



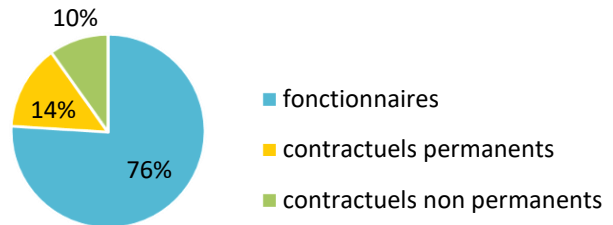
## CA AGGLOMERATION DU CHOLETAIS

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 de Maine-et-Loire.

### Effectifs

#### ➔ 1 410 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 1 071 fonctionnaires
- > 200 contractuels permanents
- > 139 contractuels non permanents



#### ➔ 6 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

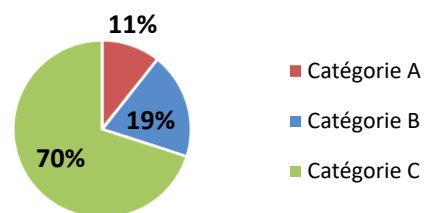
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 68 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

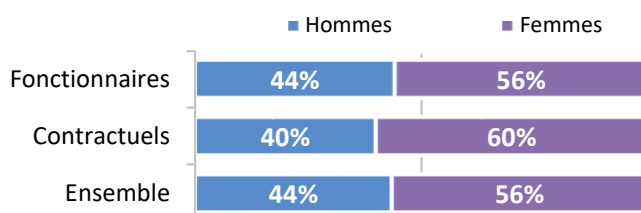
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	21%	24%
Technique	50%	46%	49%
Culturelle	10%	19%	12%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	6%	8%	7%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	7%	7%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

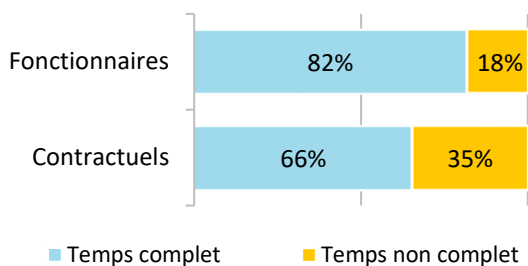


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

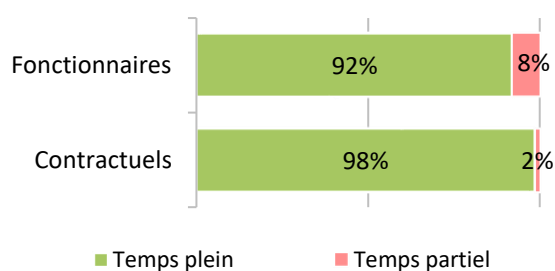
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	8%
Techniciens	6%
Adjoints d'animation	6%

## 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
Médico-sociale	82%	50%
Animation	34%	62%
Technique	16%	29%

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

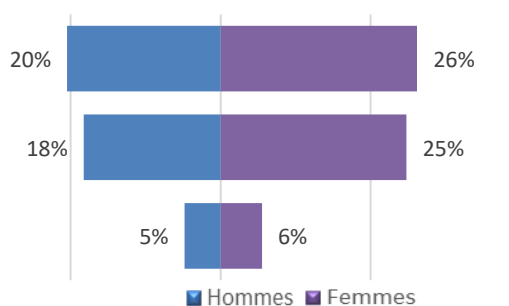
2% des hommes à temps partiel  
13% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,88	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,93	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,63</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	33,08	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

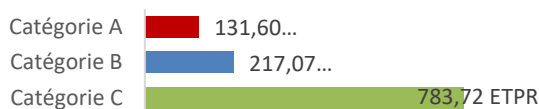
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 1 186,94 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 988,77 fonctionnaires
- > 143,62 contractuels permanents
- > 54,55 contractuels non permanents

2 160 231 heures travaillées rémunérées en 2023

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 2 agents en congés parental
- > 51 agents en disponibilité
- > 10 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents détachés dans une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2023, 497 arrivées d'agents permanents et 235 départs

38 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
1 009 agents	1 271 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	38,9%
Contractuels	↘	-16,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>26,0%</b>

