

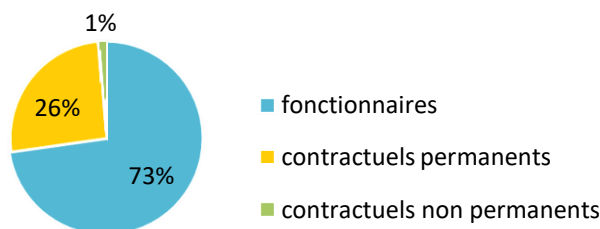
## COMMUNE D'INGRE

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 Loiret.

### Effectifs

#### 224 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 163 fonctionnaires
- > 58 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### Précisions emplois non permanents

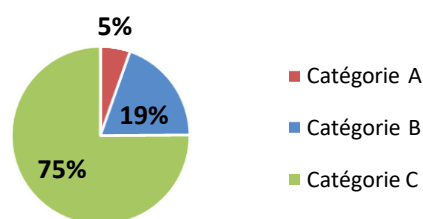
- ▣ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ▣ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ▣ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

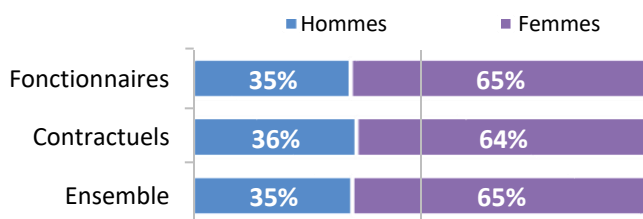
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	12%	21%
Technique	43%	22%	38%
Culturelle	6%	22%	10%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale	7%	9%	7%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	15%	34%	20%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut

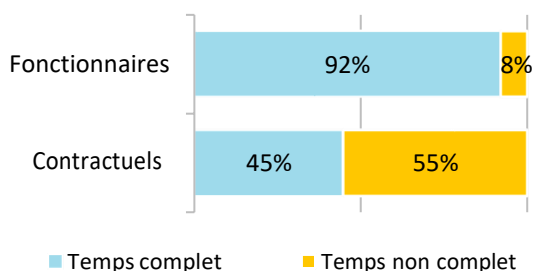


#### Les principaux cadres d'emplois

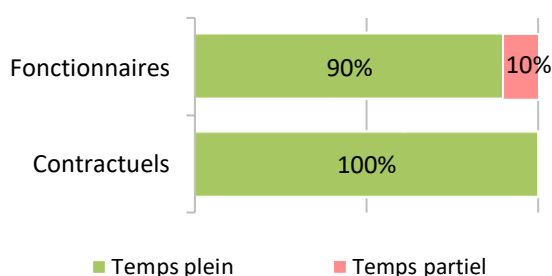
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	30%
Adjoints d'animation	19%
Adjoints administratifs	14%
Assistants d'enseignement artistique	8%
Rédacteurs	5%

## 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
Culturelle	67%	77%
Technique	7%	38%
Animation	4%	65%

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

2% des hommes à temps partiel  
12% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

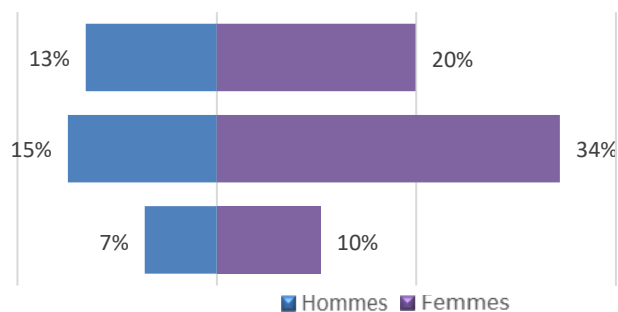
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,94
Contractuels permanents	34,05
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>42,82</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	52,50

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

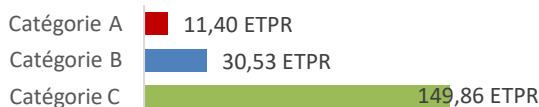
## Équivalent temps plein rémunéré

200,30 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 152,73 fonctionnaires
- > 39,06 contractuels permanents
- > 8,51 contractuels non permanents

