République Française

Délibération n°2023-83 du 16/05/23

Le mardi 16 mai 2023, le Conseil communautaire de Châteauroux-Métropole, qui s'est réuni en séance ordinaire et publique à la Mairie dans la salle habituelle de ses séances, par convocation en date du 10 mai 2023 et sous la Présidence de M. Gil AVÉROUS, Président, a délibéré.

Présents (44) : M. Gil AVÉROUS, Mme Chantal MONJOINT, Mme Catherine RUET, Mme Florence PETIPEZ, M. Brice TAYON, Mme Imane JBARA-SOUNNI, M. Philippe SIMONET, Mme Stéphanie GALOPPIN, Mme Christine DAGUET, M. Denis MERIGOT, Mme Monique RABIER, Mme Catherine DUPONT, M. Dominique TOURRES, M. Charles-Henri BALSAN, M. Eric CHALMAIN, Mme Liliane MAUCHIEN, M. Michel GEORJON, Mme Nahima KHORCHID, M. Tony IMBERT, Mme Alix FRUCHON, M. Maxime GOURRU, M. Gilles CARANTON, Mme Sabine DESMAISON, M. Didier BARACHET, Mme Pascale BAVOUZET, M. Jean TORTOSA, M. Marc FLEURET, Mme Delphine GENESTE, M. Fabien BISTON, Mme Marie SALLÉ, M. Luc DELLA-VALLE, Mme Danielle FAURE, M. Christian BARON, M. Marc DESCOURAUX, M. Jacques BREUILLAUD, M. Didier DUVERGNE, Mme Danielle DUPRÉ-SÉGOT , M. Bruno PALLEAU, Mme Valérie LEGRÉSY, M. Jean-Michel FORT, M. Gilbert BLANC, Mme Brigitte VOITIER, M. Henri LORY, M. Philippe GUERINEAU.

Délibération affichée et exécutoire le : 19 mai 2023

Excusé(s) (9) : M. Olivier VIGNAU. M. Jean-Yves HUGON ayant donné procuration à Mme Imane JBARA-SOUNNI, M. Roland VRILLON ayant donné procuration à M. Brice TAYON, Mme Frédérique GERBAUD ayant donné procuration à Mme Liliane MAUCHIEN, M. Stéphane ZECCHI ayant donné procuration à Mme Christine DAGUET, M. Damien NOEL ayant donné procuration à Mme Florence PETIPEZ, Mme Christelle PALLEAU ayant donné procuration à M. Philippe GUERINEAU, M. Ludovic RÉAU ayant donné procuration à Mme Brigitte VOITIER, M. Noël BLIN ayant donné procuration à M. Michel GEORJON.

25 : Rapport social unique 2021 de Châteauroux Métropole

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 Châteauroux Métropole. 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 communautaire de prendre acte de la communication du rapport social unique 2021.

Suite à une discussion, le Conseil communautaire prend acte .

Le Maire,
M. Gil AVÉROUS

Les Secrétaires de séance
Mme Nahima KHORCHID M. Gilbert BLANC

SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

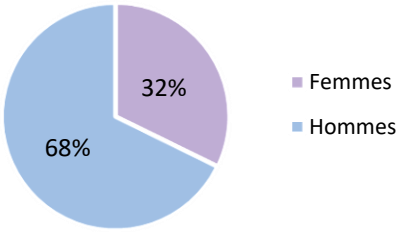
CHATEAUROUX METROPOLE

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 179 femmes et 376 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

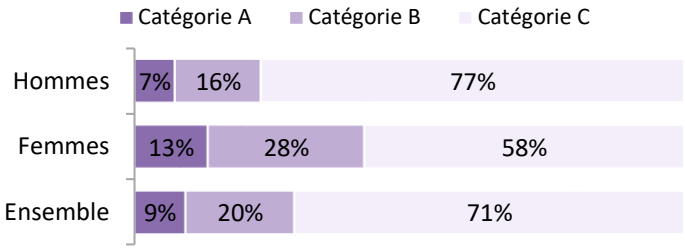


La collectivité emploie 7 agents sur emploi fonctionnel, dont 3 femmes et 4 hommes

