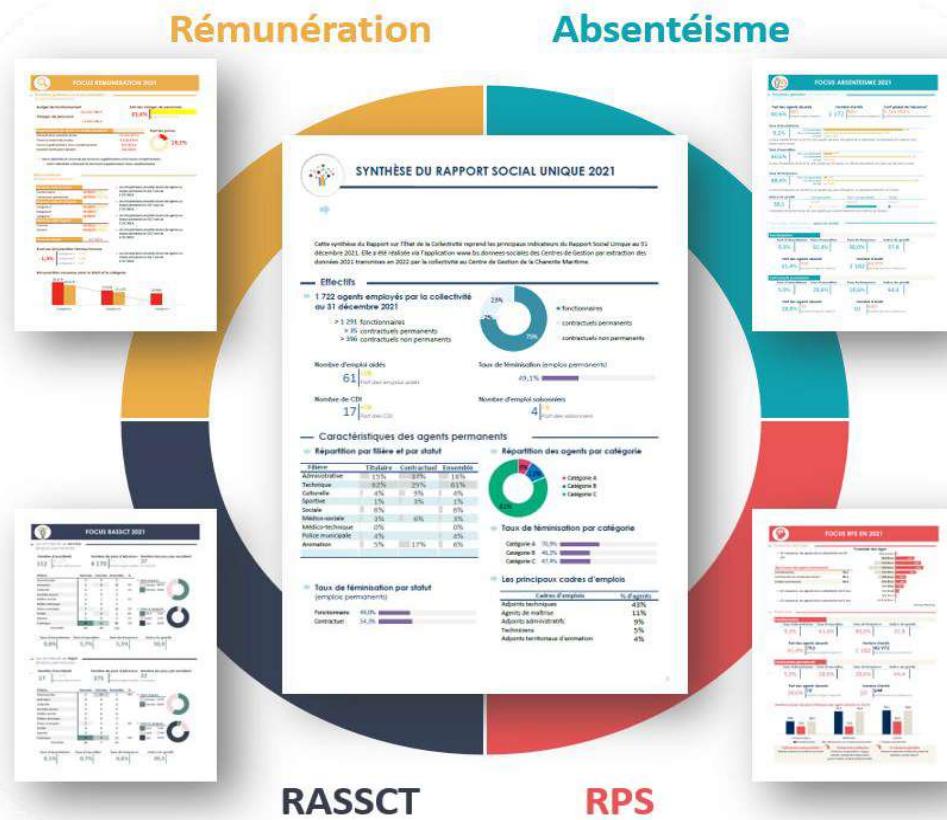


La synthèse du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE COEUR DE SAVOIE

2024



SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



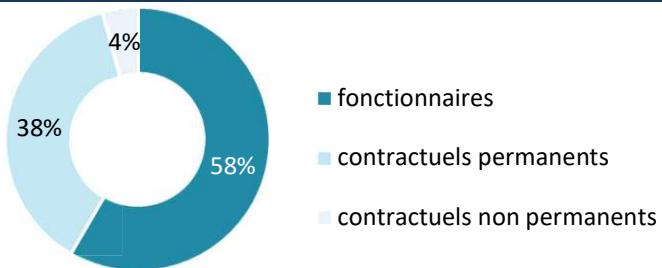
CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE COEUR DE SAVOIE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Savoie.

Effectifs

48 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 28 fonctionnaires
- > 18 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI

