



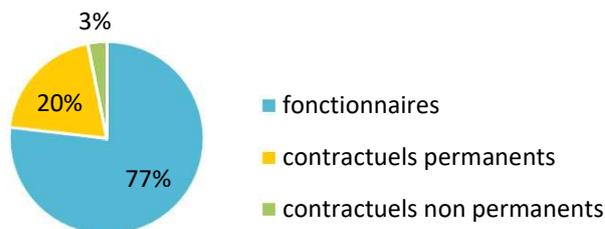
## COMMUNE DE SAINT AMAND MONTROND

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Cher.

### Effectifs

#### ➔ 233 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 179 fonctionnaires
- > 47 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



#### ➔ 17 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

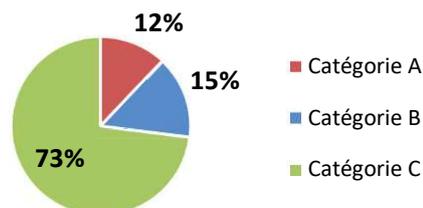
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

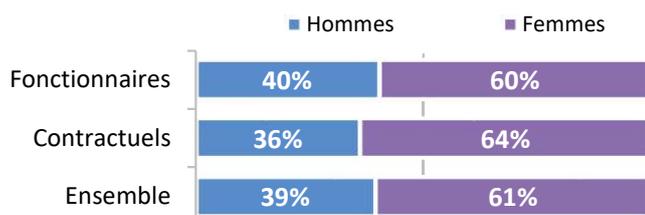
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	31%	21%	29%
Technique	46%	28%	42%
Culturelle	9%	34%	14%
Sportive	1%		0%
Médico-sociale	7%	9%	8%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	3%	9%	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

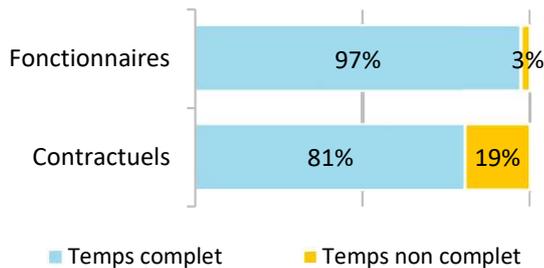


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

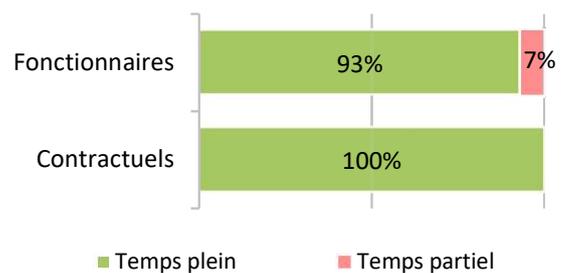
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints administratifs	23%
Agents de maîtrise	9%
Professeurs d'enseignement artistique	6%
Rédacteurs	5%

## — 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
Culturelle	31%	56%

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

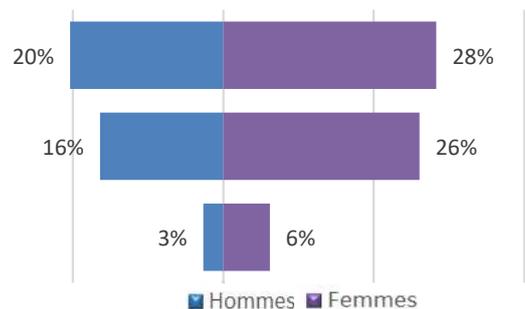
0% des hommes à temps partiel  
9% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,45	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,54	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,01</b>	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	27,50	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

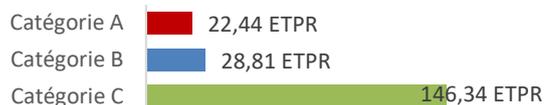
## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 203,89 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 161,00 fonctionnaires
- > 36,59 contractuels permanents
- > 6,30 contractuels non permanents

**371 080 heures travaillées rémunérées en 2023**

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières

- > 7 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 11 agents en disponibilité
- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 3 agents détachés dans une autre structure

## Mouvements

### ➔ En 2023, 23 arrivées d'agents permanents et 24 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
234 agents	233 agents

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

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

Fin de contrats remplaçants	33%
Décès	33%
Mise en disponibilité	17%
Mutation	17%

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

Arrivées de contractuels	76%
Voie de mutation	14%
Voie de détachement	5%
Réintégration et retour	5%

\* 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

### ➔ 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

### ➔ 105 avancements d'échelon et 8 avancements de grade

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

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 1 sanction disciplinaire prononcée en 2023

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 58,41 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	15941 439€	Charges de personnel*	9 311 863 €	➔	Soit 58,41 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	------------	-----------------------	-------------	---	---

\* Montant global

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 214 €	31 605 €	33 593 €	s	31 654 €	22 798 €
Technique	s	s	s	s	30 564 €	23 820 €
Culturelle	37 636 €	45 258 €	47 120 €	40 670 €	30 225 €	
Sportive			s			
Médico-sociale	32 497 €	26 703 €	20 571 €	24 357 €	27 491 €	
Police			s		31 917 €	
Incendie						
Animation			s		27 541 €	22 781 €
<b>Toutes filières</b>	<b>40 555 €</b>	<b>37 816 €</b>	<b>32 064 €</b>	<b>29 671 €</b>	<b>30 753 €</b>	<b>23 340 €</b>

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

### ➔ 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.

La collectivité est en auto-assurances sans convention de gestion avec France Travail pour l'assurance chômage de ses agents contractuels.

En 2023, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires).

## Absences

➔ En moyenne, 23,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 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)	4,33%	2,71%	3,99%	2,54%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,53%	2,71%	5,74%	2,54%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,98%	2,91%	6,93%	3,05%

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)
- ➔ 32,0 % 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

➔ 13 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 5,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 70 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la Collectivité

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

Coût total des formations : **11 127 €**  
Coût par jour de formation : **110 €**

➔ **DÉPENSES**

**Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée**

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

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

## 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.

**5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇔ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇔ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇔ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

Dernière mise à jour :

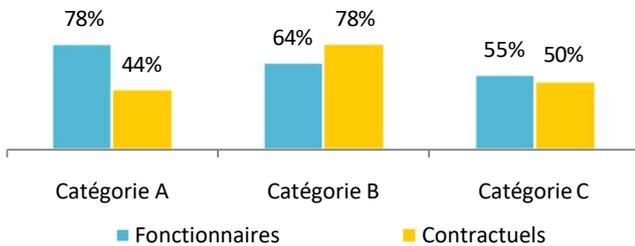
2023

## Formation

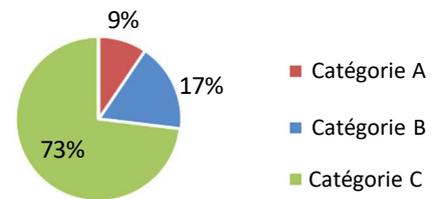
➔ En 2023, 56,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 602 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



➔ 119 678 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,7 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	67 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	26 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance en 2023.

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

42 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2023 dans la collectivité  
3 réunions de la F3SCT

## 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.



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 : décembre 2024

Version 1