



Délibération n°2023-349 du 18/12/23

Le lundi 18 décembre 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 8 décembre 2023 et sous la Présidence de M. Gil AVÉROUS, Maire, a délibéré.

Présents (35) : M. Gil AVÉROUS, Mme Chantal MONJOINT, M. Jean-Yves HUGON, Mme Catherine RUET, M. Roland VRILLON, 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, Mme Brigitte DION, Mme Isabelle BOUGNOUX, M. Eric CHALMAIN, Mme Annick MABON, Mme Joëlle MAYAUD, M. Gilles ROUSSILLAT, Mme Liliane MAUCHIEN, M. Michel GEORJON, M. Laurent BUTHON, M. Richard LINDE, Mme Vanessa JOLY, M. Stéphane ZECCHI, M. Michaël POINTIERE, Mme Nahima KHORCHID, M. Tony IMBERT, Mme Alix FRUCHON, M. Thibault ROY, M. Maxime GOURRU, Madame Muriel BEFFARA, Mme Delphine CHAMBONNEAU.

Excusé(s) (8) : Mme Mylène WUNSCH. Mme Florence PETIPEZ ayant donné procuration à Mme Catherine RUET, M. Dominique TOURRES ayant donné procuration à M. Denis MERIGOT, M. Jean-Paul BISIAUX ayant donné procuration à Mme Brigitte DION, M. Charles-Henri BALSAN ayant donné procuration à Mme Catherine DUPONT, Mme Frédérique GERBAUD ayant donné procuration à M. Philippe SIMONET, Mme Marina RENOUX ayant donné procuration à Mme Chantal MONJOINT, M. Damien NOEL ayant donné procuration à M. Jean-François MEMIN.

## **29 : Rapport social unique 2022 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 2022 de la Ville de Châteauroux. Il a été soumis au Comité Social Territorial le 13 novembre 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 2022.

Suite à une discussion, le Conseil municipal prend acte.

Le Maire,

La Secrétaire de séance

M. Gil AVÉROUS

Mme Catherine RUET





# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022



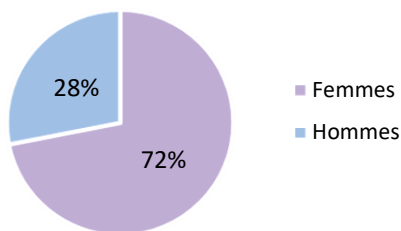
## COMMUNE DE CHATEAUROUX

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de l'Indre par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

### Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 387 femmes et 151 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

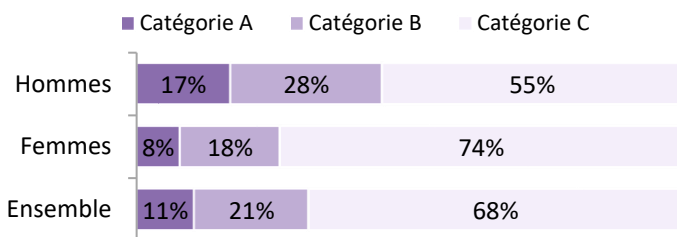


Aucun agent sur emploi fonctionnel

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

- 120,0 fonctionnaires hommes
- 274,0 fonctionnaires femmes
- 19,4 contractuels hommes
- 64,0 contractuelles femmes

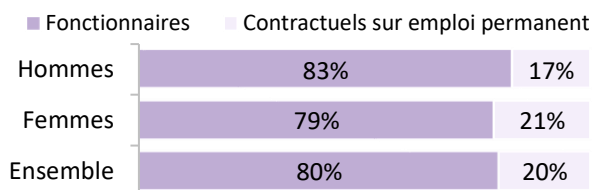
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	54%
Catégorie B	63%
Catégorie C	77%

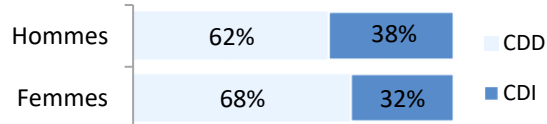
➔ 21 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 17 % des hommes



- ▶ 71 % des fonctionnaires sont des femmes et 29 % des hommes
- ▶ 76 % des contractuels permanents sont des femmes et 24 % des hommes

