



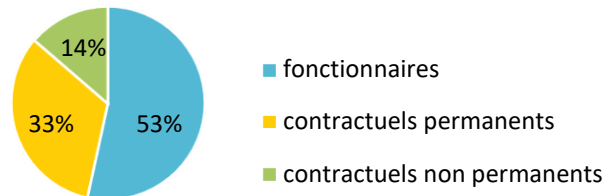
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE CLISSON

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de Loire-Atlantique.

Effectifs

➔ 73 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 39 fonctionnaires
- > 24 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

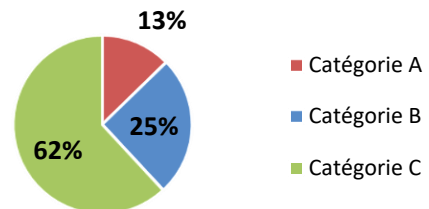
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 80 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

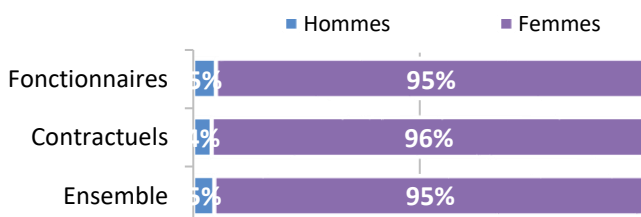
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	10%	4%	8%
Technique	26%	46%	33%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	62%	46%	56%
Police			
Incendie			
Animation	3%	4%	3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

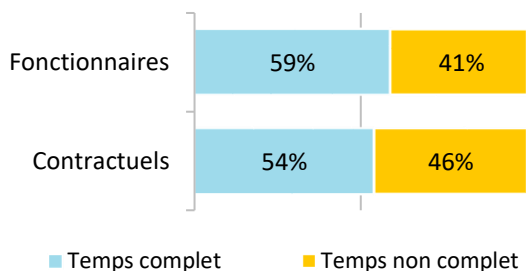


➔ Les principaux cadres d'emplois

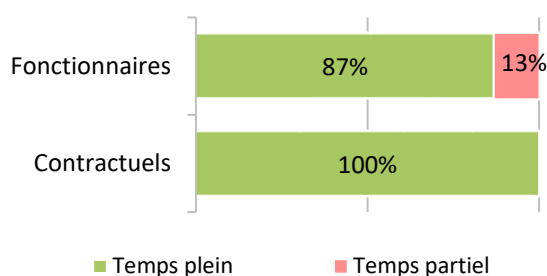
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Aides-soignants	25%
Agents sociaux	14%
Infirmiers en soins généraux	8%
Adjoints administratifs	6%

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
Animation	100%	100%
Technique	50%	45%
Médico-sociale	42%	36%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

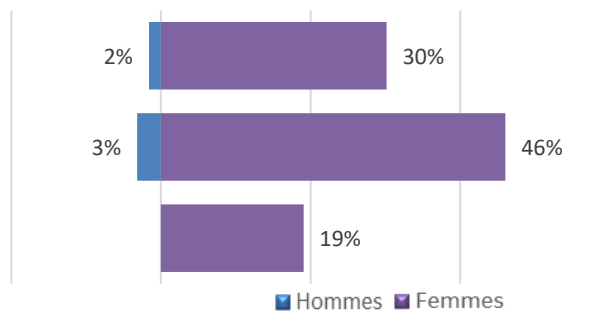
0% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,24	de 50 ans et +
Contractuels permanents	30,63	
Ensemble des permanents	40,91	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	42,00	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

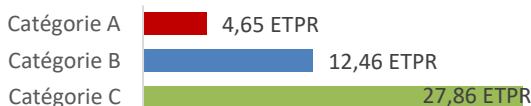
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 50,37 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 34,25 fonctionnaires
- > 10,72 contractuels permanents
- > 5,40 contractuels non permanents

91 673 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

> 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2022, 4 arrivées d'agents permanents et 24 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
83 agents	63 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-2,5%
Contractuels	↘	-44,2%
Ensemble	↘	-24,1%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	88%
Démission	8%
Mutation	4%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	25%
Voie de mutation	25%
Arrivées de contractuels	25%
Remplacements (contractuels)	25%

* 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

- ➔ 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

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

- ➔ 16 avancements d'échelon et un avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} 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)

Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve 100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 71,4 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 478 712 €	Charges de personnel*	1 769 817 €	➔	Soit 71,4 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 359 662 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	134 914 €
Primes et indemnités versées :	360 320 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	23 057 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	681 €		
Supplément familial de traitement :	13 105 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	108 745 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative		s			29 086 €	s
Technique					28 018 €	27 479 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	45 797 €	s	29 523 €	29 516 €	29 333 €	s
Police						
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	47 603 €	s	29 523 €	29 516 €	28 691 €	26 765 €

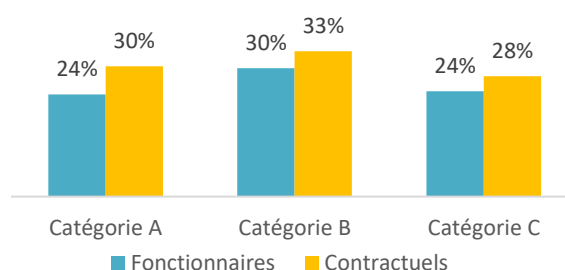
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 26,5 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	25,48%
Contractuels sur emplois permanents	29,98%
Ensemble	26,50%

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

- ⇒ 1031 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 1050 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

Absences

➔ En moyenne, 74 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	15,14%	0,63%	9,61%	6,03%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	20,27%	0,63%	12,79%	6,03%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	22,07%	0,63%	13,90%	6,03%

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)
- ➔ 88,5 % 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

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 3 accidents du travail pour 73 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 239 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 2 en catégorie C

Formation

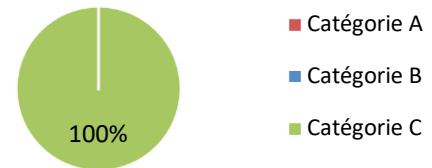
➔ En 2022, 1,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 jour de formation suivi en 2022

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

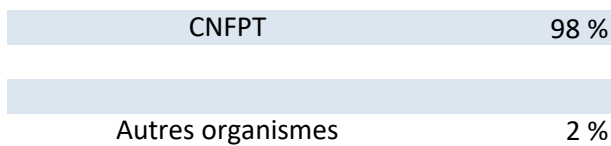


Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



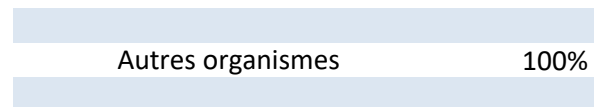
➔ 30 110 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	5 425 €
Montant moyen par bénéficiaire	339 €

- 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

➔ Comité Technique Territorial

Aucun jour de grève recensé en 2022

4 réunions en 2022 dans la collectivité
2 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 : novembre 2023

Version 4