



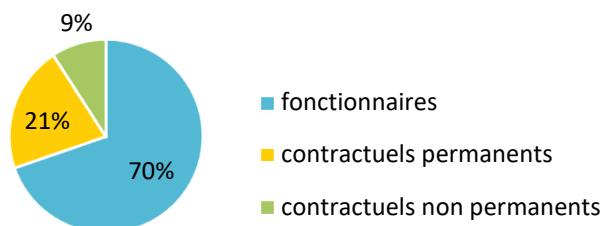
## COMMUNE DE SAINT-HERBLAIN

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

**Effectifs**

→ **1 281 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 893 fonctionnaires
- > 271 contractuels permanents
- > 117 contractuels non permanents



→ **8 % des contractuels permanents en CDI**

→ **4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

→ **Précisions emplois non permanents**

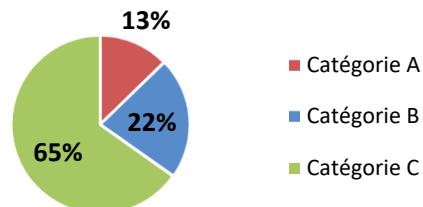
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 32 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et 32 intérimaires

**Caractéristiques des agents permanents**

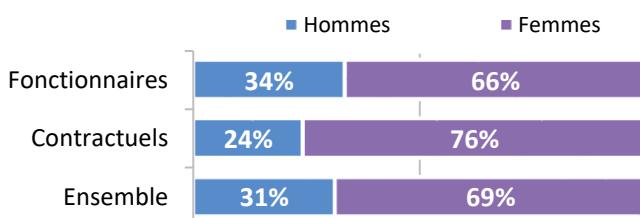
→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	13%	23%
Technique	36%	19%	32%
Culturelle	6%	11%	8%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	15%	9%	14%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	13%	47%	21%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Répartition par genre et par statut**

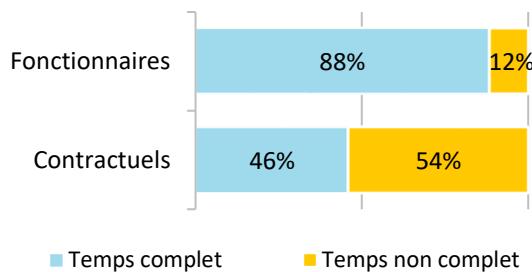


→ **Les principaux cadres d'emplois**

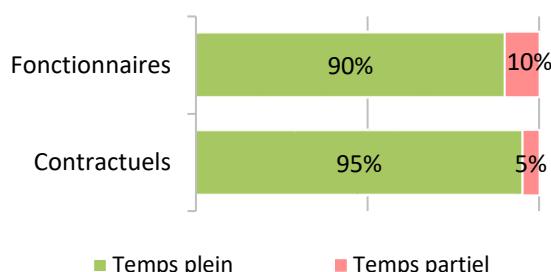
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	23%
Adjointes d'animation	17%
Adjointes administratives	11%
ATSEM	7%
Attachées	6%

## — 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%	33%
Culturelle	10%	43%
Animation	10%	83%

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

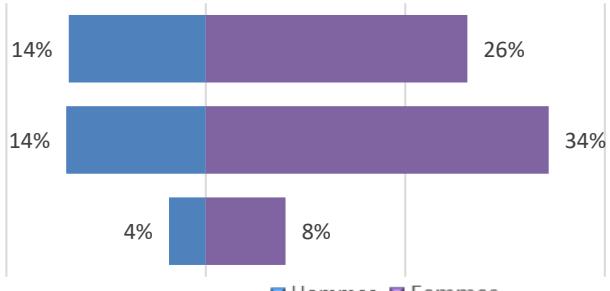
3% des hommes à temps partiel  
13% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges —

### ► En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,87
Contractuels permanents	39,79
Ensemble des permanents	45,22
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	33,70

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

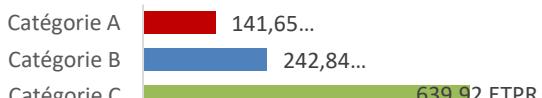
## — Équivalent temps plein rémunéré —

### ► 1 091,08 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 841,89 fonctionnaires
- > 182,52 contractuels permanents
- > 66,67 contractuels non permanents

1 985 766 heures travaillées rémunérées en 2024

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières —

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 4 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 7 agents en congés parental
- > 55 agents en disponibilité