➔ 32 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 38 % des hommes

Au total, 36 agents en CDI sur 108 agents contractuels, soit 33 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	77%	23%
Technique	71%	29%
Culturelle	51%	49%
Sportive	27%	73%
Médico-sociale	99%	1%
Police	31%	69%
Incendie	-	-
Animation	76%	24%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Indre par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité

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

Educateurs de jeunes enfants	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
ASEM	98%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	91%
Adjointes administratifs	90%

## Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens

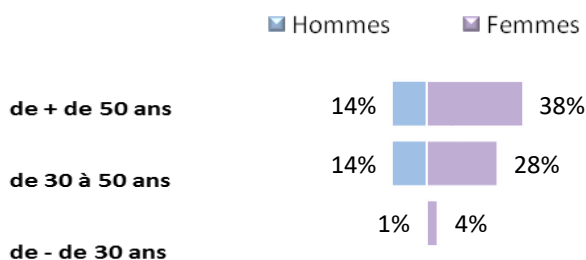
Techniciens	80%
Agents de police municipale	65%
Assistants d'enseignement artistique	63%
Educateurs des APS	63%
Attachés	58%

\*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

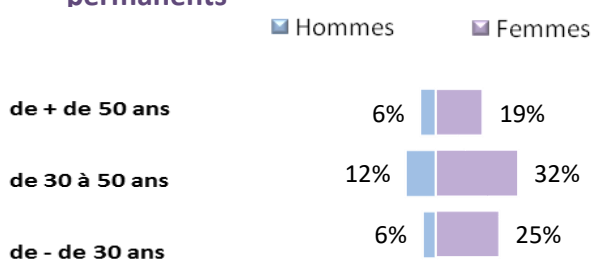
## Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,73	38,60	46,58
Hommes	48,58	41,92	47,43

## Pyramide des âges des fonctionnaires



## Pyramide des âges des contractuels permanents

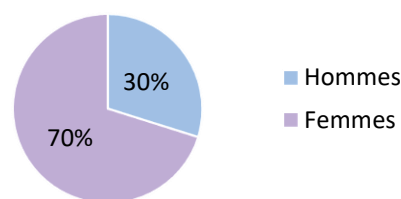


## Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022\*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	73%
Emplois aidés	0%
Apprentis	100%

\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021

## Répartition globale des emplois non permanents par genre



## Évolution de carrière et titularisation

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

dont 50% des nominations concernent des femmes

### 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

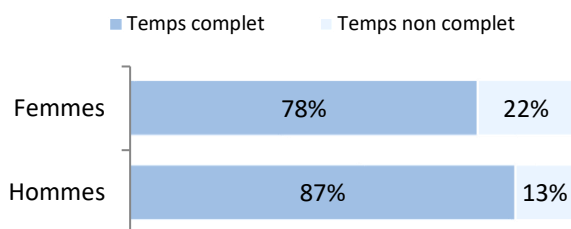
► Pour rappel, 71% des fonctionnaires sont des femmes

### 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

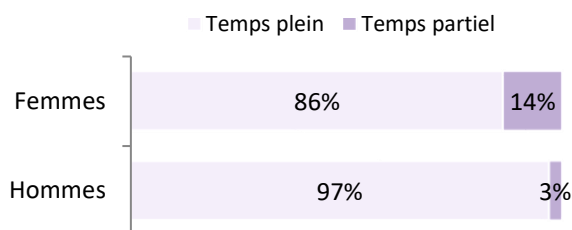
Aucune nomination concerne des femmes

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

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



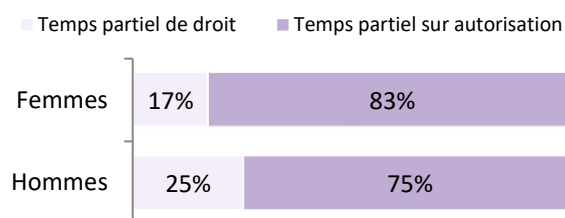
### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### ➔ 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>3,68%</b>	<b>3,13%</b>
	Ensemble : 3,52%	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>6,18%</b>	<b>3,74%</b>
	Ensemble : 5,49%	
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>6,60%</b>	<b>4,05%</b>
	Ensemble : 5,89%	

