

STRUCTURE DES EFFECTIFS

Les effectifs de la collectivité évoluent régulièrement en lien avec la mobilité, les départs en retraite et l'adaptation aux besoins.

Quelques définitions :

- les postes permanents sont les postes officiellement créés par l'assemblée délibérante, qu'ils soient pourvus par un titulaire, ou un contractuel et les remplaçants.
- Les postes non permanents sont les postes répondant à un besoin temporaire lié soit à la saisonnalité, soit à un accroissement d'activité ou encore les emplois de droit privé.

Au 31/12/2021 on remarque que les effectifs sur emploi permanent sont relativement stables avec une faible augmentation des agents titulaires (+3 agents). Le nombre d'agents contractuels est en légère baisse malgré 10 agents en remplacement. Le nombre de postes permanents (officiellement créés) est donc de 123. Concernant les agents sur emplois non permanents, au 31/12/2020, la collectivité était en cours de recrutement de 3 agents au chantier d'insertion afin d'être en conformité avec notre agrément à 8. Par ailleurs, la collectivité est entrée dans une démarche d'apprentissage (3 à ce jour à la Petite Enfance et à la Communication).

Au 31 décembre 2021, les effectifs physiques de la collectivité étaient les suivants :

Effectifs physiques sur emplois permanents			
Statut	Catégorie	Effectif physique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
Titulaires	A	11	10
	B	15	17
	C	72	75
<i>Sous total</i>		98	102
CDI	A	0	0
	B	3	3
	C	0	1
<i>Sous total</i>		3	4
Contractuels	A	1	2
	B	7	8
	C	21	17
<i>Sous-total</i>		29	27
Total effectifs physiques sur emplois permanents		130	133

Effectifs physiques sur emplois non permanents			
Contractuels	A	1	0
	B	0	0
	C	6	6
Sous-total		7	6
Emplois insertion		5	8
Apprentis		0	3
Sous-total		6	11
Total effectifs physiques sur emplois non permanents		13	17

Total général (emplois permanents et non permanents)	143	150
---	------------	------------

DEPENSES DE PERSONNEL ET EVOLUTION DES EFFECTIFS

La masse salariale au cours de l'année 2021 a baissé. Ceci est dû à différents facteurs :

- La vacance de différents postes : poste de direction de catégorie A (Responsable du Pôle Ressources et DRH), des vacances de postes sur plusieurs mois sur des missions à responsabilité (chef de production à l'UPC, Responsable du Pôle Attractivité,)
- Des recrutements sur des catégories différentes.
- La crise Covid a entraîné la fermeture de service (crèche, médiathèque, piscine) ou en tout cas un fonctionnement au ralenti sur plusieurs mois réduisant ainsi les heures supplémentaires.

Les dépenses de personnel au cours de l'année 2020, ont donc été les suivantes :

Éléments de rémunérations	Montants 2020	Montants 2021
<i>Traitements indiciaires</i>	3 057 250 €	2 899 189 €
<i>Régimes indemnitaires</i>	504 385 €	493 6662 €
<i>Nouvelles bonifications indiciaires</i>	31 426 €	30 972 €
<i>Supplément familial</i>	42 535 €	38 691 €
<i>Heures supplémentaires</i>	16 270 €	7 847 €
<i>Avantages en nature</i>	11 059 €	12 315 €
Total	3 662 925 €	3 482 676 €

DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

La durée de travail légale, à temps plein, au sein de la Fonction Publique Territoriale est fixée à 1 607 heures. La collectivité, lors du vote du règlement intérieur a choisi de conserver les 2 jours de congés supplémentaires attribués aux agents de la collectivité ce qui réduit la durée de travail effective pour un agent travaillant à temps plein à 1593 heures annuelles.

La loi de transformation de la fonction publique parue le 6 août 2019, précise que les Elus à compter de leur date d'installation ont 1 an pour retirer les régimes dérogatoires du temps de travail. Ainsi, dans la collectivité :

- 23 agents bénéficient d'un jour de congés supplémentaire pour ancienneté
- 19 agents bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires pour ancienneté
- 16 agents bénéficient de 3 jours de congés supplémentaires pour ancienneté
- 28 agents bénéficient de 4 jours de congés supplémentaires pour ancienneté

Pour un total de 221 jours de congés pour ancienneté octroyés pour l'année 2021.

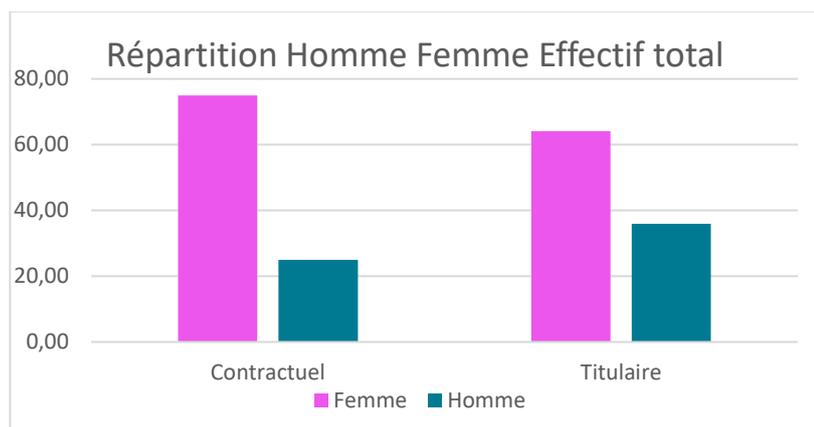
LES PROJETS RESSOURCES HUMAINES A VENIR

Le service des ressources humaines travaille sur différents projets :