- > 8 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 10 agents détachés dans une autre structure
- > 10 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

- En 2024, 154 arrivées d'agents permanents et 191 départs

20 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
1 201 agents	1 164 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-4,6%
Contractuels	↗	2,3%
Ensemble	↘	-3,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	38%
Fin de contrats remplacants	24%
Départ à la retraite	14%
Démission	9%
Mise en disponibilité	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	36%
Remplacements (contractuels)	21%
Voie de mutation	18%
Recrutement direct	10%
Voie de détachement	6%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

## Évolution professionnelle

- 4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 25% des nominations concernent des femmes

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

- 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

- 446 avancements d'échelon et 59 avancements de grade

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

dont 72,1 % femmes  
dont 86,0 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 12 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	8	3
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> 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 2024)

Incroyances, violences, insultes, harcèlement moral	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%
Autres	17%

## Budget et rémunérations

### ► Les charges de personnel représentent 70,21 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>74 284 675 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>52 157 754 €</b>	<b>Soit 70,21 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	33 955 314 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	4 351 927 €	
IFSE :	4 091 622 €	1 732 529 €
CIA :	16 866 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	496 012 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	332 264 €	
Supplément familial de traitement :	306 589 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	4 883 €	

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 764 €	40 925 €	35 979 €	33 594 €	30 296 €	28 186 €
Technique	51 325 €	39 572 €	36 930 €	33 173 €	30 410 €	29 497 €
Culturelle	45 544 €	s	32 772 €	28 346 €	28 986 €	26 470 €
Sportive	s		29 783 €	28 649 €		s
Médico-sociale	39 409 €	s	32 252 €	27 887 €	28 941 €	27 541 €
Police				s		34 410 €
Incendie						
Animation			32 807 €	30 646 €	28 727 €	34 570 €
<b>Toutes filières</b>	<b>47 775 €</b>	<b>39 684 €</b>	<b>34 138 €</b>	<b>31 078 €</b>	<b>29 957 €</b>	<b>31 171 €</b>

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

### ► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,82 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	<b>13,09%</b>
Contractuels sur emplois permanents	<b>11,53%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>12,82%</b>

- ⇒ 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
- ⇒ 1081,83 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ 38844,85 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ 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	7 182 €	43 €	1%	8 959 €	390 €	4%	5 628 €			6 745 €		
Catégorie B	4 106 €			4 938 €			3 674 €			3 837 €		
Catégorie C	3 088 €			3 449 €			2 751 €			2 812 €		

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

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

► En moyenne, 30,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,86%	3,24%	6,01%	1,82%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,46%	3,39%	7,28%	2,67%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,23%	4,30%	8,08%	2,74%

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)
- 52,4 % 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

► 98 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 7,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 31 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.

### 112 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 93 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 85 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 14 021 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

32 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
1 conseiller de prévention

### FORMATION

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

Coût total des formations : 50 040 €  
Coût par jour de formation : 104 €

### 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 : 49 225 €

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

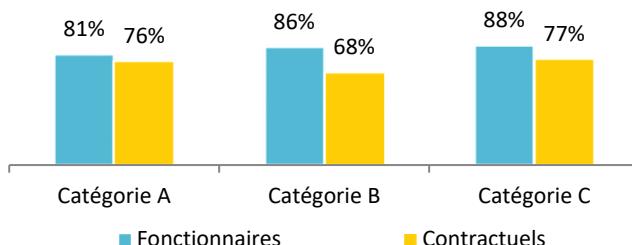
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

## Formation

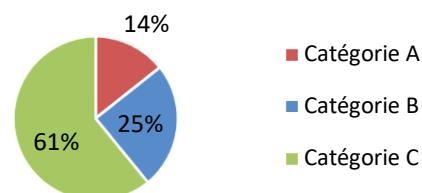
► En 2024, 83,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



► 4 059 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
► > 3,5 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	53 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	41 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	39%
Autres organismes	46%
Interne à la collectivité	15%

## 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	76 903 €	16 240 €
Montant moyen par bénéficiaire	220 €	67 €

► 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

1157 jours de grève recensés en 2024

► Comité Social Territorial

6 réunions en 2024 dans la collectivité  
5 réunions de la F3SCT

► Commissions Administratives Paritaires

► 4 réunions en 2024 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2024 dans la collectivité

## — Précisions méthodologiques —

### ► 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

*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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 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.