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

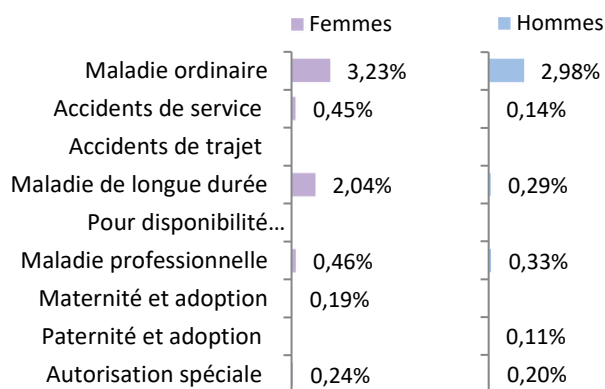
### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- ▶ En moyenne, 22,5 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 13,7 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2022 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

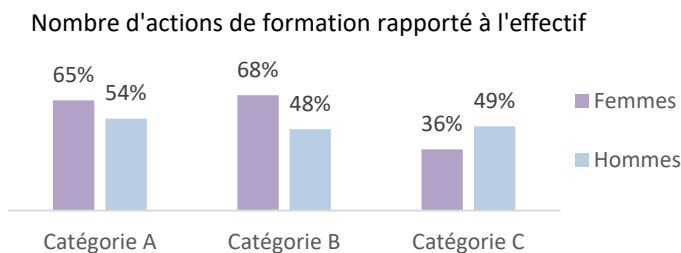
- ▶ 4 congés maternité ou adoption en 2022
- ▶ 3 congés paternité ou adoption en 2022

### ➔ 42 accidents du travail déclarés en 2022

- ▶ 6,9 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ 3,9 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 838 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 78 jours d'arrêt

## Formation

➔ 245 départs en formation concernant des agents permanents

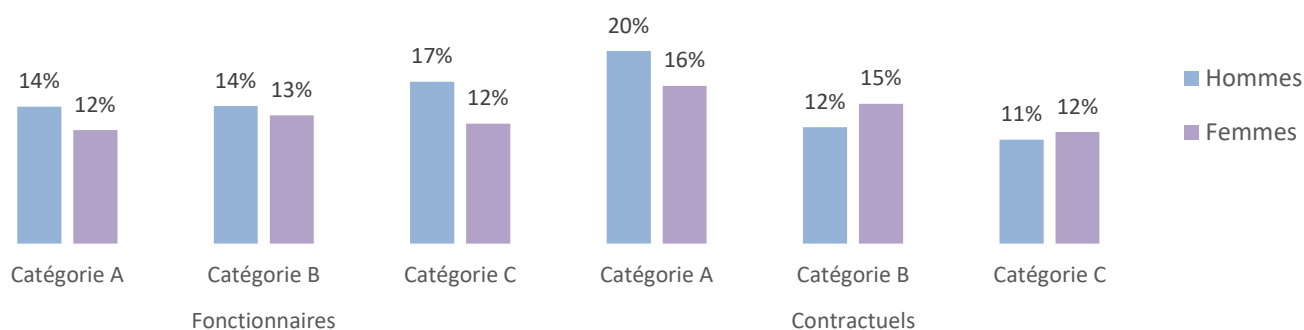


➔ 23 départs en formation pour les agents non permanents

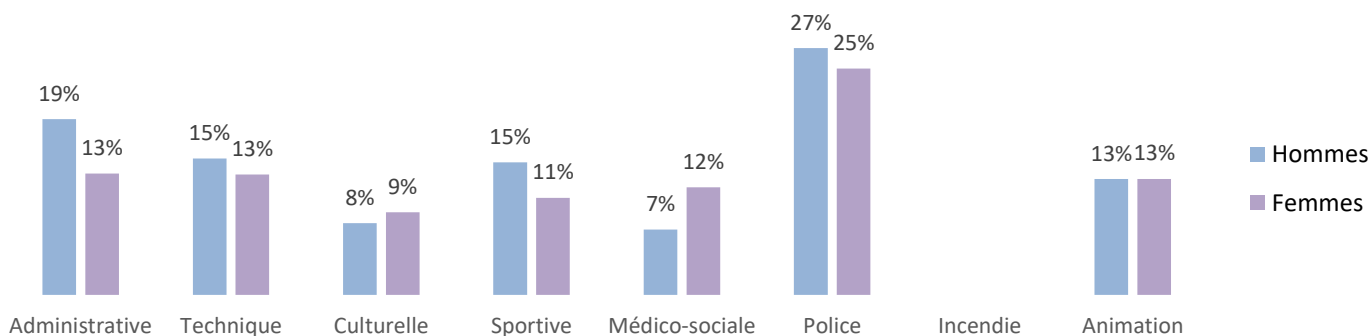
Tous ces départs en formation concernaient des femmes sur emploi non permanent