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

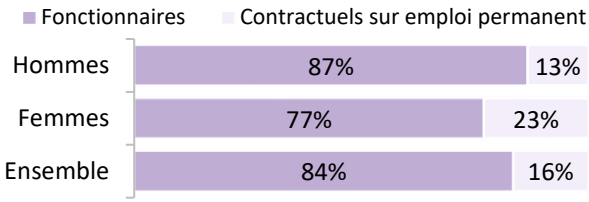
- 325,5 fonctionnaires hommes
- 136,8 fonctionnaires femmes
- 36,0 contractuels hommes
- 24,9 contractuelles femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :		
	Catégorie A	46%
	Catégorie B	46%
	Catégorie C	26%

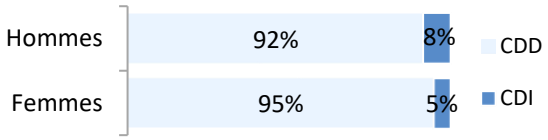
23 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 13 % des hommes



- **30 % des fonctionnaires sont des femmes et 70 % des hommes**
- **45 % des contractuels permanents sont des femmes et 55 % des hommes**

5 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 8 % des hommes

Au total, 6 agents en CDI sur 91 agents contractuels, soit 7 %



Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Technique	18%	82%
Culturelle	33%	67%
Sportive	33%	67%
Médico-sociale	100%	
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	100%	

Synthèse 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

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs

Adjoints administratifs	90%
Rédacteurs	81%
Attachés	57%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

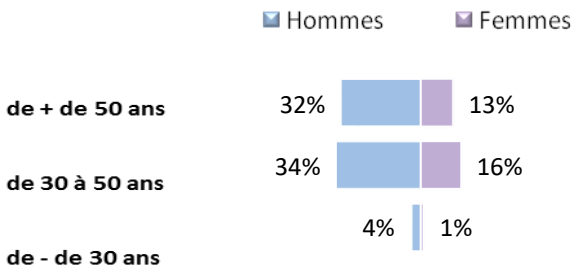
Agents de maîtrise	87%
Adjoints techniques	86%
Educateurs des APS	66%
Techniciens	65%
Ingénieurs	64%

**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*

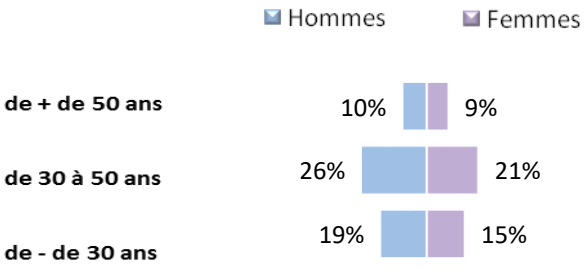
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,26	37,01	**45,68**
Hommes	47,39	37,00	**46,01**

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

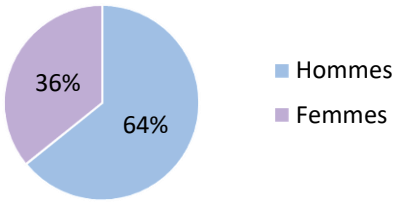


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	40%
Emplois aidés	-
Apprentis	8%

** 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

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnelnommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

2 lauréats d'un examen professionnel nommés

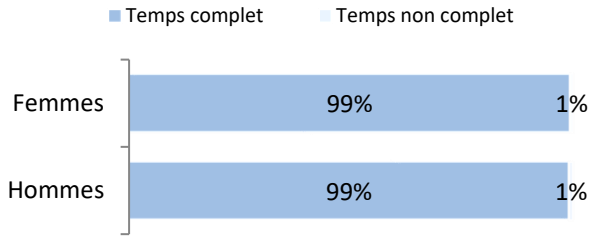
Aucune nomination concerne des femmes

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

- Pour rappel, 30% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

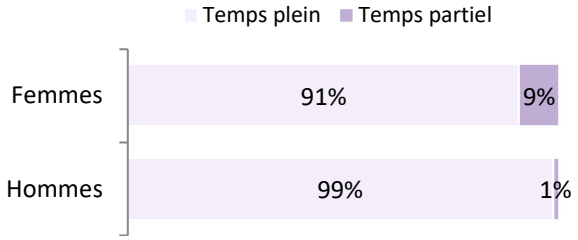
Répartition des emplois à temps complet ou non complet



