



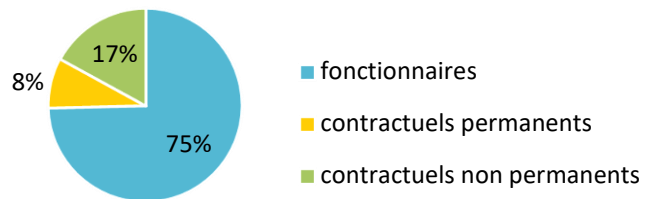
## COMMUNE DE LIMOGES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de Haute-Vienne.

### Effectifs

#### ➔ 2 821 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 2 105 fonctionnaires
- > 235 contractuels permanents
- > 481 contractuels non permanents



#### ➔ 22 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

#### ➔ Précisions emplois non permanents

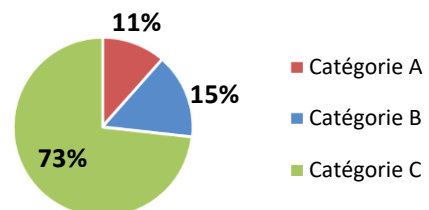
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 91 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

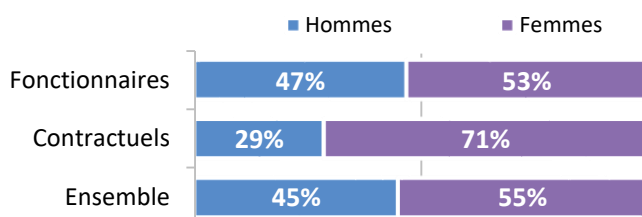
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	17%	20%
Technique	51%	57%	52%
Culturelle	9%	4%	9%
Sportive	1%	3%	1%
Médico-sociale	13%	13%	13%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation	2%	6%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

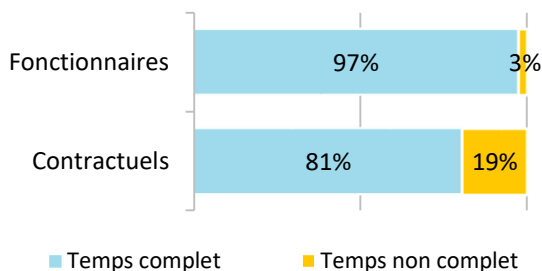


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

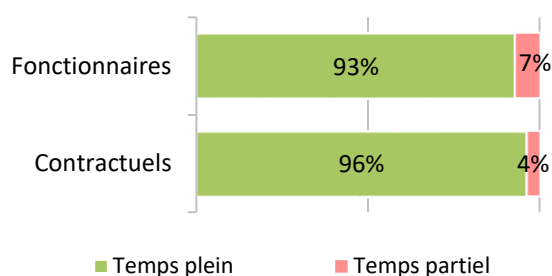
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	6%
Auxiliaires de puériculture	6%
Rédacteurs	5%

## 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
Technique	4%	22%
Culturelle	3%	30%
Administrative	0%	3%

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

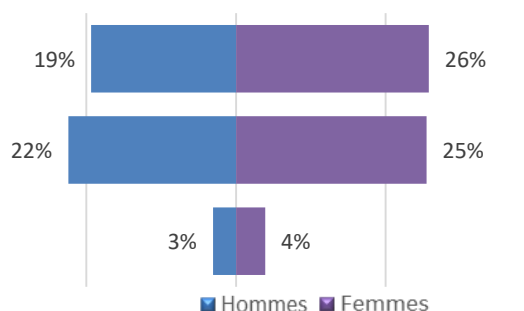
2% des hommes à temps partiel  
11% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,75	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,18	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,09</b>	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	36,62	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

### ➔ 2 684,18 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 2 120,00 fonctionnaires
- > 260,53 contractuels permanents
- > 303,65 contractuels non permanents

4 885 208 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	256,86...
Catégorie B	358,09...
Catégorie C	1765,58 ETPR

## Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 15 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents en congés parental
- > 63 agents en disponibilité
- > 28 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 11 agents détachés dans une autre structure
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2021, 100 arrivées d'agents permanents et 409 départs

