



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



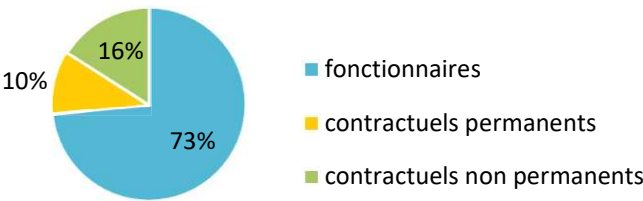
DEPARTEMENT DE L'INDRE ET LOIRE

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion d'Indre-et-Loire.

Effectifs

➔ **2 507 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 1 839 fonctionnaires
- > 263 contractuels permanents
- > 405 contractuels non permanents



➔ **9 % des contractuels permanents en CDI**

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

➔ **Précisions emplois non permanents**

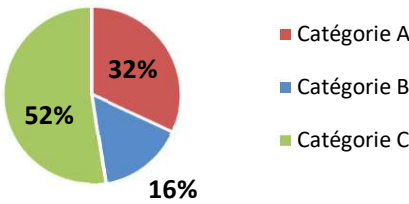
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 8 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ **Répartition par filière et par statut**

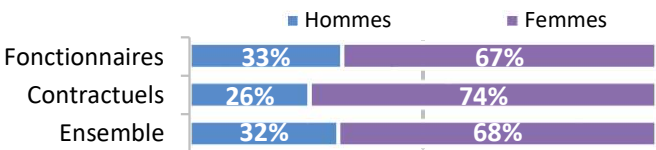
➔ **Répartition des agents par catégorie**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	25%	29%
Technique	46%	35%	45%
Culturelle	5%	3%	4%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	20%	37%	22%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%



➔ **Répartition par genre et par statut**

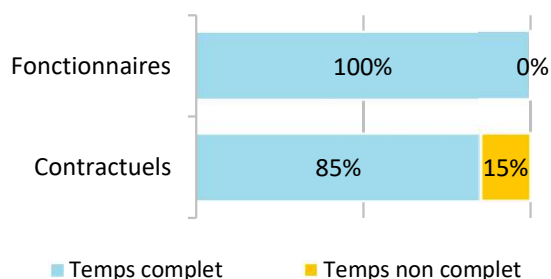
➔ **Les principaux cadres d'emplois**



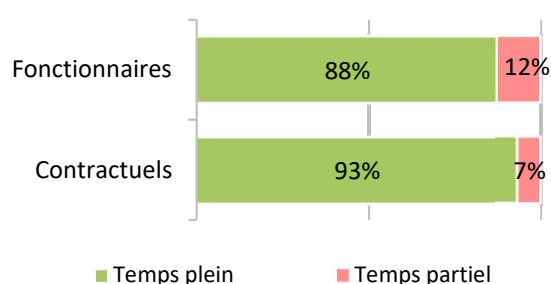
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	19%
Assistants socio-éducatifs	16%
Adjointes administratifs	14%
Adjointes techniques	11%
Rédacteurs	9%

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	4 fonctionnaires TNC	39 contractuels TNC
Administrative	0%	20%
Médico-sociale	0%	20%
Technique	0%	8%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
16% des femmes à temps partiel

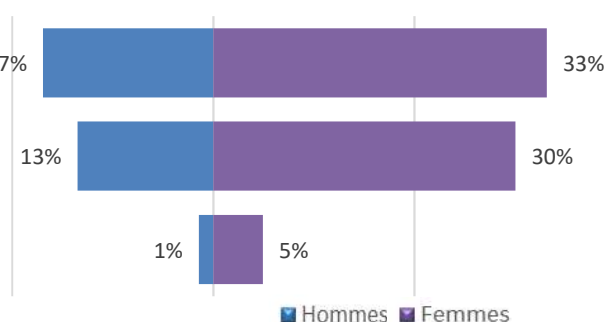
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,49
Contractuels permanents	39,65
Ensemble des permanents	48,25
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	47,27

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

➔ 2 568,29 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 1 831,94 fonctionnaires
- > 272,78 contractuels permanents
- > 463,57 contractuels non permanents

4674 288 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	646,13 ETPR
Catégorie B	325,55 ETPR
Catégorie C	1133,04 ETPR