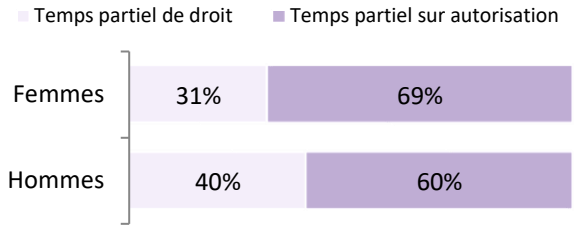
La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

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

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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

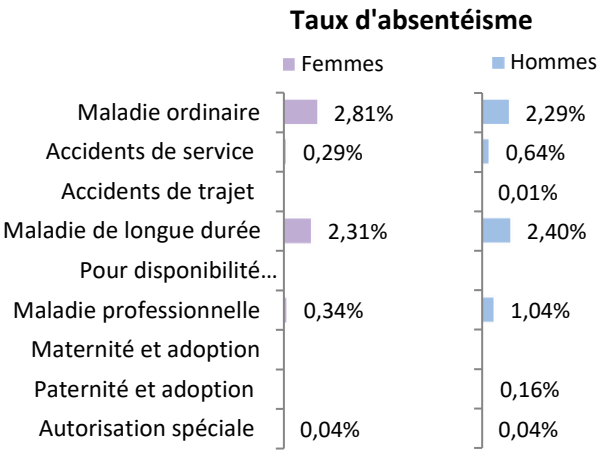


Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,10%**	**2,93%**
	Ensemble : 2,99%	
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	**5,75%**	**6,37%**
	Ensemble : 6,17%	
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**5,79%**	**6,57%**
	Ensemble : 6,32%	

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, 21 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
  En moyenne, 23,3 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.*

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- Aucun congé maternité ou adoption en 2021
- 14 congés paternité ou adoption en 2021

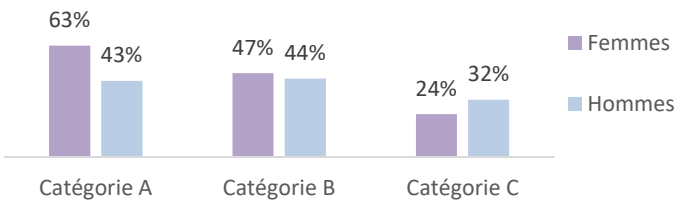
41 accidents du travail déclarés en 2021

- 3,9 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- 8,8 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 220 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 882 jours d'arrêt