## Rémunérations (agents permanents)

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



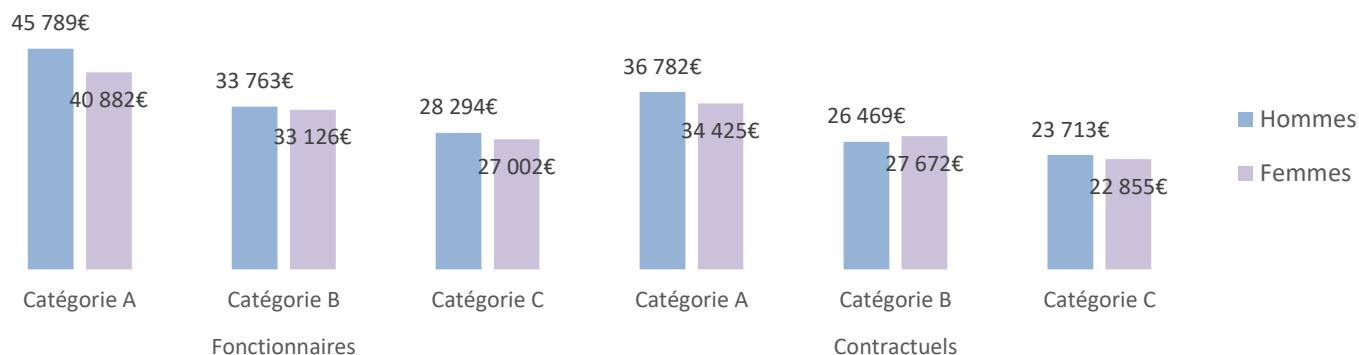
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



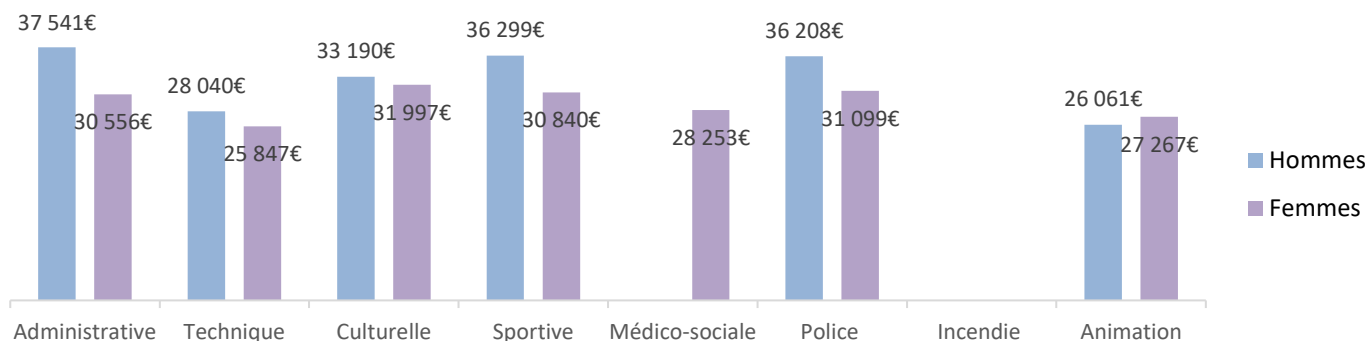
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	23%	20%	18%	15%	15%	12%
Technique	28%	29%	21%	14%	13%	13%
Culturelle	7%	6%	8%	11%	11%	11%
Sportive	18%		13%	11%		
Médico-sociale		14%		15%	7%	10%
Police	37%		25%		27%	25%
Incendie						
Animation			16%	17%	12%	12%

➔ **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	46 498 €	49 175 €	38 001 €	34 331 €	25 766 €	27 685 €
Technique	s	s	39 966 €	s	26 235 €	25 636 €
Culturelle	41 247 €	38 537 €	29 310 €	30 918 €	27 515 €	26 143 €
Sportive	40 658 €		33 602 €	30 840 €		
Médico-sociale		35 378 €		32 906 €	s	24 958 €
Police	s		s		34 297 €	31 099 €
Incendie						
Animation			28 391 €	32 649 €	25 478 €	26 710 €

\*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	13%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	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.