364 546 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 18 agents en disponibilité
- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité

## Mouvements

### En 2022, 36 arrivées d'agents permanents et 55 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
210 agents	221 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	5,2%
Contractuels	↘	-31,8%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-7,9%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	71%
Démission	9%
Départ à la retraite	9%
Mise en disponibilité	4%
Mutation	4%

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

Arrivées de contractuels	50%
Voie de mutation	19%
Remplacements (contractuels)	17%
Recrutement direct	8%
Voie de détachement	6%

\* 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

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

dont 50% des nominations concernent des femmes

### 3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

### 198 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

### 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

## Sanctions disciplinaires

### 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	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

### Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 68,1 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>11 961 000 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>8 145 000 €</b>	➔	<b>Soit 68,1 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	---

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>5 386 967 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>259 506 €</b>
Primes et indemnités versées :	916 565 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	91 263 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	22 423 €		
Supplément familial de traitement :	52 517 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 902 €		31 762 €	30 169 €	27 518 €	24 100 €
Technique	s		30 119 €	s	26 024 €	26 040 €
Culturelle			27 217 €	20 886 €	s	s
Sportive			32 042 €			
Médoco-sociale	32 871 €	62 421 €			26 795 €	24 530 €
Police			s		35 053 €	
Incendie						
Animation			31 291 €		24 885 €	25 110 €
<b>Toutes filières</b>	<b>46 763 €</b>	<b>62 421 €</b>	<b>30 819 €</b>	<b>24 153 €</b>	<b>26 484 €</b>	<b>25 187 €</b>

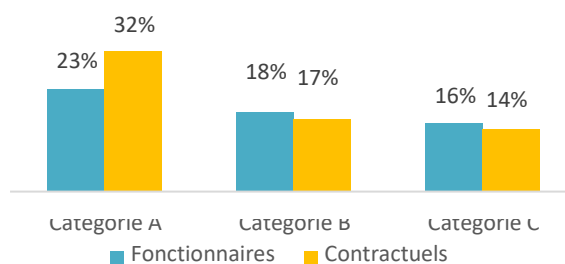
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,01 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>16,64%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>18,47%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>17,01%</b>

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- 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

- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- 2892,39 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 2321,63 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

En moyenne, 25,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,8 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)	5,89%	2,41%	4,97%	4,29%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,98%	2,41%	5,78%	4,29%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,64%	3,52%	7,29%	6,67%

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)

57,1 % 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

16 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 7,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 13 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.

12 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 83 % sont fonctionnaires\*
- 83 % sont en catégorie C\*

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

4 assistants de prévention désignés dans la collectivité

1 conseiller de prévention

### FORMATION

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

Coût total des formations : 11 200 €

Coût par jour de formation : 47 €

### 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 : 41 009 €

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

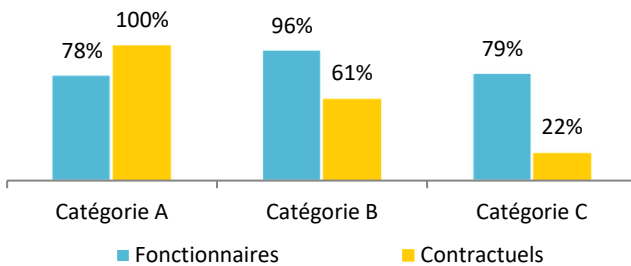
Dernière mise à jour : 2022

## Formation

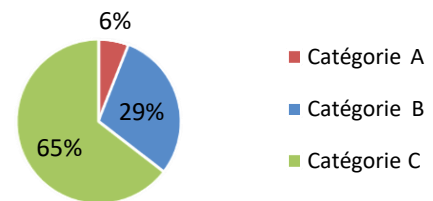
En 2022, 70,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



82 874 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 3,4 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	55 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	41 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	58%
Autres organismes	42%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	18 046 €	10 300 €
Montant moyen par bénéficiaire	226 €	113 €

- 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

18 jours de grève recensés en 2022

Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité  
3 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 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'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2023

Version 4