- Temps de travail (télétravail, annualisation, astreinte....)
- Réflexion sur les organisations
- Politique managériale
- Communication interne
- Election professionnelle

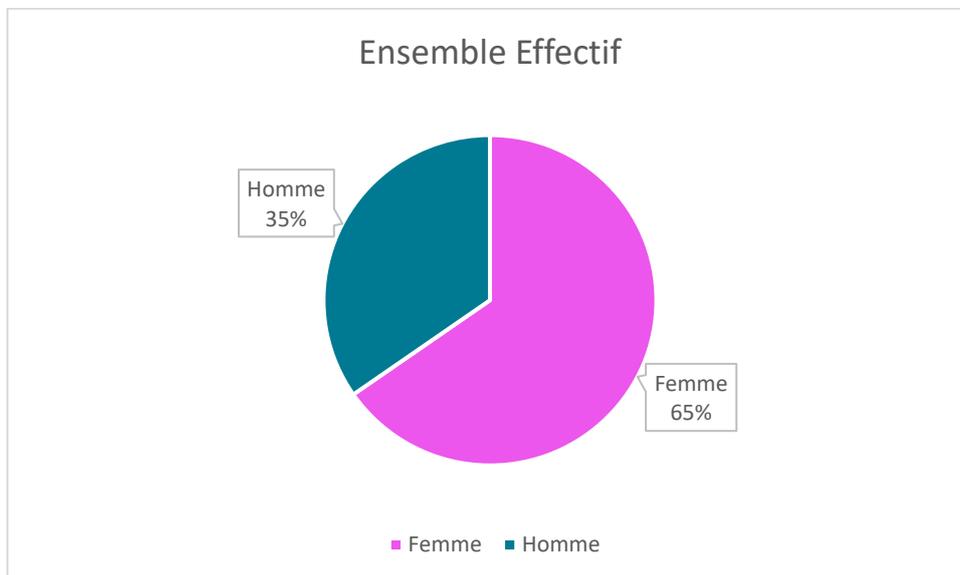
Au-delà, de ces différents projets, la vocation du service des ressources humaines est d'accompagner ses différents partenaires, quotidiennement, dans leur démarche de recrutements, formations, carrière, gestion des temps...

PARITE HOMMES FEMMES

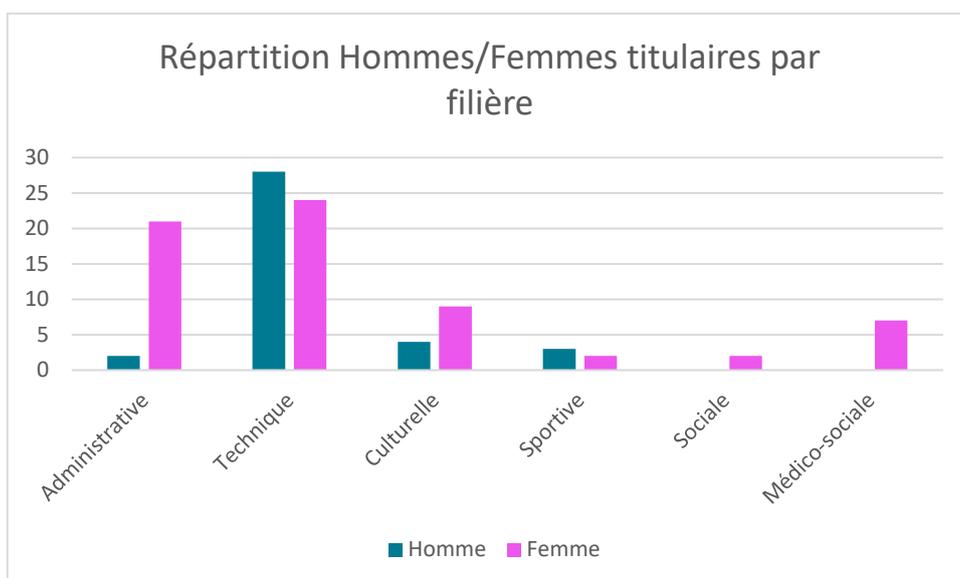


Au niveau national, dans la FPT:
Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes
Contractuels: 67 % de femmes / 33 % d'hommes
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

La Communauté de Communes Cœur de Loire a, dans sa répartition Hommes/Femmes, un taux de féminisation plus important chez les titulaires qu'au niveau national. En revanche, le taux de féminisation chez les agents contractuels a fortement augmenté par rapport à 2021. La Collectivité reste globalement féminine.



Ainsi au sein de la collectivité, le taux de féminisation est de 65% alors que dans les EPCI, le taux est d'environ 61% (Chiffres clés de 2014). Comparé à l'année dernière, le taux de féminisation a augmenté.



Au sein de la Collectivité, les agents titulaires femmes sont en nombre supérieurs dans l'ensemble des filières sauf classiquement dans la filière technique et légèrement dans la filière sportive. Ceci correspond à la répartition traditionnelle dans l'ensemble de la fonction publique notamment les EPCI en raison des champs de compétence.

A titre d'indication voici la répartition au sein des filières dans l'ensemble de la fonction publique territoriale toutes collectivités confondues.

Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes

filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes

filière culturelle: 63% de femmes / 37 % d'hommes

filière sociale: 96% de femmes / 4 % d'hommes

filière médico-soc: 96% de femmes / 4 % d'hommes

filière médico-tech: 74% de femmes / 26 % d'hommes

filière sportive: 28% de femmes / 72 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014