

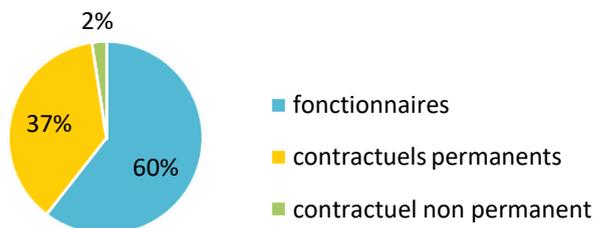
## CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE COEUR DE SAVOIE

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 la Savoie.

### Effectifs

#### 43 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 26 fonctionnaires
- > 16 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



#### Aucun contractuel permanent en CDI

#### Précisions emploi non permanent

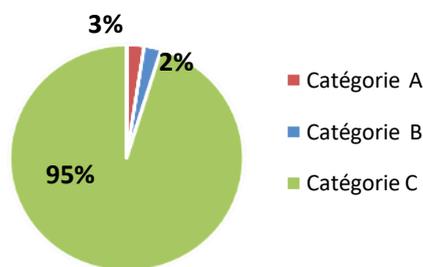
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

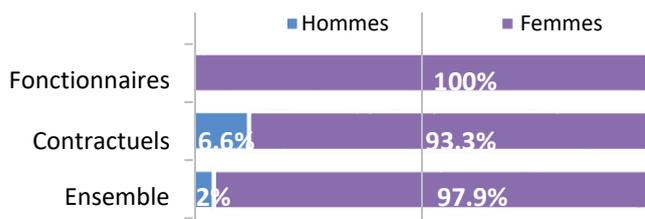
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	13%	17%
Technique	4%		2%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	77%	88%	81%
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut



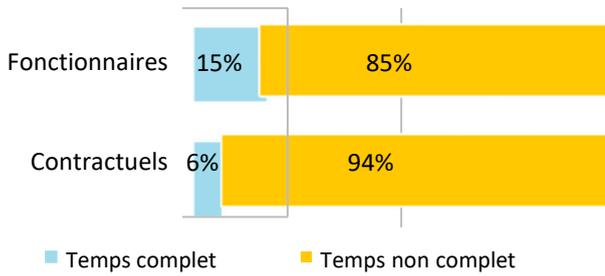
#### Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	81%
Adjoints administratifs	12%
Attachés	2%
Rédacteurs	2%
Adjoints techniques	2%

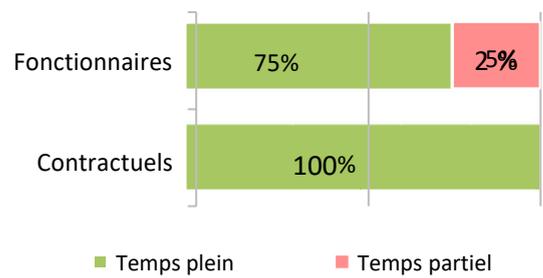


## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



### Répartition des agents à temps plein ou partiel



### Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	100%	
Médico-sociale	100%	100%
Administrative	20%	50%

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

0% des hommes à temps partiel  
 25% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

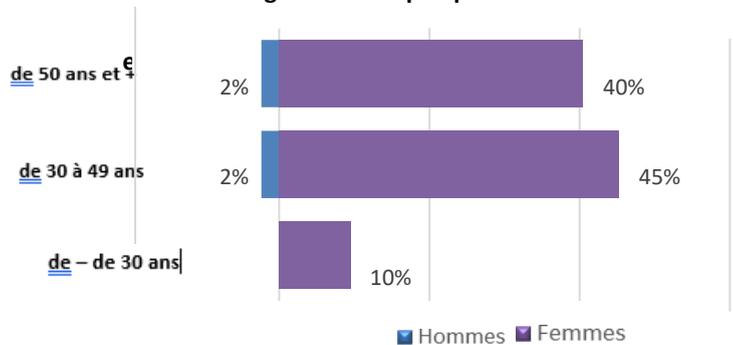
### En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Age moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	50,96
Contractuels permanents	40,00
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,79</b>

