



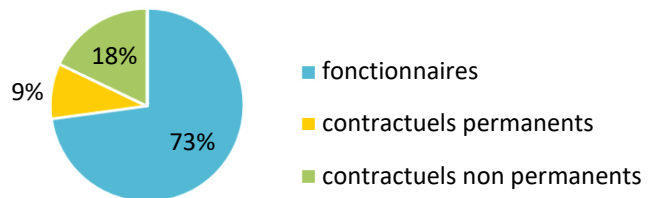
COMMUNE DE SAINT-HERBLAIN

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 Loire-Atlantique.

Effectifs

➔ 1 232 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 898 fonctionnaires
- > 113 contractuels permanents
- > 221 contractuels non permanents



➔ 27 % des contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

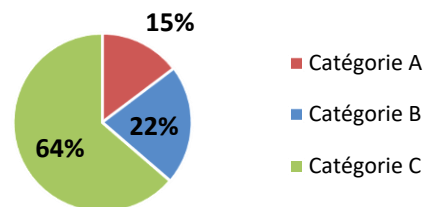
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 82 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et 28 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

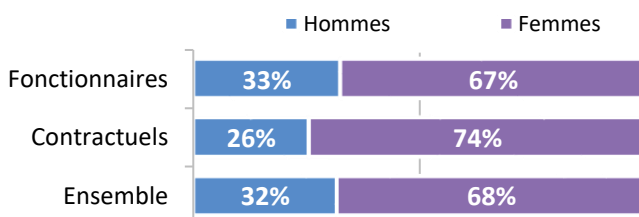
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	33%	26%
Technique	37%	23%	35%
Culturelle	7%	9%	7%
Sportive	1%	3%	1%
Médico-sociale	19%	19%	19%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	10%	13%	11%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

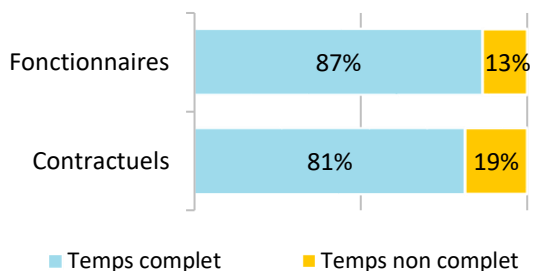


➔ Les principaux cadres d'emplois

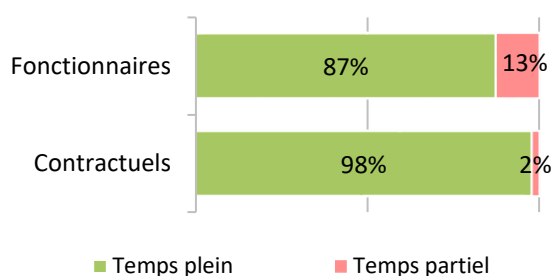
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	25%
Adjoints administratifs	12%
Rédacteurs	8%
ATSEM	8%
Attachés	6%

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	26%	19%
Animation	15%	7%
Culturelle	11%	50%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
16% des femmes à temps partiel

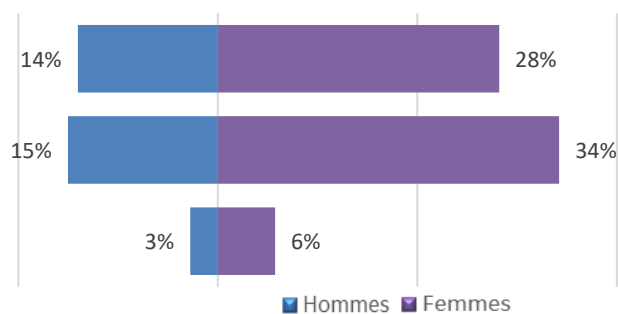
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,89
Contractuels permanents	41,00
Ensemble des permanents	46,23
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	33,79

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

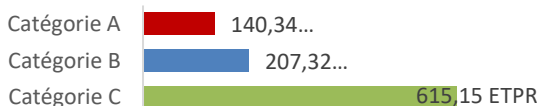
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 101,26 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 860,12 fonctionnaires
- > 102,69 contractuels permanents
- > 138,45 contractuels non permanents

