



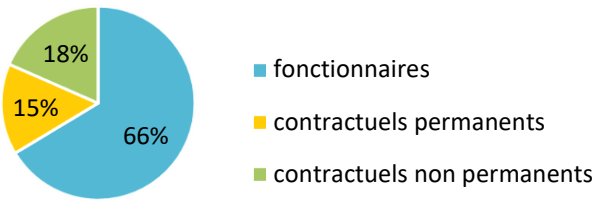
DEPARTEMENT DU LOIR ET CHER

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 du Loir-et-Cher.

Effectifs

➔ 1 710 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 1 135 fonctionnaires
- > 260 contractuels permanents
- > 315 contractuels non permanents



➔ 18 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

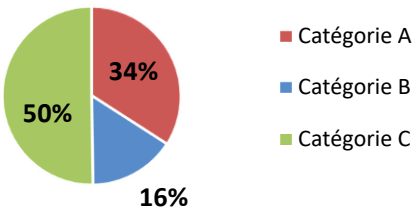
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 14 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

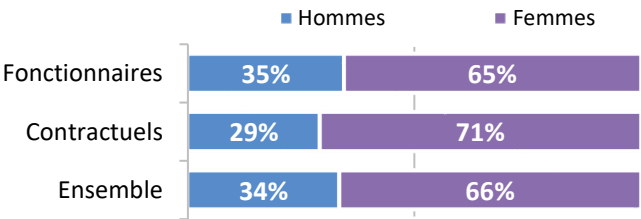
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	34%	35%	34%
Technique	46%	29%	43%
Culturelle	3%	1%	2%
Sportive			
Médico-sociale	17%	34%	20%
Police			
Incendie			
Animation	0%	1%	0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

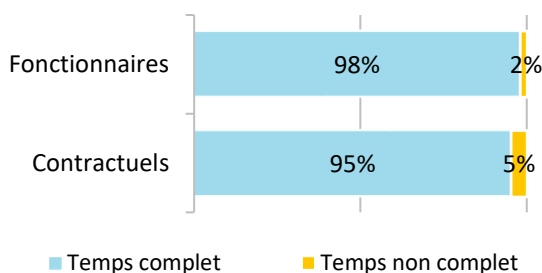


➔ Les principaux cadres d'emplois

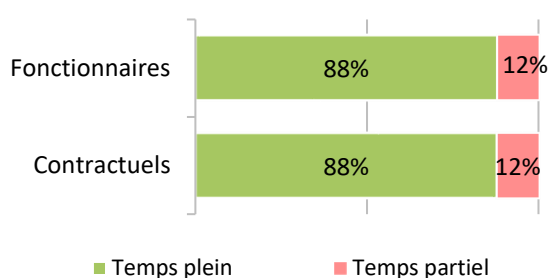
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes administratifs	16%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	14%
Assistants socio-éducatifs	14%
Adjointes techniques	10%
Attachés	10%

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	3%	9%
Médico-sociale	2%	6%
Administrative	1%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

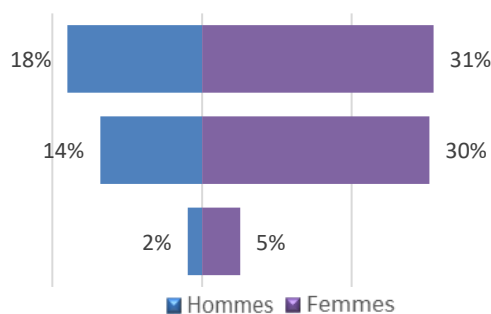
3% des hommes à temps partiel
17% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,53	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,44	
Ensemble des permanents	47,65	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	47,45	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

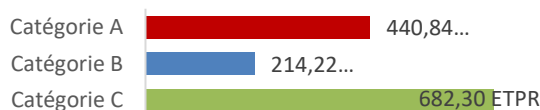
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 646,13 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 1 096,75 fonctionnaires
- > 240,61 contractuels permanents
- > 308,77 contractuels non permanents