Age moyen des agents non permanents	
Contractuels non permanent	36

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



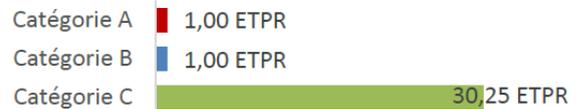
\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## - Équivalent temps plein rémunéré

### 32,87 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 22,07 fonctionnaires
- > 10,18 contractuels permanents
- > 0,62 contractuel non permanent

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



59 823 heures travaillées rémunérées en 2022

## Positions particulières

> 6 agents en disponibilité

> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### En 2021, 15 arrivées d'agents permanents et 10 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
48 agents	42 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	▮	-5.26%
Contractuels	▮	46%
<b>Ensemble</b>	▮	<b>7,7%</b>

### Principales causes permanentes

Démission	50%
Départ à la retraite	25%
Mise en disponibilité	17%
Autres cas	8%

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

Remplacements (contractuels)	100%
------------------------------	------

\* 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

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

11 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

## 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 69,48 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>1 814 910 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>1 260 926 €</b>	➔	<b>Soit 69,48 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>863 670 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>15 602 €</b>
Primes et indemnités versées :	101 065 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	65 486 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 873 €		
Supplément familial de traitement :	7 499 €		
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	26 857 €	s
Technique						s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					26 094 €	26 222 €
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>s</b>			<b>s</b>	<b>26 259 €</b>	<b>26 008 €</b>

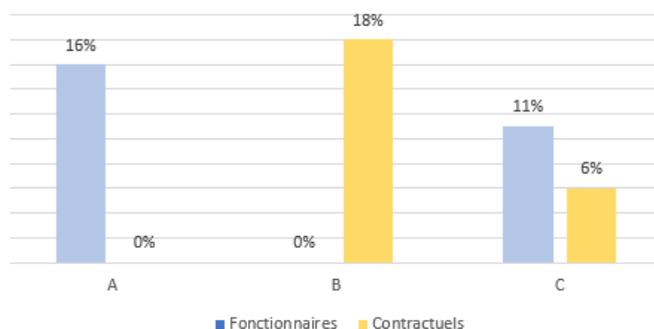
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,47%

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>3,21%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>6,98%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>4,37%</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

[

] 66.09 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021

] 6 220 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

## Absences

En moyenne, 89,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,97 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)	16,73%	1,59%	10,97%	2,74%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	24,43%	1,59%	15,73%	2,74%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	29,25%	4,57%	19,85%	2,74%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- 1 journée de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée de la Présidente)
- 93 % 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

2 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 2 accidents du travail pour 43 agents en position d'activité au 31 décembre 2021
- > En moyenne, 19 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.

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention mutualisé avec la CCCDS

### FORMATION

1 journée de formation liée à la prévention a été suivie.

### DÉPENSES

15 943 € de dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail.

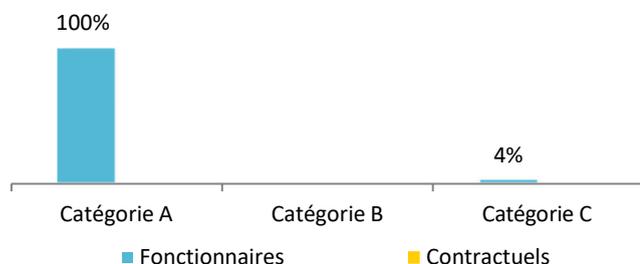
### DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

## Formation

En 2021, 4,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour, soit 2 agents.

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



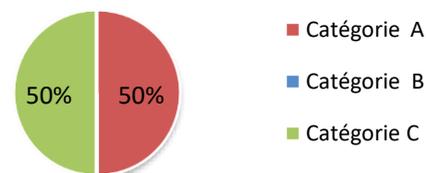
8 408 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation



2 jours de formation par agent permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



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

Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Le CIAS cotise pour 39 agents au CNAS pour un montant de 8 268 €.

Le titres restaurants pour l'année 2021 : 28 bénéficiaires pour un montant de 13 150 €.

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	808 €	1 796 €
Montant moyen par bénéficiaire	81 €	86 €

## Relations sociales

### Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

### Comité Technique Local :

6 réunions en 2021

4 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup>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

### <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 »

<p><b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail</p>	<p><b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</p>	<p><b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</p>
---	--	--

*\* 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.