



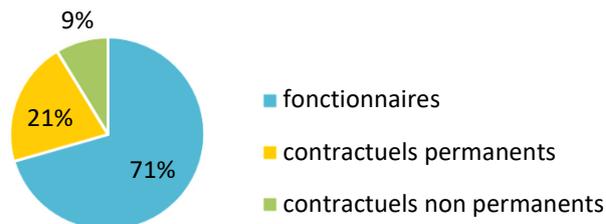
COMMUNE DE SAINT-HERBLAIN

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Loire-Atlantique.

Effectifs

➔ 1 316 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 928 fonctionnaires
- > 274 contractuels permanents
- > 114 contractuels non permanents



➔ 9 % des contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

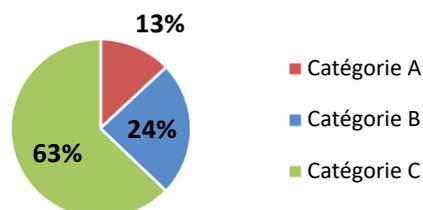
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 40 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

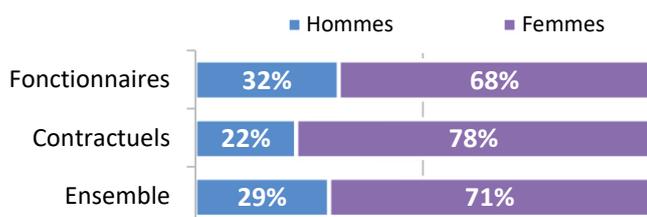
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	15%	23%
Technique	34%	17%	30%
Culturelle	7%	10%	7%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	18%	15%	17%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	14%	42%	20%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

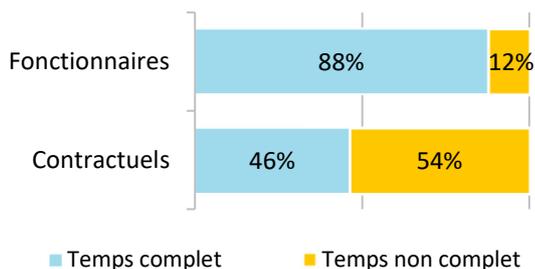


➔ Les principaux cadres d'emplois

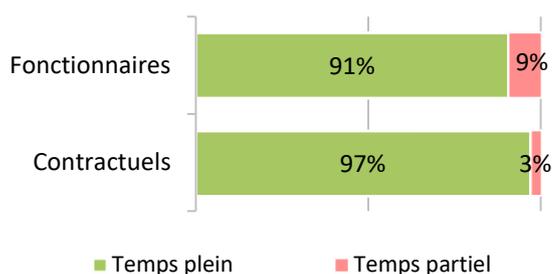
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	21%
Adjoints d'animation	16%
Adjoints administratifs	11%
ATSEM	7%
Rédacteurs	6%

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
Technique	25%	41%
Culturelle	11%	56%
Animation	11%	84%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

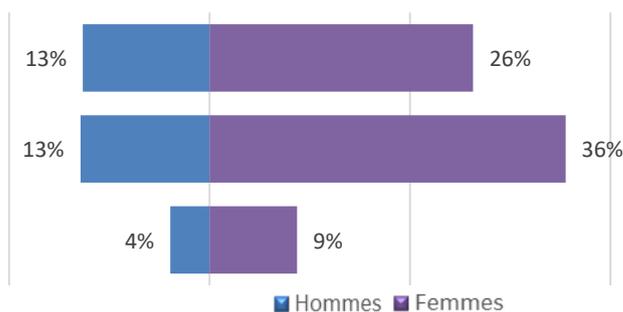
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,46
Contractuels permanents	38,74
Ensemble des permanents	44,70

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,75

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

➔ 1 104,30 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 863,12 fonctionnaires
- > 173,59 contractuels permanents
- > 67,59 contractuels non permanents

2 009 826 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 6 agents en congés parental
- > 59 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 8 agents détachés dans une autre structure
- > 10 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2023, 210 arrivées d'agents permanents et 140 départs

32 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
1 132 agents	1 202 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	2,3%
Contractuels	↗	21,8%
Ensemble	↗	6,2%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	27%
Mutation	26%
Départ à la retraite	19%
Mise en disponibilité	11%
Fin de détachement	6%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	44%
Remplacements (contractuels)	17%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct	10%
Réintégration et retour	6%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- ➔ 5 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel n'ayant pas été nommés

- ➔ 5 lauréats d'un examen professionnel nommés

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

- ➔ 88 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 457 avancements d'échelon et 73 avancements de grade

dont 80,7 % femmes
dont 79,5 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 73,23 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	71 212 591 €	Charges de personnel*	52 145 806 €	➔	Soit 73,23 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	34 306 755 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 739 479 €
Primes et indemnités versées :	4 360 620 €		
IFSE :	4 105 723 €		
CIA :	17 448 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	417 166 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	330 765 €		
Supplément familial de traitement :	316 270 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	126 263 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 363 €	40 431 €	34 972 €	34 586 €	30 001 €	27 806 €
Technique	51 638 €	39 674 €	36 833 €	33 878 €	30 221 €	29 418 €
Culturelle	43 867 €	s	34 208 €	27 747 €	28 596 €	26 473 €
Sportive			30 486 €	28 126 €		
México-sociale	40 516 €	32 422 €	32 985 €	30 691 €	29 238 €	28 244 €
Police			s		33 951 €	
Incendie						
Animation			33 285 €	33 844 €	28 126 €	34 838 €
Toutes filières	47 044 €	38 388 €	34 162 €	32 223 €	29 739 €	30 920 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,71 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,94%
Contractuels sur emplois permanents	11,55%
Ensemble	12,71%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 1623,73 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 32711,22 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 080 €	40 €	1%	8 651 €	455 €	5%	5 717 €				6 845 €	
Catégorie B	3 967 €			4 877 €			3 560 €				3 765 €	
Catégorie C	3 036 €			3 475 €			2 745 €				2 724 €	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 31,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,24%	2,29%	5,34%	1,64%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,72%	2,29%	7,26%	1,64%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,54%	2,72%	7,99%	1,70%

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)
- ➔ 48,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 85 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 6,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 41 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.

119 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 88 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 83 % sont en catégorie C*
- ⇒ 4 258 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
14 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
293 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 10 075 €
Coût par jour de formation : 34 €

➔ **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 : 57 100 €

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

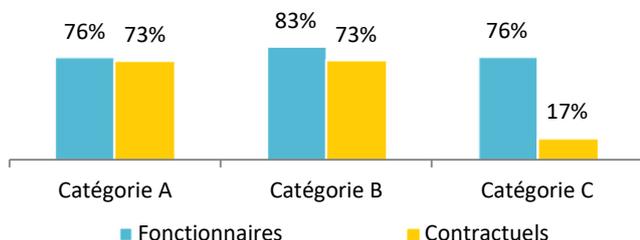
Dernière mise à jour : 2020

Formation

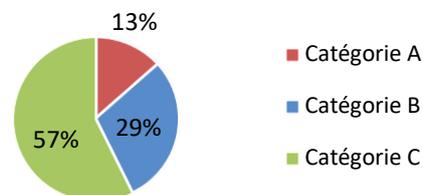
➔ En 2023, 68,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 3 885 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 574 687 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3,2 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	42 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	49%
Autres organismes	40%
Interne à la collectivité	11%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	41 546 €	21 039 €
Montant moyen par bénéficiaire	148 €	71 €

- 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

1780 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2023 dans la collectivité
2 réunions de la F3SCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 2 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

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

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

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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 2024

Version 1