

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 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Aube.

Effectifs

56 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- >28 fonctionnaires
- >10 contractuels permanents
- >18 contractuels non permanents



2 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

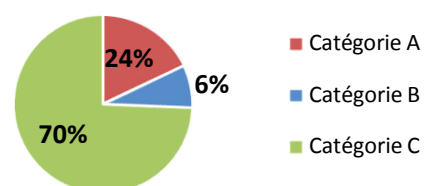
- 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 60 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

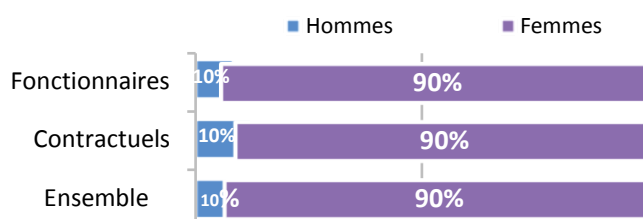
Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 33% | | 24% |
| Technique | 7% | | 5% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | 46% | 90% | 58% |
| Police Incendie | | | |
| Animation | 14% | 10% | 13% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

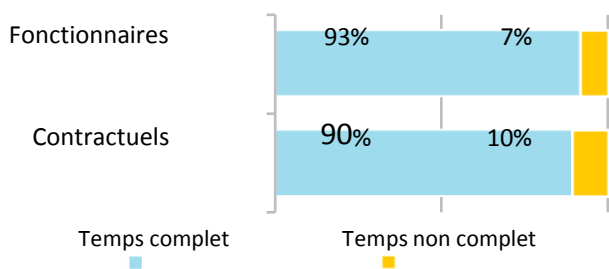


Les principaux cadres d'emplois

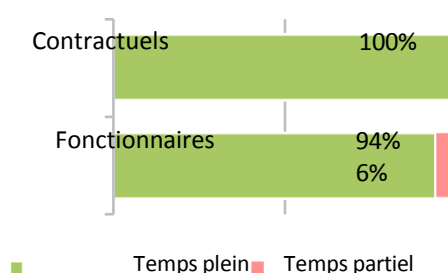
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|------------------------------|------------|
| Adjoints administratifs | 21% |
| Auxiliaires de puériculture | 32% |
| Educateurs de jeunes enfants | 11% |
| Adjoints d'animation | 11% |
| Rédacteurs | 2% |

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

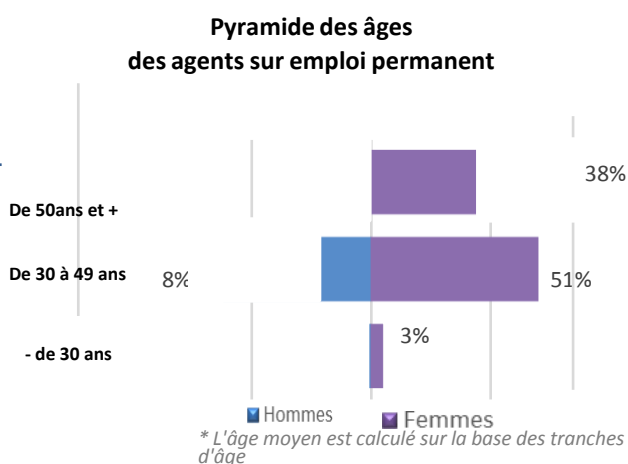
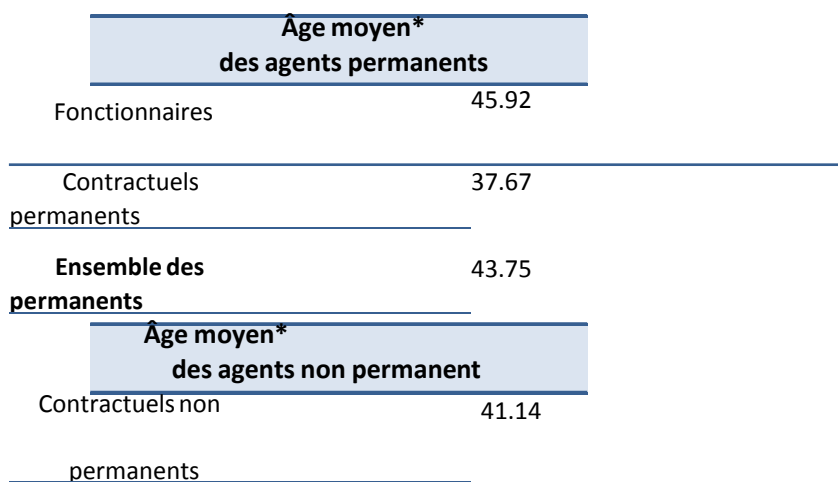
| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Animation | 66% | 100% |
| Administrative | 33% | 0% |

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

Pyramides des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

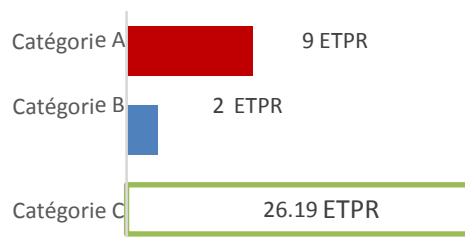


Équivalent temps plein rémunéré

55.19 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 27.42 fonctionnaires
- > 9.77 contractuels permanents
- > 18 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents par catégorie