38 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
2 649 agents	2 340 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-2,6%
Contractuels	↘	-51,7%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-11,7%</b>

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

Fin de contrats remplaçants	57%
Départ à la retraite	18%
Mise en disponibilité	6%
Mutation	5%
Démission	5%

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

Arrivées de contractuels	41%
Voie de détachement	30%
Voie de mutation	16%
Recrutement direct	10%
Voie de concours, sélection professionnelle	3%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Évolution professionnelle

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

dont 23% des nominations concernent des femmes

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

dont 67% des nominations concernent des femmes

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

Aucune nomination concerne des femmes

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

dont 75,0 % femmes

dont 75,0 % de catégorie C

### ➔ 866 avancements d'échelon et 149 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 5 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	4	1
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

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	40%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	40%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	20%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 67,12 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>157 068 493 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>105 419 473 €</b>	➔	<b>Soit 67,12 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	----------------------	------------------------------	----------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>68 247 459 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>6 217 293 €</b>
Primes et indemnités versées :	13 060 110 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	548 805 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	747 098 €		
Supplément familial de traitement :	499 910 €		
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	45 993 €	40 074 €	28 445 €	19 688 €	25 343 €	16 067 €
Technique	56 114 €	48 180 €	32 006 €	27 952 €	25 627 €	19 119 €
Culturelle	65 445 €	37 965 €	38 688 €	43 008 €	26 098 €	21 714 €
Sportive	45 934 €	s	33 487 €	27 363 €	31 880 €	s
Médico-sociale	39 314 €	30 742 €	38 567 €	33 098 €	26 704 €	20 134 €
Police			24 169 €		29 338 €	
Incendie						
Animation			35 921 €	25 408 €	24 772 €	38 598 €
<b>Toutes filières</b>	<b>49 798 €</b>	<b>37 949 €</b>	<b>32 451 €</b>	<b>26 386 €</b>	<b>25 901 €</b>	<b>19 233 €</b>

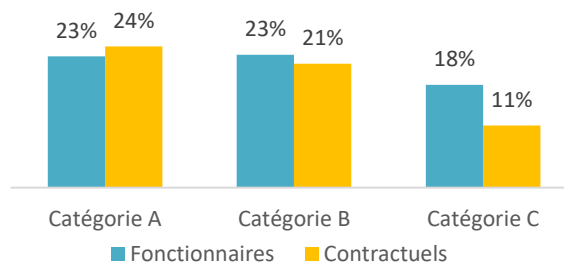
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,14 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,49%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>15,38%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>19,14%</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
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 16577,88 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 12808,55 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

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

En 2021, 6 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 31,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 11,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 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)	3,96%	2,74%	3,84%	0,38%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,64%	3,16%	8,09%	0,38%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,52%	4,17%	9,88%	0,58%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 59,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 175 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 6,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 44 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.

**183 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 13 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 89 % sont en catégorie C\*

⇒ 11 439 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
58 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
4 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : 81 547 €

Coût par jour de formation : 390 €

➔ **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 : 501 273 €

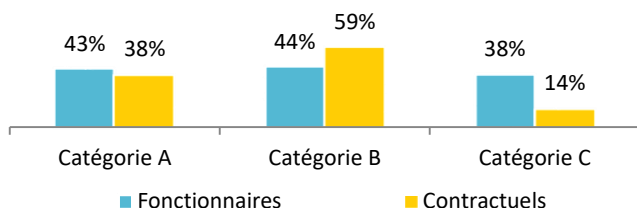
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

## Formation

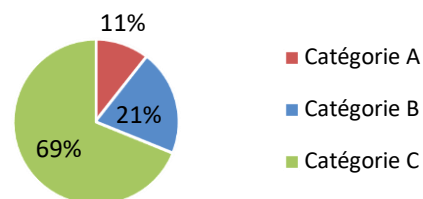
➔ En 2021, 38,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 3 608 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 707 210 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	80 %
Coût de la formation des apprentis	9 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	9 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	30%
Interne à la collectivité	3%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	70 133 €
Montant moyen par bénéficiaire	82 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

396 jours de grève recensés en 2021

➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2021 dans la collectivité

➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité  
3 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2022

Version 1