



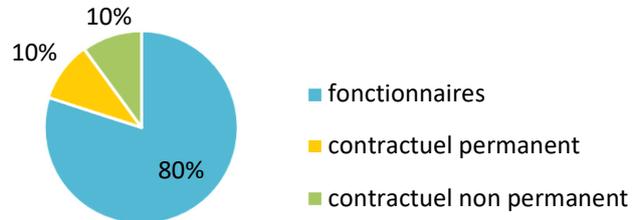
## CCAS Aizenay

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 Vendée.

### Effectifs

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

- > 8 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Précisions emploi non permanent

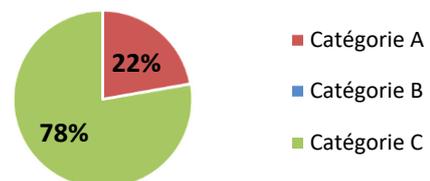
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et 4 intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

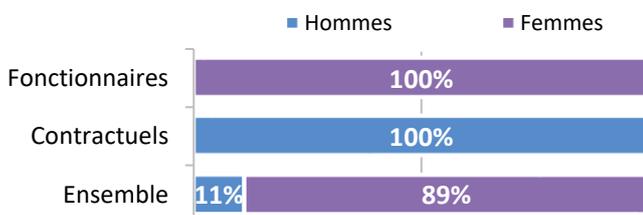
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative			
Technique			
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	100%	100%	100%
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

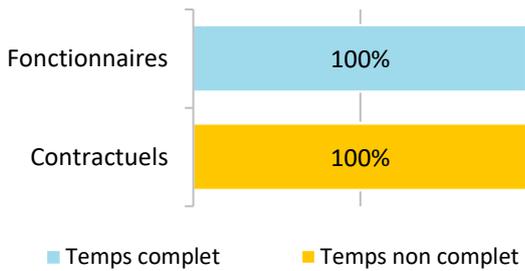


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

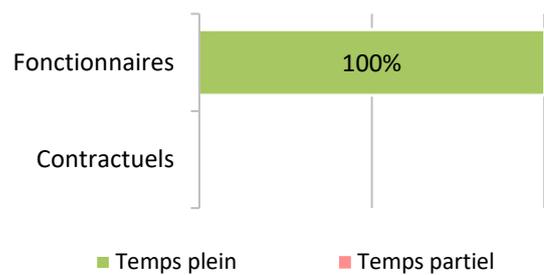
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	67%
Educateurs de jeunes enfants	11%
PUERICULTRICES (décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié) *	11%
Auxiliaires de puériculture	11%

## 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

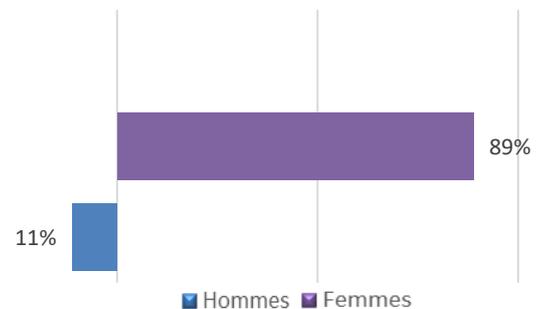
Filière      Fonctionnaires      Contractuels

## Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 40 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	41,25	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 25 à 30	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>39,72</b>	de 30 à 49 ans
<b>Tranche d'âge</b>		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 35 à 40	

Pyramide des âges  
des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

➔ 8,54 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 7,54 fonctionnaires
- > 0,65 contractuel permanent
- > 0,35 contractuel non permanent

15 543 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- ➔ En 2021, 7 arrivées d'agents permanents et 6 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
8 agents	9 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	14,3%
Contractuel	➔	0,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>12,5%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	67%
Démission	17%
Licenciement	17%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	57%
Recrutement direct	14%
Intégration directe	14%
Voie de mutation	14%

\* 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

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 4 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 63,42 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>508 454 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>322 474 €</b>	➔	<b>Soit 63,42 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	------------------	------------------------------	------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>209 010 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>8 454 €</b>
Primes et indemnités versées :	9 955 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 443 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	889 €		
Supplément familial de traitement :	7 860 €		
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						
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	34 312 €				22 658 €	s
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>34 312 €</b>				<b>22 658 €</b>	<b>s</b>

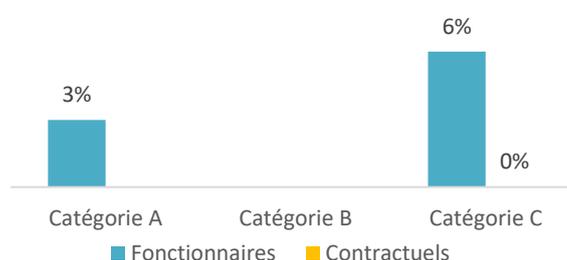
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 4,76 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>5,13%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>0,00%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>4,76%</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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 157 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 35 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

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

## Absences

➔ En moyenne, 2,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,58%	0,00%	0,52%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	0,58%	0,00%	0,52%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,75%	0,00%	0,67%	0,00%

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)
- ➔ 50,0 % 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

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2021

> 1 accident du travail pour 10 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

## 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 dispose 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.

**Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

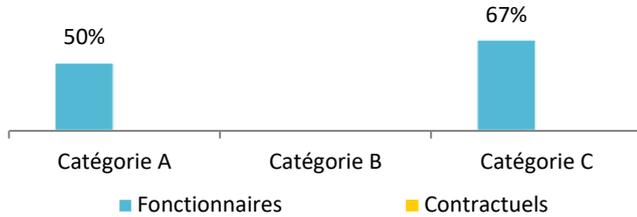
⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Dernière mise à jour : 2020

## Formation

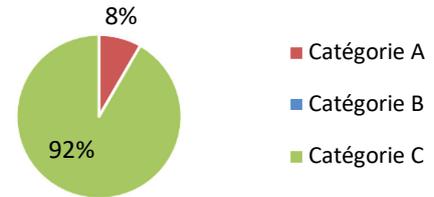
➔ En 2021, 55,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 2 084 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

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

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	92%
Autres organismes	8%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	1 116 €
Montant moyen par bénéficiaire	223 €

➔ L'action sociale de 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

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Technique Territorial

5 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.



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 : novembre 2022

Version 1