91 169 heures travaillées rémunérées en 2020

Positions particulières

- > 1 agent en disponibilité
- > Un agent en congé parental

Mouvements

En 2020, 8 arrivées d'agents permanents et 1 départ

Deux contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹ | Effectif physique au 31/12/2020 |
|--|---------------------------------|
| 32 agents | 38 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

| | | |
|-----------------|---|--------------|
| Fonctionnaires | □ | 0% |
| Contractuels | □ | +50.00% |
| Ensemble | □ | +7,7% |

Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|----------------|-----|
| Mutation | 50% |
| Fin de contrat | 50% |

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|----------------------|------|
| Nomination stagiaire | 100% |
|----------------------|------|

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne nommé

Aucun lauréat d'un examen professionnel

Aucun lauréat d'un concours

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

10 avancements d'échelon Aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 90,71 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 1 970 079 € | Charges de personnel* | 1 787 057 € | ➔ | Soit 90,71 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|--|

* Montant global

| | | | |
|--|-----------------|--|-----------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 881 094€ | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 243 244€ |
| Primes et indemnités versées : | 71 661€ | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 4984€ | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 15 379€ | | |
| Supplément familial de traitement : | 7 477€ | | |
| Indemnité de résidence : | 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 | | 23 139€ | |
| Technique | | | | | 23 142 € | |
| Culturelle | | | | | | |
| Sociale | 18 249 € | 24 395 € | | | | |
| Médico-sociale | S | | | | 26 165€ | 18 255€ |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | S | | 30 191€ | s |
| Toutes filières | 18 249€ | 24 395€ | 28 097€ | | 25 212€ | 18 255€ |

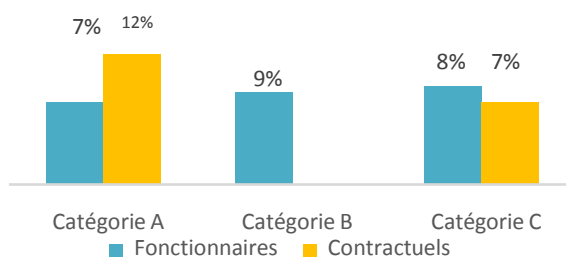
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8.13 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

| | |
|--|--------------|
| Fonctionnaires | 7.72% |
| Contractuels sur emplois permanents | 9.49% |
| Ensemble | 8.13% |

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 permanents
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- 269.05 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

La collectivité adhère au régime d'assurance chômage pour les agents contractuels.

Absences

En moyenne, **33,35 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire**

> En moyenne, **19,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent**

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 7,19% | 5,31% | 6,69% | 4,00% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 9,13% | 5,31% | 6,73% | 4,00% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 10,32% | 7,47% | 9,57% | 5,76% |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Les agents ont bénéficié de 32 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).

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

52% des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

7 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 7 accidents du travail pour 61 agents en position d'activité au 31 décembre 2020
- > En moyenne, 12 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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

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

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

Aucun jour de formation lié à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 0 €

Coût par jour de formation : 0 €

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 : 6 887 €

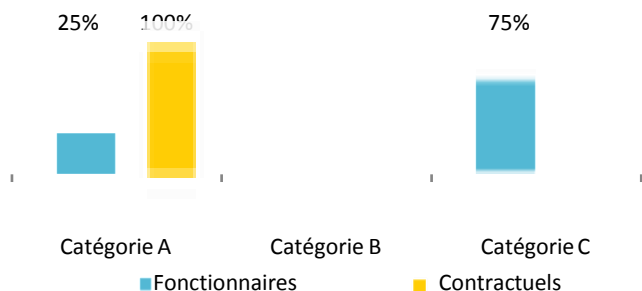
DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

Formation

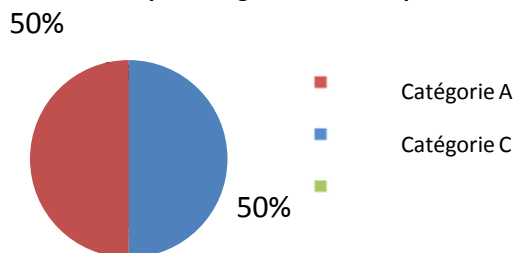
en 2020, 26% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



40 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

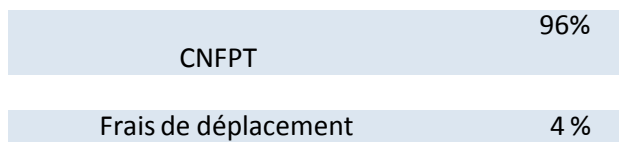


Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

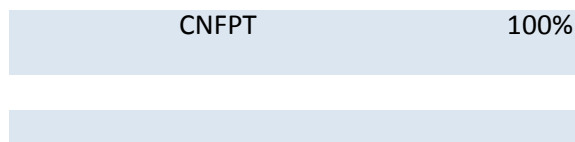
> 4 jours par agent

2 065 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe au contrat santé

Montants annuels

Montant global des participations 1 384 €

Montant moyen par bénéficiaire 73 €

L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

Jours de grève

2 jours de grève recensés en 2020

Comité Technique Local

5 réunions en 2020 dans la collectivité

5 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 : septembre 2021

Version 3