Formation

195 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

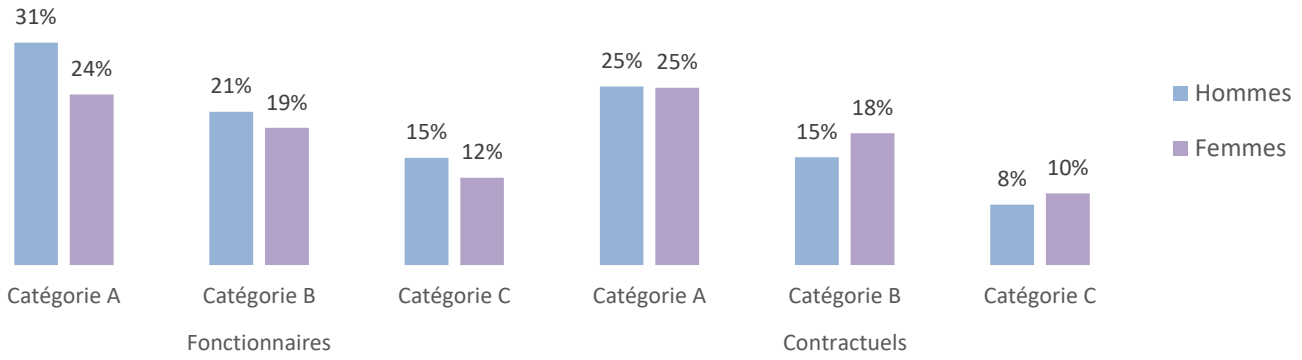


12 départs en formation pour les agents non permanents

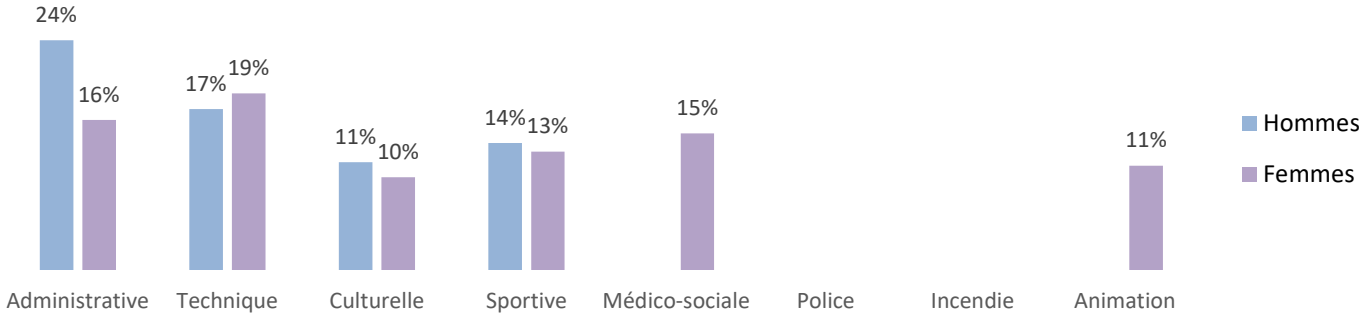
Toutes ces départs en formation concernaient des hommes sur emploi non permanent

Rémunérations (agents permanents)

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



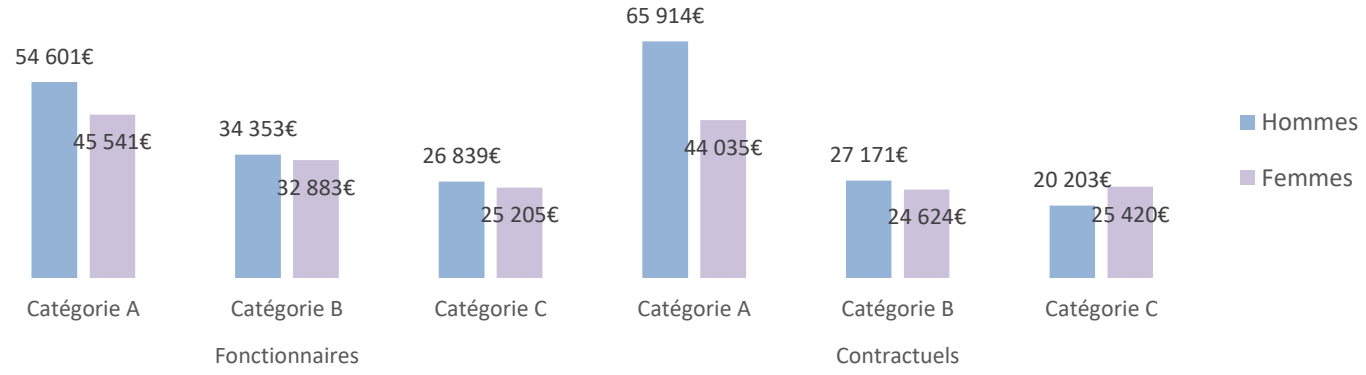
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la fillière



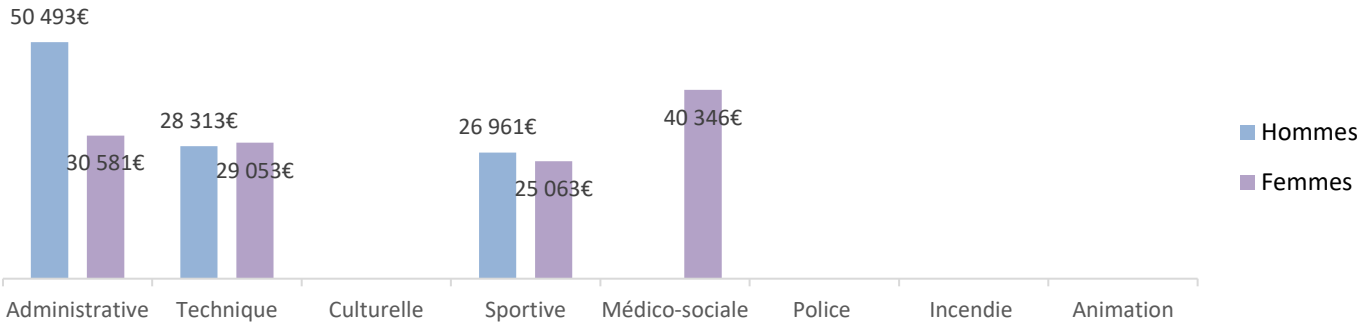
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la fillière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	29%	24%	14%	17%	13%	11%
Technique	32%	30%	23%	24%	15%	13%
Culturelle	13%		10%	10%		
Sportive	18%		13%	13%		
Médico-sociale		15%				
Police						
Incendie						
Animation						11%

