



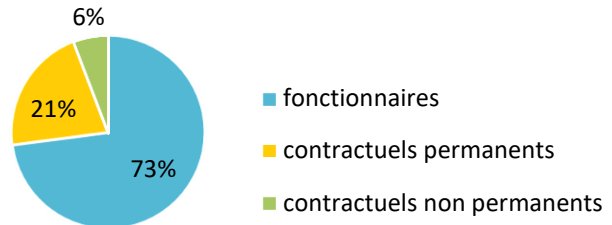
## ORLEANS METROPOLE

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

➔ **1 427 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022**

- > **1 041** fonctionnaires
- > **303** contractuels permanents
- > **83** contractuels non permanents



➔ **21 % des contractuels permanents en CDI**

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

➔ **Précisions emplois non permanents**

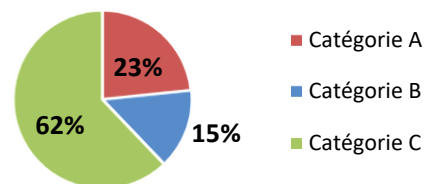
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 18 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et 51 intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

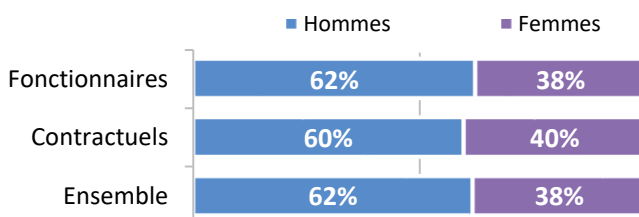
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	29%	29%
Technique	67%	56%	64%
Culturelle	1%	11%	3%
Sportive			
Médico-sociale	1%	4%	1%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	1%		1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**

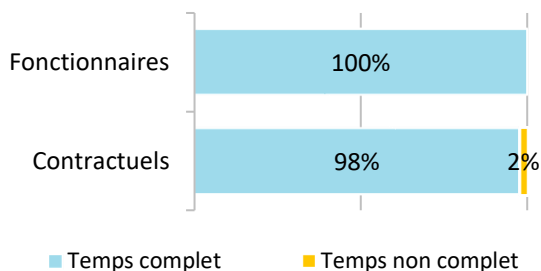


➔ **Les principaux cadres d'emplois**

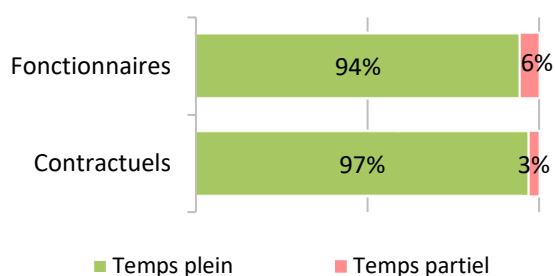
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	12%
Attachés	10%
Ingénieurs	8%
Agents de maîtrise	7%

## 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



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière      Fonctionnaires      Contractuels

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

1% des hommes à temps partiel  
11% des femmes à temps partiel

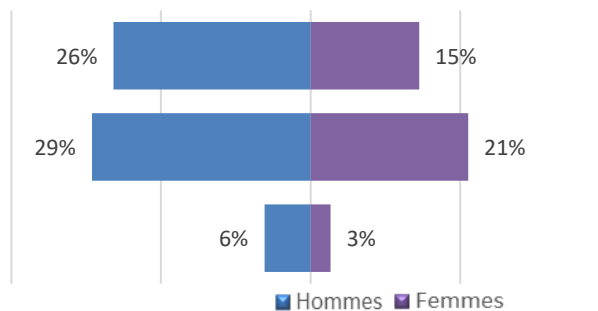
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,32
Contractuels permanents	40,83
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,86</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	32,20

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

### ➔ 1 325,80 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 1 007,71 fonctionnaires
- > 236,22 contractuels permanents
- > 81,87 contractuels non permanents

2 412 956 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 5 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 5 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents en congés parental
- > 49 agents en disponibilité
- > 15 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 49 agents détachés dans une autre structure
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2022, 159 arrivées d'agents permanents et 146 départs