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

Fin de contrats remplaçants	44%
Départ à la retraite	15%
Mise en disponibilité	12%
Démission	11%
Mutation	6%

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

Transfert de compétence	56%
Arrivées de contractuels	18%
Recrutement direct	10%
Remplacements (contractuels)	9%
Voie de mutation	4%

\* 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

### ➔ 561 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 545 n'ayant pas été nommé(s)

dont 38% des nominations concernent des femmes

### ➔ 9 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité n'ayant pas été nommés

### ➔ 515 avancements d'échelon et 74 avancements de grade

### ➔ 20 lauréats d'un examen professionnel n'ayant pas été nommés

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

dont 41,4 % femmes

dont 79,3 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

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

	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 46,38 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>121 559 254 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>56 383 979 €</b>	➔	<b>Soit 46,38 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>36 303 236 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>1 290 018 €</b>
Primes et indemnités versées :	6 708 004 €		
IFSE :	4 378 921 €		
CIA :	1 300 290 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	404 200 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	233 553 €		
Supplément familial de traitement :	368 409 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	38 322 €		

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 760 €	37 556 €	34 979 €	28 965 €	28 988 €	26 809 €
Technique	56 492 €	52 025 €	37 083 €	29 801 €	28 923 €	26 805 €
Culturelle	48 226 €	29 929 €	32 172 €	25 352 €	26 959 €	s
Sportive			33 554 €			
Médico-sociale	37 965 €	39 146 €	39 193 €		28 453 €	26 466 €
Police					35 944 €	
Incendie						
Animation			32 292 €	s	27 291 €	28 741 €
<b>Toutes filières</b>	<b>52 845 €</b>	<b>39 651 €</b>	<b>35 020 €</b>	<b>28 038 €</b>	<b>28 844 €</b>	<b>27 087 €</b>

\*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 18,48 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>18,73%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>16,62%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>18,48%</b>

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 22455 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 281 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	10 169 €	1 361 €	12%	12 458 €	1 394 €	10%	6 439 €	1 065 €	14%	11 803 €	1 316 €	10%
Catégorie B	4 556 €	1 211 €	21%	5 304 €	1 243 €	19%	3 423 €	1 120 €	25%	3 268 €	1 128 €	26%
Catégorie C	2 476 €	1 118 €	31%	2 804 €	1 141 €	29%	1 299 €	783 €	38%	1 665 €	798 €	32%

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

Cette année, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 25 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,3 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)	3,57%	2,21%	3,36%	0,24%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,86%	2,28%	6,14%	0,24%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,17%	2,58%	6,44%	0,25%

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)

➔ 29,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 74 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 5,2 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.

**122 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 90 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 110 425 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
28 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
3 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : 55 376 €  
Coût par jour de formation : 72 €

➔ **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 : 599 012 €

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

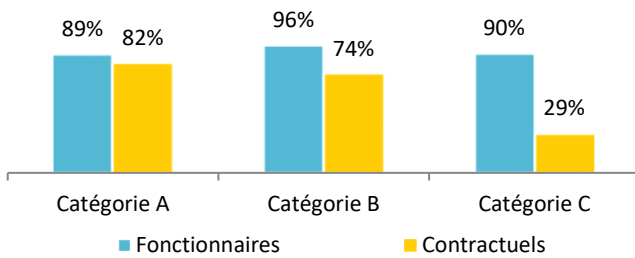
Dernière mise à jour : 2023

## Formation

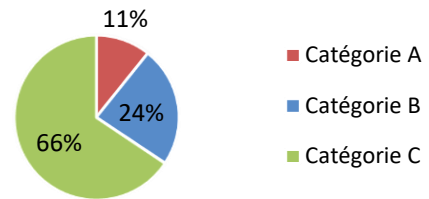
➔ En 2023, 85,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 2 789 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



➔ 552 942 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	58 %
Coût de la formation des apprentis	12 %
Frais de déplacement	9 %
Autres organismes	21 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	15%
Autres organismes	76%
Interne à la collectivité	9%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	173 070 €
Montant moyen par bénéficiaire	202 €

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

338 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

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

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 3 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion 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