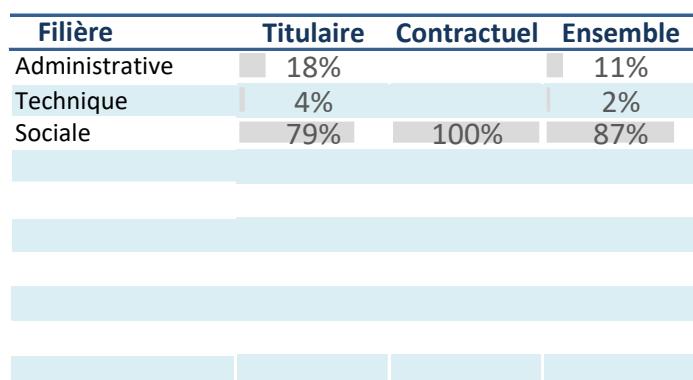


Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

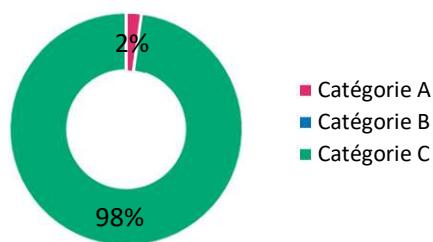


Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut



Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie



Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

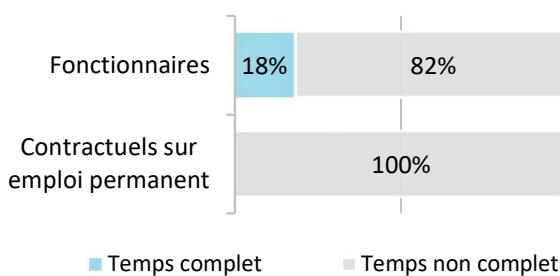


Les principaux cadres d'emplois

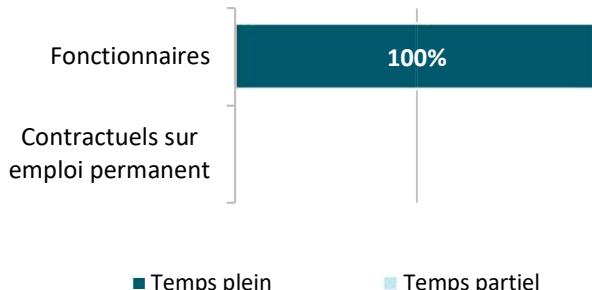
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Agents sociaux | 87% |
| Adjoints administratifs | 9% |
| Attachés | 2% |
| Adjoints techniques | 2% |

— Temps de travail des agents permanents

➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



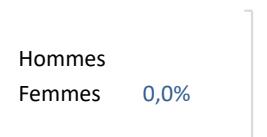
➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaire | Filière | Contractuel |
|----------------|---------------|---------|-------------|
| Technique | 100,0% | Sociale | 100,0% |
| Sociale | 95,5% | | |
| Administrative | 20,0% | | |

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

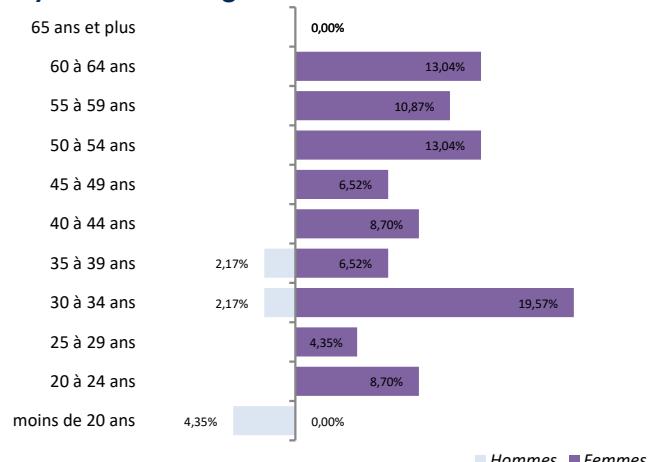


— Pyramide des âges

➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

| Âge moyen des agents permanents | |
|-----------------------------------|------|
| Fonctionnaires | 49,8 |
| Contractuels sur emploi permanent | 30,7 |
| Emplois permanents | 42,3 |

➡ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➡ 31,1 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

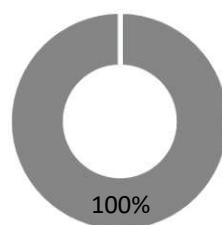
| | |
|---|------|
| > Fonctionnaires | 22,2 |
| > Contractuels sur emploi permanent | 8,4 |
| > Contractuels sur emploi non permanent | 0,5 |



— Positions particulières

11,5% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Autres positions particulières
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



8 départs

Principaux motifs (départs nets)

| | |
|---|-----|
| Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année) | 63% |
| Départ à la retraite | 13% |
| Licenciement | 13% |
| Mise en disponibilité sur demande | 13% |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année | |

11 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

| | |
|---|-----|
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations | 64% |
| Remplaçants | 27% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent | 9% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent | |
| | |

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

53,6%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

17,9%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne*

0,0%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

| | Femmes | |
|-----------------------|--------|---|
| Sanctions 1er groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 2ème groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 3ème groupe | 1 | 0 |
| Sanctions 4ème groupe | 0 | 0 |

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)

100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 67% des dépenses de fonctionnement

| | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------|-------------|---|
| Budget de fonctionnement* | 2 020 100 € | Charges de personnel* | 1 345 925 € | Soit 66,63 % des dépenses de fonctionnement |
| * Montant global | | | | |

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

| | |
|-----------------------------|--|
| Rémunération annuelle brute | Rémunération statutaire 686 958 € Primes 209 804 € SFT* 14 922 € HSC 43 076 € NBI* 2 247 € |
| 957 007 € | |

*uniquement des fonctionnaires

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | S | - | - | - | 32 456 € | - |
| Animation | - | - | - | - | - | - |
| Culturelle | - | - | - | - | - | - |
| Incendie secours | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | - | - | - | - | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | - | - | - | - | 30 138 € | 30 870 € |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | - | - | - | - | S | S |
| Moyenne toute filière | S | - | - | S | 30 428 € | 30 748 € |

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,92 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

| | |
|-----------------------------------|---------------|
| Fonctionnaires | 23,07% |
| Contractuels sur emploi permanent | 18,81% |
| Emplois permanents | 21,92% |

