270 €    | s        | 33 462 €    | 33 481 € | s           | s        |
| Médico-sociale | s           | 36 956 € | s           | 31 173 € | s           | 25 264 € |
| Police         | s           | s        | s           | s        | 31 855 €    | 30 659 € |
| Incendie       | s           | s        | s           | s        | s           | s        |
| Animation      | s           | s        | 27 906 €    | 32 126 € | 23 432 €    | 22 018 € |

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

— **Acte de violence ou de harcèlement**

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

|  | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail  | 20‰    | 0‰     |

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

|  | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

|  | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

|  | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |

## Du diagnostic à l'action

### Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

### Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



## Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

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.



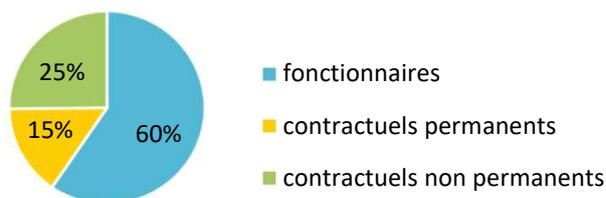
## COMMUNE DE CHATEAUROUX

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Indre.

### Effectifs

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

- > 409 fonctionnaires
- > 105 contractuels permanents
- > 173 contractuels non permanents



#### ➔ 34 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

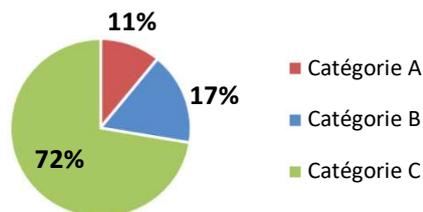
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 80 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

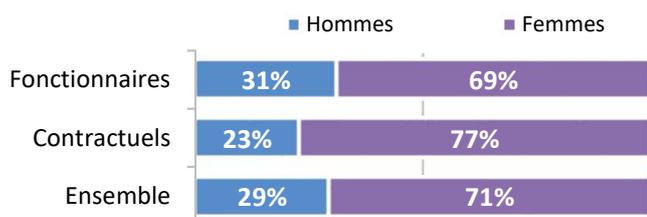
#### ➔ Répartition par filière et par statut

| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 17%         | 10%         | 15%         |
| Technique      | 28%         | 34%         | 29%         |
| Culturelle     | 17%         | 15%         | 17%         |
| Sportive       | 3%          |             | 3%          |
| Médico-sociale | 18%         | 22%         | 18%         |
| Police         | 5%          |             | 4%          |
| Incendie       |             |             |             |
| Animation      | 12%         | 18%         | 13%         |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

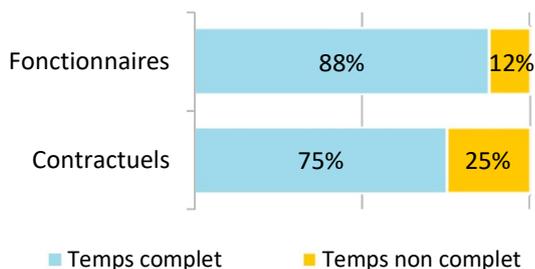


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

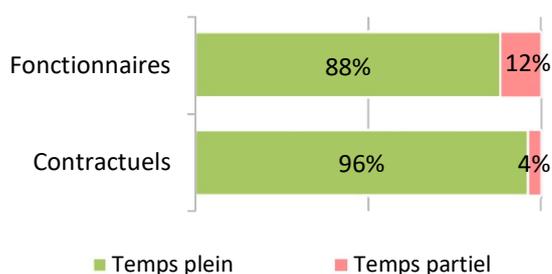
| Cadres d'emplois                     | % d'agents |
|--------------------------------------|------------|
| Adjoints techniques                  | 26%        |
| ATSEM                                | 12%        |
| Adjoints d'animation                 | 11%        |
| Adjoints administratifs              | 10%        |
| Assistants d'enseignement artistique | 6%         |

## — 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 |
|----------------|----------------|--------------|
| Animation      | 38%            | 16%          |
| Culturelle     | 23%            | 50%          |
| Médico-sociale | 13%            | 61%          |

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

5% des hommes à temps partiel  
12% des femmes à temps partiel

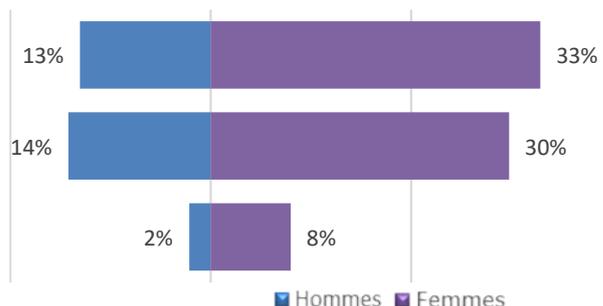
## — Pyramide des âges

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

| Âge moyen*<br>des agents permanents    |              |
|--|--------------|
| Fonctionnaires                         | 49,02        |
| Contractuels permanents                | 37,69        |
| <b>Ensemble des permanents</b>         | <b>46,70</b> |
| Âge moyen*<br>des agents non permanent |              |
| Contractuels non permanents            | 39,87        |

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

### ➔ 542,42 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 393,72 fonctionnaires
- > 64,07 contractuels permanents
- > 84,63 contractuels non permanents

987 204 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

|             |             |
|-------------|-------------|
| Catégorie A | 48,86 ETPR  |
| Catégorie B | 76,59 ETPR  |
| Catégorie C | 332,34 ETPR |

## — Positions particulières

- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 13 agents en disponibilité

## Mouvements

### ➔ En 2021, 89 arrivées d'agents permanents et 86 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup> | Effectif physique au 31/12/2021 |
|--|---------------------------------|
| 511 agents   | 514 agents                      |

