



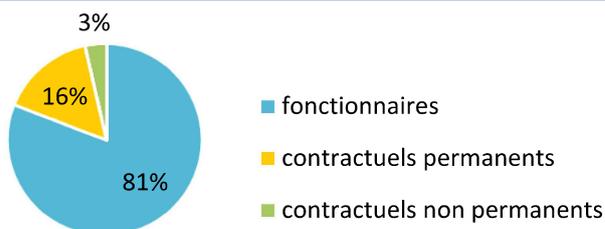
## COMMUNE DE SAINT AMAND MONTROND

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Cher.

### Effectifs

#### ➔ 242 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 196 fonctionnaires
- > 38 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents



#### ➔ 16 % des contractuels permanents en CDI

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

#### ➔ Précisions emplois non permanents

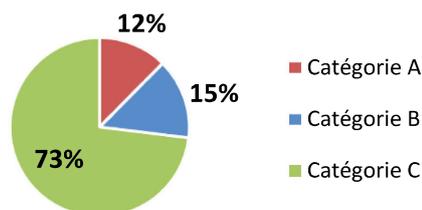
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

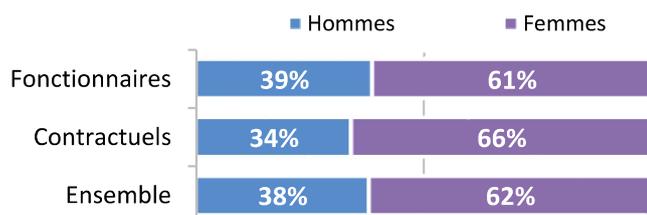
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%	18%	31%
Technique	46%	29%	44%
Culturelle	7%	42%	13%
Sportive	1%		0%
Médico-sociale	8%	11%	8%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	3%		2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

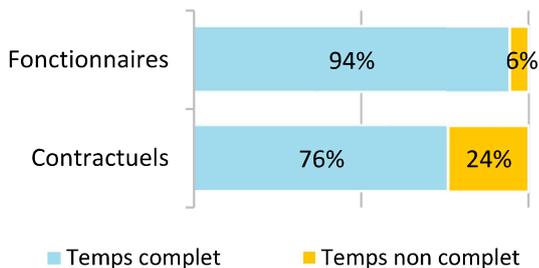


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

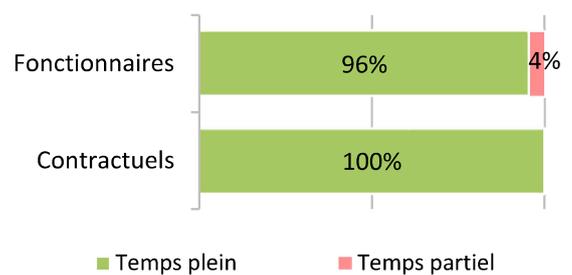
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints administratifs	23%
Agents de maîtrise	7%
Professeurs d'enseignement artistique	6%
Rédacteurs	6%

## 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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	57%	56%
Technique	3%	0%

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

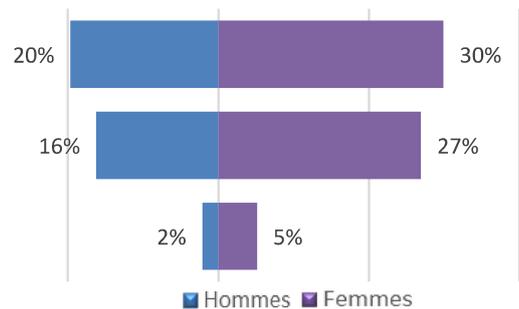
0% des hommes à temps partiel  
6% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,49	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,66	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,22</b>	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	36,25	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

### ➔ 210,91 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 171,72 fonctionnaires
- > 31,77 contractuels permanents
- > 7,42 contractuels non permanents

383 856 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	20,43 ETPR
Catégorie B	28,19 ETPR
Catégorie C	154,87 ETPR

## Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 6 agents en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité

## Mouvements

### En 2022, 26 arrivées d'agents permanents et 29 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
237 agents	234 agents

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

### Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	32%
Démission	23%
Départ à la retraite	18%
Mutation	9%
Rupture conventionnelle	9%

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

Arrivées de contractuels	59%
Remplacements (contractuels)	18%
Voie de mutation	14%
Voie de détachement	9%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

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

Aucune nomination concerne des femmes

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

### 105 avancements d'échelon et 25 avancements de grade

### Aucun lauréat d'un examen professionnel

### Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 100,0 % femmes

dont 0,0 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
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 50,5 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>17 135 340 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>8 653 940 €</b>	➔	<b>Soit 50,5 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	---

\* 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	s	s	33 395 €	s	26 691 €	21 562 €
Technique	s	s		s	24 003 €	21 687 €
Culturelle	35 174 €	27 543 €	21 197 €	21 323 €	26 371 €	s
Sportive			s			
Médico-sociale	32 441 €	s	27 153 €	21 930 €	25 322 €	
Police			s		28 500 €	
Incendie						
Animation			s		24 801 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>38 280 €</b>	<b>28 814 €</b>	<b>28 911 €</b>	<b>22 521 €</b>	<b>25 061 €</b>	<b>21 482 €</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 maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ En 2022, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 28,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 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)	5,54%	1,68%	4,91%	0,79%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,80%	1,68%	6,81%	0,79%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,14%	1,87%	7,96%	0,82%

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)

➔ 48,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 9 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 3,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 100 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.

**8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇨ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇨ 88 % sont fonctionnaires\*

⇨ 88 % sont en catégorie C\*

⇨ 24 494 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

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

Coût total des formations : **1 100 €**

Coût par jour de formation : **65 €**

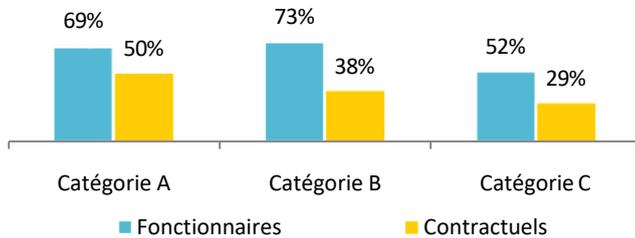
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

## Formation

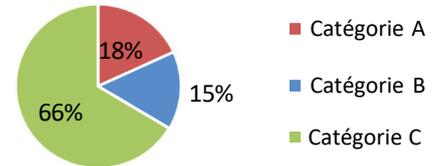
➔ En 2022, 53,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



➔ 516 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 89 467 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	55 %
Coût de la formation des apprentis	8 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	35 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation

par organisme	
CNFPT	62%
Autres organismes	38%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité

---

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 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'Etudes des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

*Date de publication :*

*janvier 2024*

*Version 4*