36 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
1 331 agents	1 344 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-1,1%
Contractuels	↗	9,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,0%</b>

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

Fin de contrats remplaçants	25%
Mutation	23%
Départ à la retraite	18%
Démission	11%
Mise en disponibilité	9%

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

Arrivées de contractuels	64%
Voie de mutation	18%
Remplacements (contractuels)	8%
Voie de détachement	4%
Recrutement direct	2%

\* 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

### ➔ 6 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 17% des nominations concernent des femmes

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

### ➔ 511 avancements d'échelon et 80 avancements de grade

### ➔ 5 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 60% des nominations concernent des femmes

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

dont 36,7 % femmes

dont 78,9 % de catégorie C

## 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	1	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	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

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 21,68 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>322 934 353 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>70 004 642 €</b>	➔	<b>Soit 21,68 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>40 284 887 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>620 692 €</b>
Primes et indemnités versées :	7 464 549 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	918 067 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	213 952 €		
Supplément familial de traitement :	336 122 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

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

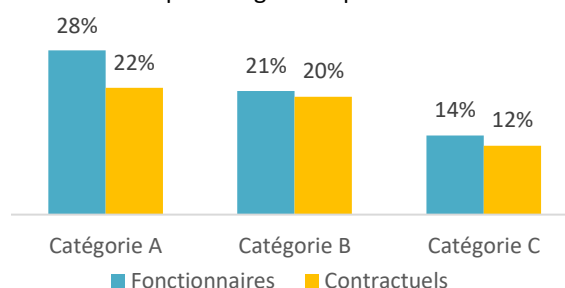
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 052 €	39 491 €	31 749 €	26 411 €	26 841 €	24 356 €
Technique	51 317 €	42 956 €	33 266 €	30 331 €	28 334 €	22 607 €
Culturelle	42 190 €	44 320 €	34 807 €	s	24 755 €	
Sportive						
México-sociale	38 504 €	33 579 €				
Police			s		37 800 €	
Incendie						
Animation			s		31 989 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>49 514 €</b>	<b>41 039 €</b>	<b>32 647 €</b>	<b>28 675 €</b>	<b>28 196 €</b>	<b>22 723 €</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 18,53 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>18,34%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>19,33%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>18,53%</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 est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 35174,93 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022
- ⇒ En 2022, 33 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 23,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,6 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)	3,84%	1,52%	3,32%	0,20%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,32%	1,52%	5,24%	0,20%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,11%	2,52%	6,08%	1,00%

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)

➔ #DIV/0!

## Accidents du travail

➔ 130 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 9,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 14 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.

**89 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C\*

⇒ 21 857 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
13 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
5 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**  
1381 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 69 704 €  
Coût par jour de formation : 50 €

➔ **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 : 78 600 €

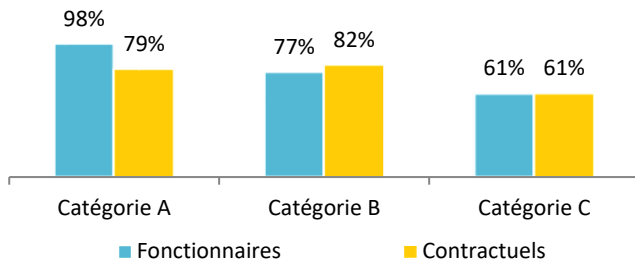
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

## Formation

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

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



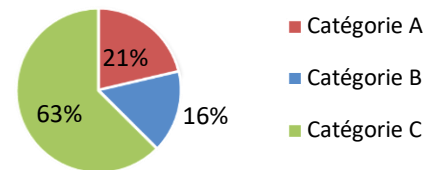
➔ 821 239 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	41 %
Coût de la formation des apprentis	17 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	39 %

➔ 3 243 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	36%
Autres organismes	50%
Interne à la collectivité	14%

## 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	155 589 €	2 884 €
Montant moyen par bénéficiaire	220 €	13 €

➔ 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

➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2022 dans la collectivité

➔ Comité Technique Territorial

9 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 »

#### 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 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 : janvier 2024

Version 4