2 995 957 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 5 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en congés parental
- > 38 agents en disponibilité
- > 32 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 17 agents détachés dans une autre structure
- > 5 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2024, 141 arrivées d'agents permanents et 99 départs

38 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
1 353 agents	1 395 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	0,9%
Contractuels	↗	14,0%
Ensemble	↗	3,1%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	44%
Démission	15%
Mutation	13%
Mise en disponibilité	9%
Fin de contrats remplaçants	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	59%
Voie de mutation	23%
Voie de détachement	7%
Remplacements (contractuels)	5%
Recrutement direct	3%

* 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

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

dont 53% des nominations concernent des femmes

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

➔ Aucun avancement d'échelon et 75 avancements de grade

➔ 12 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 43% des nominations concernent des femmes

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

dont 86,3 % femmes

dont 68,6 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 12 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	3
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

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	42%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	42%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	17%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 23,18 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	378 068 505 €	Charges de personnel*	87 624 899 €	➔	Soit 23,18 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	49 313 183 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	10 033 020 €	13 149 152 €
IFSE :	9 374 041 €	
CIA :	448 140 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	281 719 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	326 765 €	
Supplément familial de traitement :	363 499 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	627 123 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 003 €	42 870 €	35 883 €	29 595 €	29 682 €	25 189 €
Technique	59 401 €	48 736 €	38 762 €	30 793 €	31 014 €	28 894 €
Culturelle	48 228 €		34 471 €	s	28 116 €	s
Sportive						
Médico-sociale	45 899 €	37 734 €	41 181 €			
Police						
Incendie						
Animation			35 802 €	27 481 €		
Toutes filières	50 927 €	40 387 €	37 048 €	30 092 €	30 573 €	27 541 €

*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 20,35 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
Fonctionnaires	19,82%	➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	22,86%	➔ 12635,37 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
Ensemble	20,35%	➔ 704,42 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	9 393 €	424 €	4%	16 906 €	466 €	3%	8 881 €	303 €	3%	11 572 €	249 €	2%
Catégorie B	6 398 €	380 €	6%	7 692 €	394 €	5%	6 105 €	303 €	5%	6 624 €	279 €	4%
Catégorie C	4 725 €	291 €	6%	5 225 €	331 €	6%	4 572 €	108 €	2%	5 421 €	65 €	1%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 12 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 25,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,9 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)	4,37%	1,77%	3,89%	1,02%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,11%	2,17%	6,19%	1,64%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,88%	3,73%	7,11%	1,71%

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)
- ➔ 30,3 % des agents permanents 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

➔ 84 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 4,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 47 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.

138 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 11 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 89 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 64 % sont en catégorie C*
- ⇒ 616 867 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
2 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : 26 395 €

Coût par jour de formation : 209 €

➔ **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 : 128 695 €

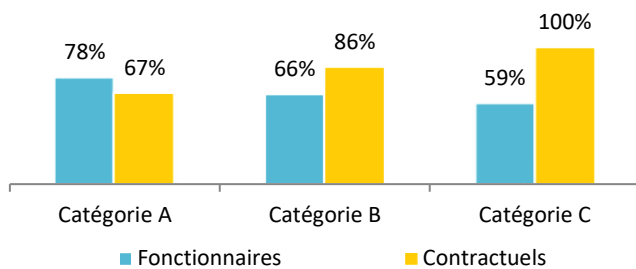
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

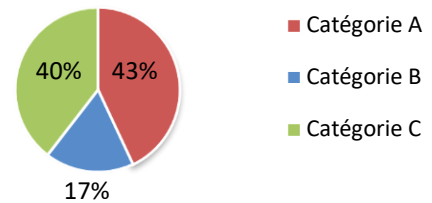
- ➔ En 2024, 67,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- ➔ 4 277 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 :
> 3,1 jours par agent

- ➔ 1 030 444 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	44 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	9 %
Autres organismes	40 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	28%
Autres organismes	31%
Interne à la collectivité	41%

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	95 142 €	300 172 €
Montant moyen par bénéficiaire	188 €	241 €

- ➔ 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

198 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

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



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 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 : septembre 2025

Version 1