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	68 947 €	45 604 €	38 882 €	32 301 €	24 982 €	25 252 €
Technique	50 676 €	46 386 €	33 514 €	31 398 €	26 495 €	25 462 €
Culturelle	s		s	s		
Sportive	s		25 833 €	25 063 €		
Médico-sociale		40 346 €				
Police						
Incendie						
Animation						s

**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	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour harcelement 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 harcelement 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.

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE

Date de publication : décembre 2022
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Indre
Version 3

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

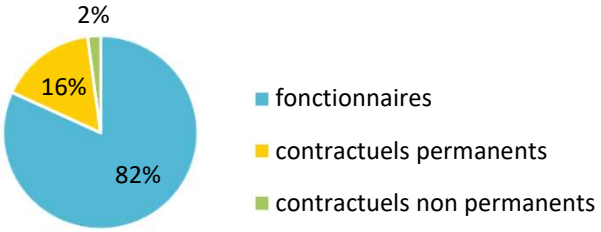
CHATEAUROUX METROPOLE

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

Effectifs

567 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

> **464** fonctionnaires
> **91** contractuels permanents
> **12** contractuels non permanents



7 % des contractuels permanents en CDI

7 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

Précisions emplois non permanents

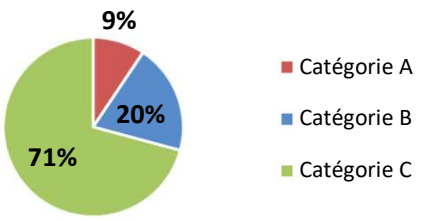
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

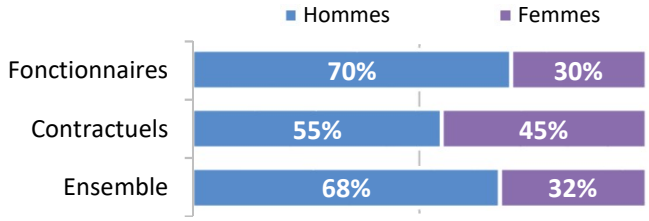
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	29%	20%
Technique	78%	49%	73%
Culturelle	1%		1%
Sportive	2%	22%	5%
Médico-sociale	1%		1%
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

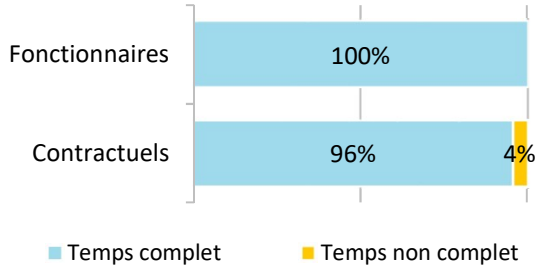


Les principaux cadres d'emplois

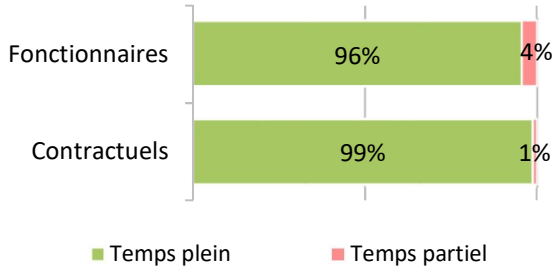
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	54%
Adjoints administratifs	11%
Techniciens	9%
Agents de maîtrise	5%
Educateurs des APS	5%

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



La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

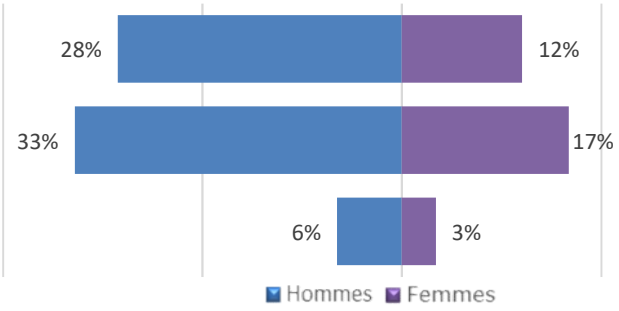
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**47,65**
Contractuels permanents	**37,01**
Ensemble des permanents	**45,91**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**20,42**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