Date de publication : novembre 2023  
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Indre  
 Version 1





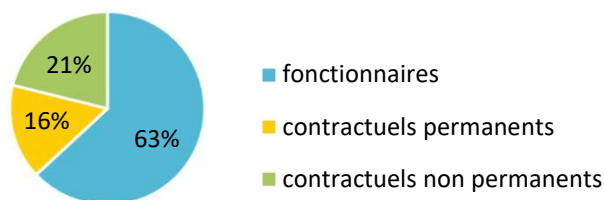
## COMMUNE DE CHATEAUROUX

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Indre.

### Effectifs

#### ➔ 682 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 430 fonctionnaires
- > 108 contractuels permanents
- > 144 contractuels non permanents



#### ➔ 33 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

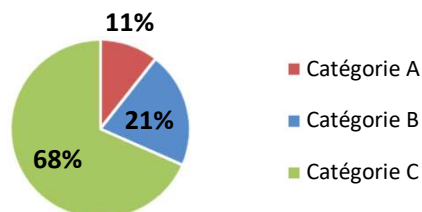
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 76 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

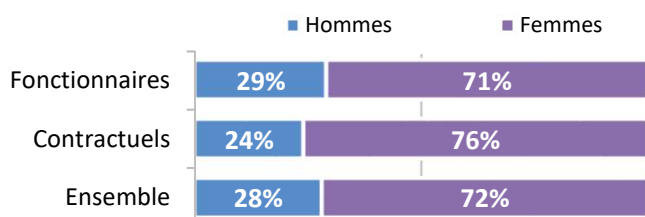
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	16%	9%	14%
Technique	27%	25%	27%
Culturelle	16%	18%	16%
Sportive	3%		2%
Médico-sociale	18%	24%	19%
Police	6%		5%
Incendie			
Animation	15%	24%	17%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

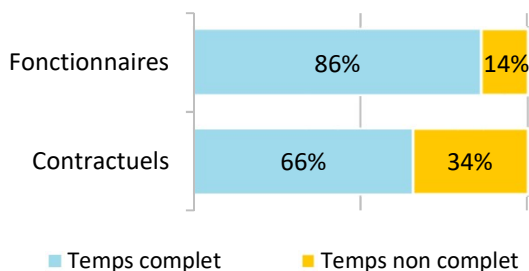


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

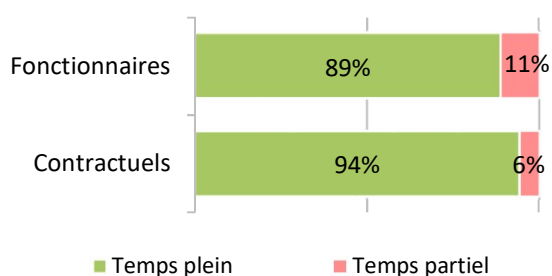
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	24%
Adjoints d'animation	15%
ATSEM	12%
Adjoints administratifs	9%
Assistants d'enseignement artistique	6%

## 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	44%	42%
Culturelle	19%	47%
Médico-sociale	14%	58%

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

3% des hommes à temps partiel  
13% des femmes à temps partiel

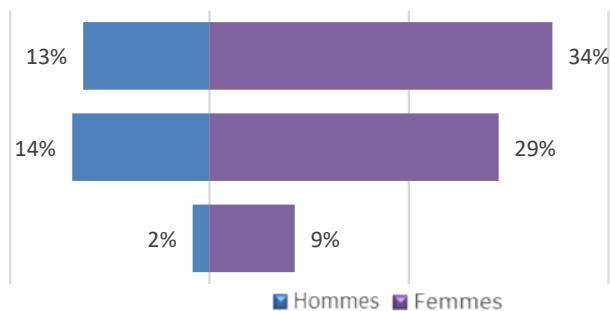
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,69
Contractuels permanents	39,40
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,82</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,49