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels

Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

3 548,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

| Montant annuel moyen par ETPR | Fonctionnaires | | | | | | Contractuels sur emploi permanents | | | | | |
|-------------------------------|----------------|-------|----------|--------|-----|----------|------------------------------------|-------|----------|--------|-----|----------|
| | Femmes | | | Hommes | | | Femmes | | | Hommes | | |
| | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA |
| Catégorie A | S | S | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Catégorie B | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Catégorie C | 3 877 € | 350 € | 8% | S | S | - | 2 090 € | 369 € | 15% | S | S | - |

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

→ En moyenne, 13,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

→ En moyenne, 2,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 3,72% | 0,68% | 2,53% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 7,30% | 0,68% | 4,71% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 7,43% | 0,79% | 4,83% | 0,00% |

Cf. p8 *Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences*

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

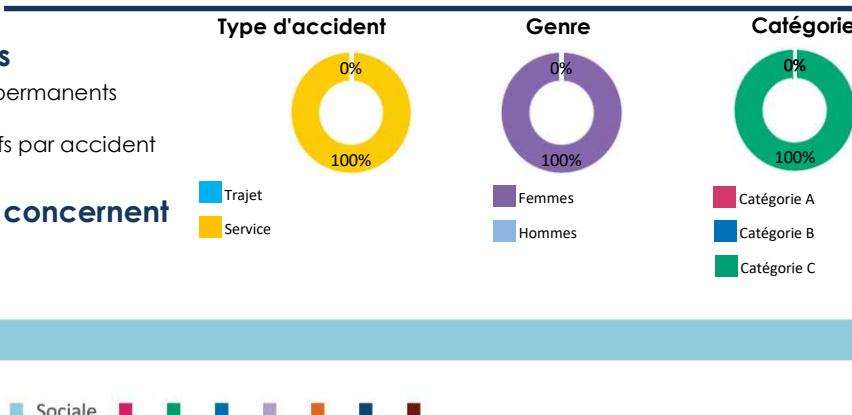
► 54,17 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

3 accidents du travail déclarés

6,5 accidents du travail pour 100 agents permanents

5 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

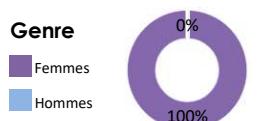


Handicap

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.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

3 | 6,5%
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

→ Un agent affecté à la prévention **Dépenses en matières de prévention :**

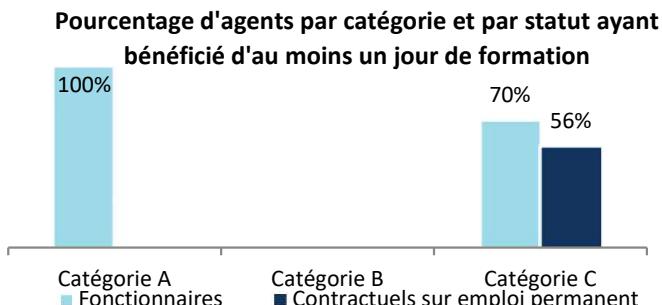
| Formations | 0 € |
|--|----------|
| Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail | 0 € |
| ► Existence d'un document unique (DUERP) | |
| ► Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux | En cours |
| ► Existence d'une démarche de prévention des TMS | |
| ► Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) | |
| ► Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail | |
| ► Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie | |

Formation

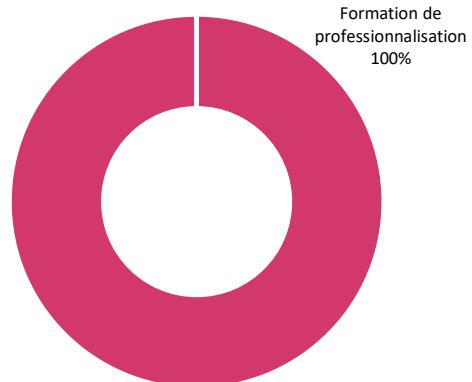
65% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 66,7%

Hommes 50,0%



Repartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 9 798 €

Répartition des dépenses par organisme

| | |
|---------------------------------|-------|
| CNFPT au titre de la cotisation | 87,9% |
| Autres organismes | 12,1% |
| Formation des apprentis | 0,0% |
| Frais de déplacement | 0,0% |
| CNFPT au-delà de la cotisation | 0,0% |

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|--------------------------------|-------|
| CNFPT cotisation obligatoire | 98,6% |
| Autres organismes | 1,4% |
| Collectivité | 0,0% |
| CNFPT au-delà de la cotisation | 0,0% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

| | Santé | Prévoyance |
|---------------------------------------|-------|------------|
| Montant annuel moyen par bénéficiaire | 137 € | 138 € |
| Nombre de bénéficiaires | 7 | 17 |

L'action sociale

| | |
|---|---|
| Prestations servies directement par la collectivité | ✓ |
| Prestations servies par l'intermédiaire d' un centre de gestion | ✗ |
| Prestations servies par l'intermédiaire d' une association nationale | ✓ |
| Prestations servies par l'intermédiaire d' un organisme à but non lucratif ou d'une association locale | ✗ |

Relations sociales

La collectivité n'a pas été concernée par des grèves

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

| | |
|-----|---|
| CST | 7 |
| CAP | 0 |
| CCP | 0 |

— Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : septembre 2025

Version 1