2 004 293 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 7 agents en congés parental
- > 45 agents en disponibilité

- > 8 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés dans une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 152 arrivées d'agents permanents et 152 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
1 011 agents	1 011 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-1,8%
Contractuels	↗	16,5%
Ensemble	→	0,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	27%
Départ à la retraite	26%
Mutation	23%
Mise en disponibilité	7%
Détachement	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	28%
Arrivées de contractuels	27%
Remplacements (contractuels)	18%
Voie de mutation	16%
Voie de détachement	9%

* 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

➔ 16 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 44% des nominations concernent des femmes

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

dont 67% des nominations concernent des femmes

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

dont 77,5 % femmes

dont 81,5 % de catégorie C

➔ 357 avancements d'échelon et 64 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 5 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	60%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	20%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	20%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 72,99 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	63 372 489 €	Charges de personnel*	46 255 459 €	➔	Soit 72,99 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	30 225 489 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	3 884 679 €	3 111 821 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	132 747 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	296 225 €	
Supplément familial de traitement :	294 898 €	
Indemnité de résidence :	207 860 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

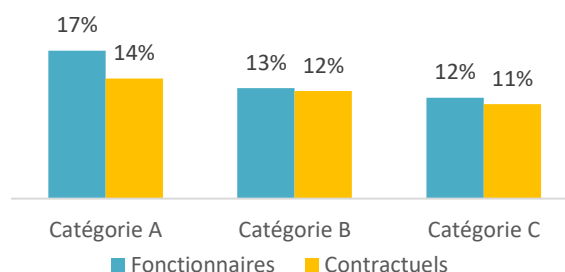
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 532 €	39 680 €	33 999 €	37 471 €	27 697 €	27 162 €
Technique	51 582 €	47 306 €	36 596 €	37 201 €	27 994 €	22 613 €
Culturelle	42 385 €	s	32 133 €	31 810 €	27 934 €	24 012 €
Sportive			31 523 €	s		
México-sociale	35 473 €	24 966 €	s		27 904 €	27 530 €
Police Incendie			s		33 667 €	
Animation			32 058 €	33 713 €	26 777 €	s
Toutes filières	44 840 €	37 658 €	33 667 €	35 408 €	27 857 €	25 536 €

*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 12,85 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,95%
Contractuels sur emplois permanents	12,01%
Ensemble	12,85%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 822,18 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 8176,61 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

En 2021, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 29,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,7 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)	5,68%	1,78%	5,24%	2,77%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,02%	2,39%	7,39%	2,77%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,70%	2,77%	8,93%	3,25%

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)
- ➔ 38,2 % 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

➔ 69 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 5,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 28 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.

107 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 88 % sont en catégorie C*
- ⇒ 189 136 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 31 650 €
Coût par jour de formation : 127 €

➔ **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 : 35 974 €

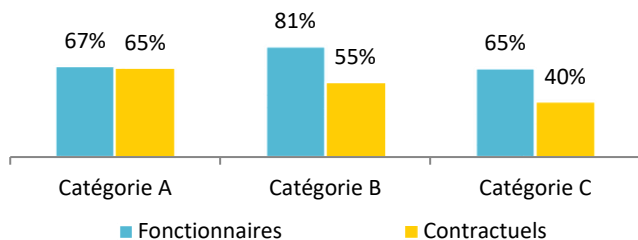
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

Formation

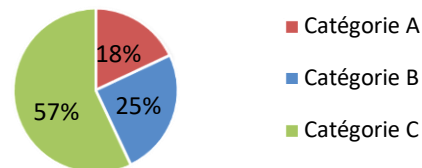
➔ En 2021, 66,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 1 885 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 459 961 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Coût de la formation des apprentis	13 %
Autres organismes	36 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	41%
Autres organismes	51%
Interne à la collectivité	8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	51 164 €	28 894 €
Montant moyen par bénéficiaire	159 €	70 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

492 jours de grève recensés en 2021

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 2 réunions en 2021 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2021 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2021 dans la collectivité
6 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

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

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

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

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

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2022

Version 1