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

### ➔ 558,55 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 393,99 fonctionnaires
- > 83,41 contractuels permanents
- > 81,15 contractuels non permanents

1 016 561 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	51,40 ETPR
Catégorie B	95,19 ETPR
Catégorie C	330,81 ETPR

## Positions particulières

- > 6 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 13 agents en disponibilité
- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2022, 105 arrivées d'agents permanents et 30 départs

11 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
463 agents	538 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	6,4%
Contractuels	↗	83,1%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>16,2%</b>

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

Départ à la retraite	40%
Démission	23%
Mutation	13%
Transfert de compétence	10%
Fin de contrats remplaçants	7%

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

Remplacements (contractuels)	42%
Arrivées de contractuels	28%
Recrutement direct	13%
Voie de mutation	9%
Voie de concours, sélection professionnelle	4%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

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

dont 50% des nominations concernent des femmes

### ➔ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

### ➔ 196 avancements d'échelon et 33 avancements de grade

### ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	2
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 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 62,46 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>63 485 054 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>39 654 672 €</b>	➔	<b>Soit 62,46 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>14 011 956 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>1 917 245 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 898 166 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	205 663 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	108 739 €		
Supplément familial de traitement :	98 514 €		
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	50 237 €	43 388 €	35 454 €	s	27 897 €	23 384 €
Technique	s	s	39 966 €	s	27 173 €	19 011 €
Culturelle	42 402 €	29 741 €	31 332 €	24 015 €	27 070 €	s
Sportive	40 658 €		32 535 €	s		
Médico-sociale	37 715 €	30 607 €	34 434 €	25 112 €	26 268 €	21 210 €
Police	s		s		33 290 €	
Incendie						
Animation			29 635 €	s	25 191 €	29 688 €
<b>Toutes filières</b>	<b>43 199 €</b>	<b>35 468 €</b>	<b>33 365 €</b>	<b>27 322 €</b>	<b>27 337 €</b>	<b>23 002 €</b>

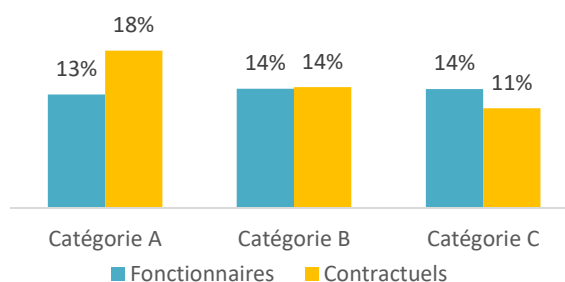
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,55 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,59%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>13,32%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,55%</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

- ⇒ 5013 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 8168 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 23,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 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)	3,88%	2,09%	3,52%	2,92%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,35%	2,09%	5,49%	2,92%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,70%	2,66%	5,89%	3,20%

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)

➔ 34,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 42 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 6,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 22 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 : 7 368 €

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

Dernière mise à jour : 2022

## 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.

**37 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires\*

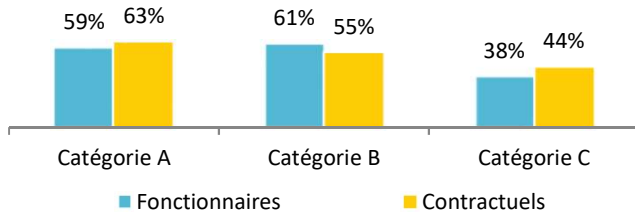
⇒ 86 % sont en catégorie C\*

⇒ 251 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

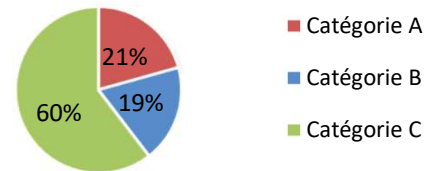
➔ En 2022, 45,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



➔ 1 281 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 258 762 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	53 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	42 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	70%
Autres organismes	27%
Interne à la collectivité	3%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	13 543 €
Montant moyen par bénéficiaire	58 €

➔ 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

50 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité  
2 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2023

Version 4