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

|                 |   |             |
|-----------------|---|-------------|
| Fonctionnaires  | ↘ | -4,7%       |
| Contractuels    | ↗ | 28,0%       |
| <b>Ensemble</b> | ↗ | <b>0,6%</b> |

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

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 34% |
| Départ à la retraite        | 27% |
| Mutation                    | 14% |
| Mise en disponibilité       | 9%  |
| Transfert de compétence     | 5%  |

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

|   |     |
|---|-----|
| Arrivées de contractuels                    | 48% |
| Remplacements (contractuels)                | 25% |
| Recrutement direct                          | 18% |
| Voie de mutation                            | 4%  |
| Voie de concours, sélection professionnelle | 2%  |

\* 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

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

dont 75% des nominations concernent des femmes

### ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

### ➔ 140 avancements d'échelon et 19 avancements de grade

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

|   |     |
|---|-----|
| Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) | 50% |
| Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral   | 50% |

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 63,09 % des dépenses de fonctionnement

|                                  |                     |                              |                     |   |  |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|---|--|
| <b>Budget de fonctionnement*</b> | <b>60 648 856 €</b> | <b>Charges de personnel*</b> | <b>38 265 356 €</b> | ➔ | <b>Soit 63,09 % des dépenses de fonctionnement</b> |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|---|--|

\* Montant global

|  |                     |  |                    |
|--|---------------------|--|--------------------|
| <b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b> | <b>12 862 782 €</b> | <b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b> | <b>1 828 381 €</b> |
| Primes et indemnités versées :                             | 1 698 922 €         |  |                    |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires :             | 146 722 €           |  |                    |
| Nouvelle Bonification Indiciaire :                         | 98 700 €            |  |                    |
| Supplément familial de traitement :                        | 97 813 €            |  |                    |
| 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         | 44 071 €        | 40 783 €        | 33 925 €        | s               | 26 598 €        | 28 262 €        |
| Technique              | s               | s               | 34 957 €        |                 | 25 324 €        | 27 038 €        |
| Culturelle             | 40 803 €        | 28 003 €        | 30 476 €        | 21 718 €        | 26 523 €        | s               |
| Sportive               | 38 270 €        |                 | 33 470 €        |                 |                 |                 |
| Médico-sociale         | 37 550 €        | s               | s               | s               | 25 957 €        | 21 895 €        |
| Police                 | s               |                 | s               |                 | 31 552 €        |                 |
| Incendie               |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| Animation              |                 |                 | 29 159 €        | s               | 21 495 €        | 25 595 €        |
| <b>Toutes filières</b> | <b>40 953 €</b> | <b>34 278 €</b> | <b>32 054 €</b> | <b>27 521 €</b> | <b>25 682 €</b> | <b>25 320 €</b> |

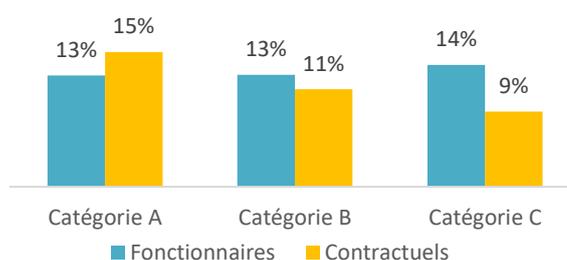
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,21 %

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

|  |               |
|--|---------------|
| <b>Fonctionnaires</b>                      | <b>13,63%</b> |
| <b>Contractuels sur emplois permanents</b> | <b>10,55%</b> |
| <b>Ensemble</b>                            | <b>13,21%</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 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

- ⇒ 3659,65 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 6756,43 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

- ⇒ En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien contractuel)

En 2021, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 22,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 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)   | 3,12%          | 1,22%                   | 2,73%                      | 1,92%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 6,25%          | 1,22%                   | 5,22%                      | 1,92%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 6,45%          | 2,13%                   | 5,57%                      | 1,92%                       |

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)

➔ 34,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 29 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 4,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 26 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 : 3 059 €

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

Dernière mise à jour : 2021

## 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.

**38 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 82 % sont fonctionnaires\*

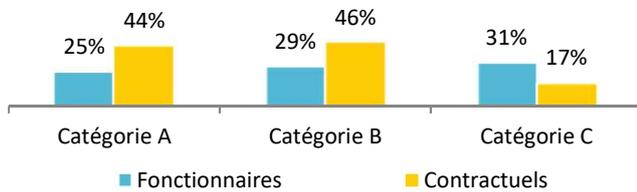
⇒ 95 % sont en catégorie C\*

⇒ 121 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

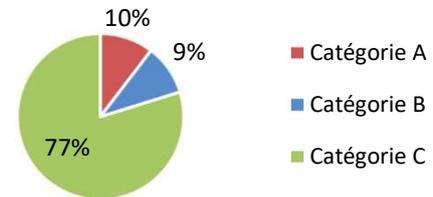
➔ En 2021, 29,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 223 452 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

|                                    |      |
|------------------------------------|------|
| CNFPT                              | 56 % |
| Coût de la formation des apprentis | 3 %  |
| Frais de déplacement               | 3 %  |
| Autres organismes                  | 38 % |

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| CNFPT                     | 66% |
| Autres organismes         | 30% |
| Interne à la collectivité | 4%  |

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

| Montants annuels                  | Prévoyance |
|-----------------------------------|------------|
| Montant global des participations | 13 240 €   |
| Montant moyen par bénéficiaire    | 59 €       |

➔ 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

3 jours de grève recensés en 2021

➔ Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2021 dans la collectivité

➔ Comité Technique Territorial

9 réunions en 2021 dans la collectivité  
2 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 : décembre 2022

Version 1