



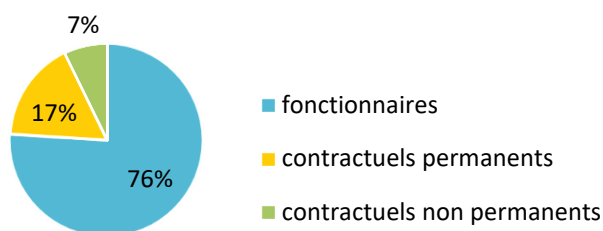
## CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE NIORT

Depuis le 1er janvier 2021, le rapport social unique (RSU) se substitue au Bilan Social. Il doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines. La synthèse présentée au titre de l'année 2021 est issue de la saisie sur la plateforme de données sociales des centres de gestion.

### Effectifs

#### ➔ 225 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 171 fonctionnaires
- > 38 contractuels permanents
- > 16 contractuels non permanents



#### ➔ 3 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

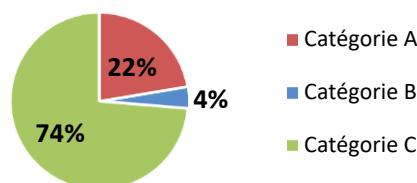
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et 40 intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

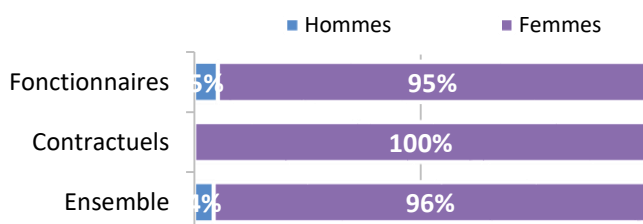
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	16%	5%	14%
Technique	2%		1%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	78%	92%	80%
Police			
Incendie			
Animation	4%	3%	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

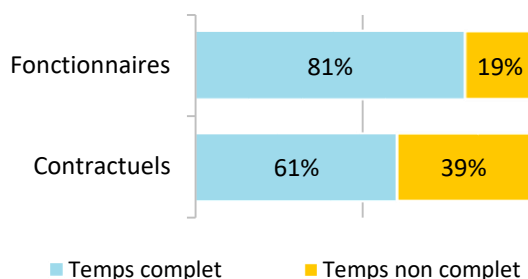


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

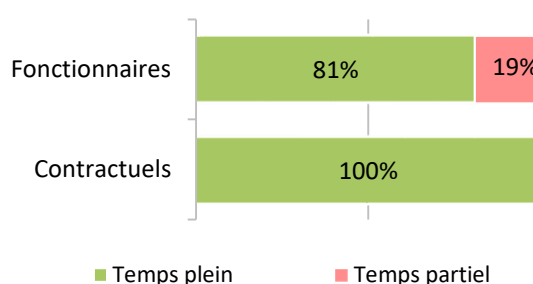
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	36%
Auxiliaires de puériculture	21%
Assistants socio-éducatifs	10%
Adjointes administratifs	8%
Auxiliaires de soins	5%

## 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



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	25%	43%

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

0% des hommes à temps partiel  
17% des femmes à temps partiel

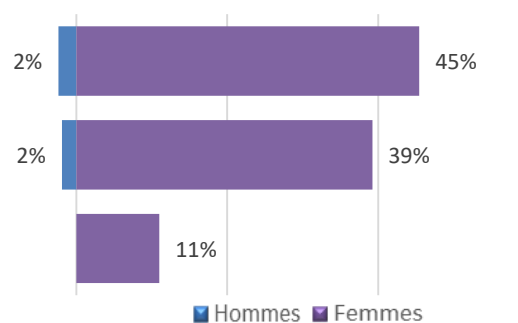
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,90
Contractuels permanents	34,34
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,07</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	48,44

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

### ➔ 202,68 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 159,45 fonctionnaires
- > 32,32 contractuels permanents
- > 10,91 contractuels non permanents

368 878 heures travaillées rémunérées en 2021

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	44,35 ETPR
Catégorie B	8,09 ETPR
Catégorie C	139,33 ETPR

## Positions particulières

> Un agent détaché dans une autre structure

- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 4 agents en disponibilité

## Mouvements

### ➔ En 2021, 29 arrivées d'agents permanents et 33 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
213 agents	209 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	3,0%
Contractuels	↘	-19,1%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,9%</b>

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

Fin de contrats remplaçants	82%
Mutation	12%
Départ à la retraite	6%

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

Remplacements (contractuels)	69%
Recrutement direct	17%
Voie de mutation	7%
Voie de concours, sélection professionnelle	3%
Arrivées de contractuels	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

### ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

### ➔ 78 avancements d'échelon et 14 avancements de grade

dont 95,7 % femmes

dont 78,3 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 82,72 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>10 469 936 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>8 661 021 €</b>	➔	<b>Soit 82,72 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>5 904 994 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	1 139 766 €		<b>191 146 €</b>
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	60 882 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	62 634 €		
Supplément familial de traitement :	34 871 €		
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	53 137 €	39 834 €	35 683 €		27 683 €	s
Technique					27 030 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	40 550 €	28 723 €	s		27 883 €	24 600 €
Police						
Incendie						
Animation			37 140 €	s	27 037 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>43 219 €</b>	<b>31 568 €</b>	<b>35 388 €</b>	<b>s</b>	<b>27 803 €</b>	<b>24 551 €</b>

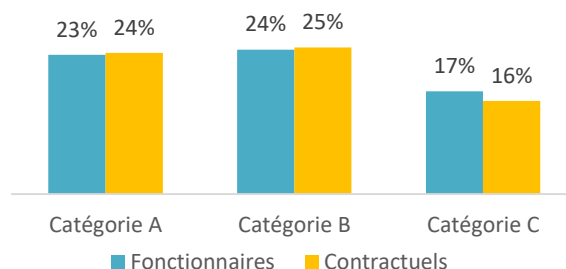
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,3 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,52%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>18,01%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>19,30%</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

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

- ⇒ 301 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 5271 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

## Absences

➔ En moyenne, 33,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,6 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)	5,49%	2,34%	4,92%	3,41%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,28%	2,34%	8,02%	7,67%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,74%	3,38%	8,58%	7,72%

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)
- ➔ 44,7 % 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

➔ 14 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 6,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 49 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.

**11 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 8 321 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité  
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 1 500 €  
Coût par jour de formation : 750 €

➔ **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 : 9 997 €

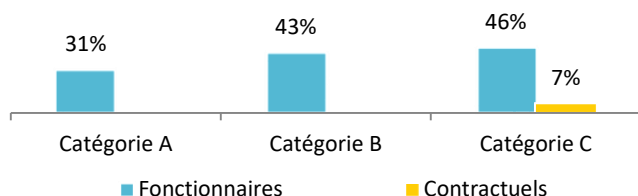
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2016

## Formation

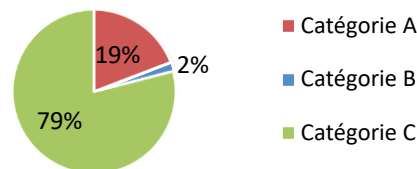
➔ En 2021, 35,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 70 630 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	63 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	37 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	33%
Autres organismes	38%
Interne à la collectivité	28%

## 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	36 390 €	31 307 €
Montant moyen par bénéficiaire	340 €	175 €

➔ 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

➔ Comité Social Territorial

14 réunions du CT en 2021 dans la collectivité, 6 réunions du CHSCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2021 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### ➔ <sup>1</sup>Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

### ➔ <sup>2</sup>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 »

<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 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 : octobre 2022

Version 1