Positions particulières

> 23 agents détachés dans une autre structure

- > 4 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 85 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > 95 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2024, 214 arrivées d'agents permanents et 268 départs

36 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
2 156 agents	2 102 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-0,8%
Contractuels	↘	-13,2%
Ensemble	↘	-2,5%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	52%
Départ à la retraite	21%
Mutation	12%
Démission	9%
Fin de détachement	4%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	40%
Remplacements (contractuels)	28%
Recrutement direct	12%
Voie de mutation	11%
Voie de détachement	7%

* 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

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

dont 35% des nominations concernent des femmes

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

➔ 764 avancements d'échelon et 102 avancements de grade

➔ 5 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

dont 77,5 % femmes

dont 59,2 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	2	2
Sanction 2ème groupe	1	0
Sanction 3ème groupe	1	0
Sanction 4ème groupe	1	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)

Mœurs (dont harcèlement sexuel)	57%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	29%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	14%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 20,07 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	609 044 848 €	Charges de personnel*	122 207 621 €	➡	Soit 20,07 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	---------------	-----------------------	---------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	70 345 674 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	12 007 450 €		15 688 119 €
IFSE :	9 894 049 €		
CIA :	1 365 129 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	259 419 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	575 084 €		
SFT (titulaire uniquement) :	539 346 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	923 864 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 865 €	37 940 €	34 086 €	23 440 €	28 266 €	17 065 €
Technique	55 234 €	41 533 €	35 605 €	30 182 €	29 001 €	19 406 €
Culturelle	47 739 €	38 424 €	35 814 €	28 783 €	31 634 €	s
Sportive	s					
Médico-sociale	41 961 €	29 040 €	34 674 €	s		
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	45 353 €	32 333 €	34 731 €	27 549 €	28 899 €	18 853 €

*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 17,07 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,72%
Contractuels sur emplois permanents	2,47%
Ensemble	17,07%

- ➡ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- ➡ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➡ 11723,09 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➡ 204 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➡ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➡ Cette année, 5 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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	6 792 €	1 439 €	17%	10 328 €	1 653 €	14%	655 €					
Catégorie B	5 275 €	551 €	9%	6 591 €	530 €	7%						
Catégorie C	4 113 €	426 €	9%	4 402 €	433 €	9%						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 16 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

- ➔

En moyenne, 24,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire
- >

En moyenne, 8,4 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)	3,94%	1,93%	3,69%	0,33%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,71%	2,31%	6,16%	0,33%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,36%	2,64%	6,77%	0,41%

Cf. p.7 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)
- ➔ 6,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔

126 accidents du travail déclarés au total en 2024
- >

5 accidents du travail pour 100 agents
- >

En moyenne, 18 jours d'absence consécutifs par accident du travail

- ➔

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔

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

Coût total des formations : 34 085 €
Coût par jour de formation : 48 €
- ➔

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 : 285 682 €
- ➔

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

Dernière mise à jour : 2024

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.

- 208 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent
- ⇒

12 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒

95 % sont fonctionnaires*
- ⇒

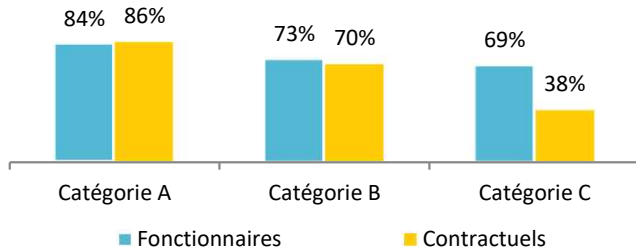
70 % sont en catégorie C*
- ⇒

597 99 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

- ➔ En 2024, 73,5% 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



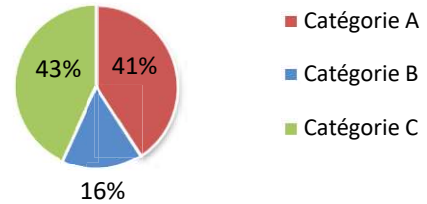
- ➔ 1193 426 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	54 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	33 %

- ➔ 6 867 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 :

> 3,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	50%
Autres organismes	24%
Interne à la collectivité	27%

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	117 183 €	297 038 €
Montant moyen par bénéficiaire	176 €	155 €

- ➔ 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

17 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

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

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 2 réunions en 2024 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions 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 2025 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 : novembre 2025

Version 1