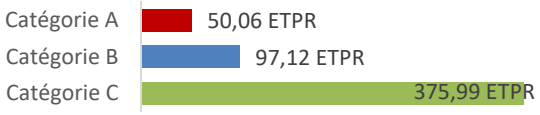
Équivalent temps plein rémunéré

541,19 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

> **462,30** fonctionnaires
> **60,87** contractuels permanents
> **18,02** contractuels non permanents

984 966 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 15 agents en disponibilité

> Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
> 7 agents détachés au sein de la collectivité
> 11 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

En 2021, 93 arrivées d'agents permanents et 96 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020[1]	Effectif physique au 31/12/2021
558 agents	**555 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	**-4,7%**
Contractuels	↗	**28,2%**
Ensemble	↘	**-0,5%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	24%
Fin de contrats remplacants	22%
Mutation	19%
Mise en disponibilité	14%
Détachement	9%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	32%
Recrutement direct	27%
Arrivées de contractuels	22%
Voie de mutation	10%
Transfert de compétence	8%

** 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

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnelnommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

110 avancements d'échelon et 25 avancements de grade

2 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

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

Sanctions disciplinaires

8 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	5	3
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 35,69 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	60 907 546 €	Charges de personnel*	21 740 001 €	→	Soit 35,69 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	15 443 992 €
Primes et indemnités versées :	2 677 444 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	138 436 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	97 284 €
Supplément familial de traitement :	143 750 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
316 411 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

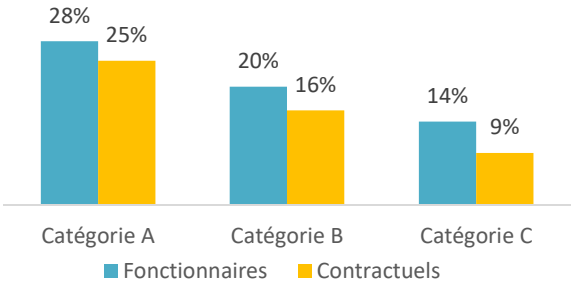
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 742 €	55 606 €	32 318 €	37 710 €	24 932 €	30 391 €
Technique	50 983 €	42 361 €	35 744 €	24 638 €	26 738 €	20 465 €
Culturelle	s		28 699 €			
Sportive	s		28 991 €	21 729 €		
Médico-sociale	40 346 €					
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	**50 595 €**	**51 075 €**	**33 647 €**	**26 193 €**	**26 442 €**	**21 745 €**

**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 17,34 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**17,35%**
Contractuels sur emplois permanents	**17,20%**
Ensemble	**17,34%**

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

- 8106,33 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- 236 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

En 2021, 5 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

En moyenne, 26,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> **En moyenne, 4,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,35%**	**1,15%**	**2,99%**	**1,76%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**7,16%**	**1,15%**	**6,17%**	**1,76%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**7,33%**	**1,15%**	**6,32%**	**1,76%**

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)
- 24,9 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

41 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 7,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 27 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

46 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 93 % sont fonctionnaires*
- 91 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

124 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **16 488 €**
Coût par jour de formation : **133 €**

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 : **76 875 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

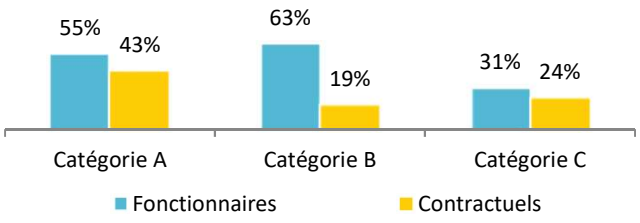
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

En 2021, 35,1% 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



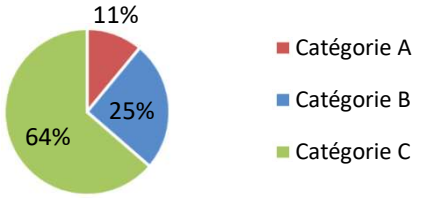
266 610 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	44 %
Coût de la formation des apprentis	27 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	28 %

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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	49%
Autres organismes	47%
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	**19 130 €**
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

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

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 : novembre 2022 *Version 1*