



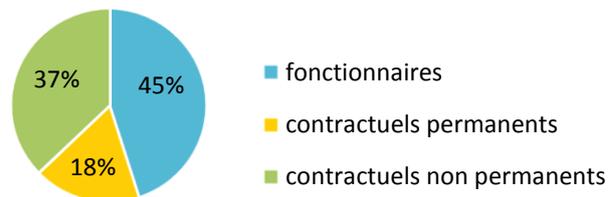
## CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE LA CHAPELLE SAINT LUC

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 l'Aube.

### Effectifs

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

- > 23 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 19 contractuels non permanents



#### ➔ 1 contractuel permanent en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

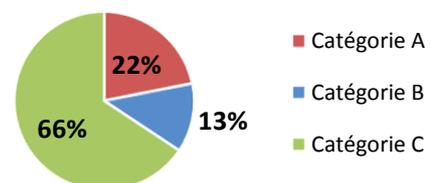
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 47 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

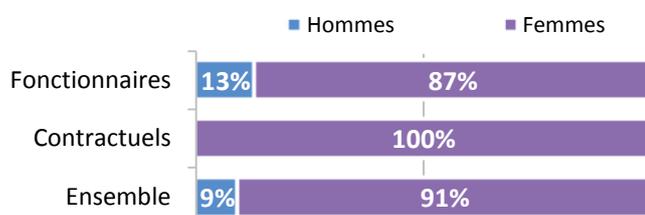
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	35%	11%	28%
Technique	9%		6%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	39%	67%	47%
Police			
Incendie			
Animation	17%	22%	19%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

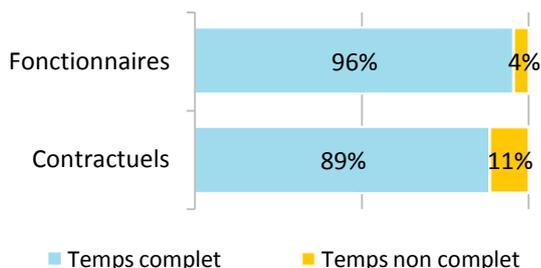


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

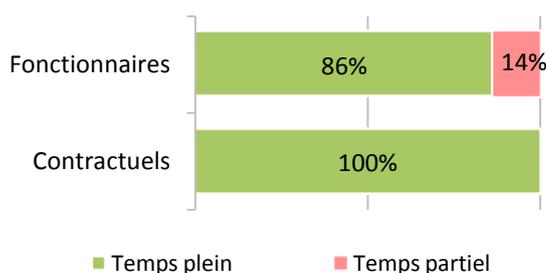
Cadres d'emplois	% d'agents
Auxiliaires de puériculture	25%
Adjoints administratifs	19%
Educateurs de jeunes enfants	19%
Adjoints d'animation	13%
Rédacteurs	6%

## — 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



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	25%	50%

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

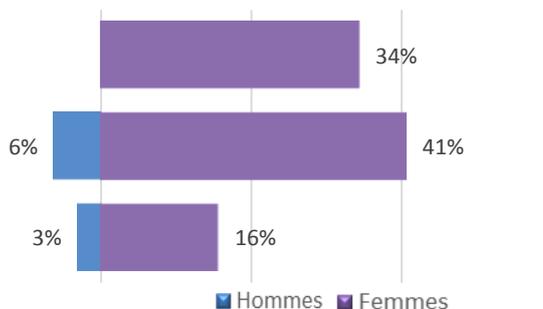
0% des hommes à temps partiel  
11% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,63	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,39	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>43,75</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	40,66	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

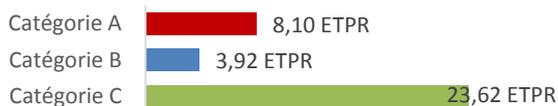
## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 49,52 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 24,72 fonctionnaires
- > 10,92 contractuels permanents
- > 13,88 contractuels non permanents

90 126 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 2 agents en disponibilité

## Mouvements

- ➔ En 2021, 4 arrivées d'agents permanents et 10 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
38 agents	32 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-11,5%
Contractuels	↘	-25,0%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-15,8%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	40%
Fin de contrats remplaçants	30%
Mise en disponibilité	10%
Congé parental	10%
Mutation	10%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	75%
Réintégration et retour	25%

\* 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

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 10 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

## 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 84,18 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>2 121 670 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>1 786 082 €</b>	➔	<b>Soit 84,18 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>903 047 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>217 857 €</b>
Primes et indemnités versées :	112 886 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 137 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 505 €		
Supplément familial de traitement :	6 259 €		
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	s		s	s	24 081 €	
Technique					23 779 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	33 269 €	26 508 €			25 053 €	19 505 €
Police						
Incendie						
Animation			s	s	23 189 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>34 321 €</b>	<b>26 508 €</b>	<b>29 367 €</b>	<b>s</b>	<b>24 297 €</b>	<b>19 746 €</b>

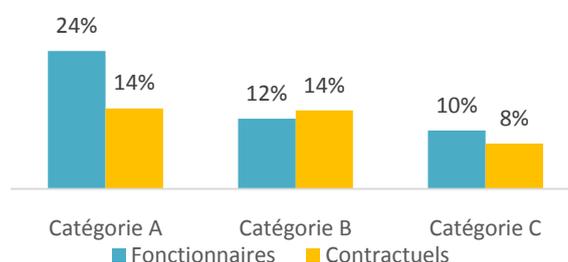
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,5 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,75%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>11,88%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>12,50%</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

- ⇒ 106 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

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

## Absences

➔ En moyenne, 57,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 20 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)	15,46%	2,04%	11,68%	10,34%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	15,80%	5,48%	12,90%	13,15%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	18,12%	5,88%	14,68%	13,37%

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)
- ➔ 64,2 % 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 2021

- > 3 accidents du travail pour 51 agents en position d'activité au 31 décembre 2021
- > En moyenne, 201 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 : **2 198 €**

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

## 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.

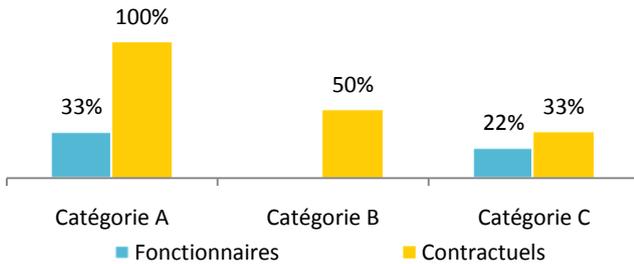
**4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

## Formation

➔ En 2021, 34,4% 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



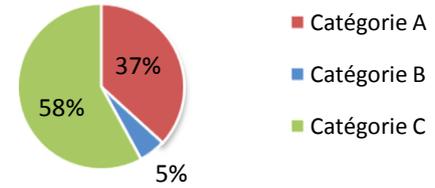
➔ 10 994 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	96 %
Frais de déplacement	4 %

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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 1,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	1 156 €
Montant moyen par bénéficiaire	64 €

## Relations sociales

➔ Jours de grève

15 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

7 réunions en 2021 dans la collectivité

## 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.



**DONNÉES SOCIALES 2021**  
**DES CENTRES DE GESTION**

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 : décembre 2022

Version 1