

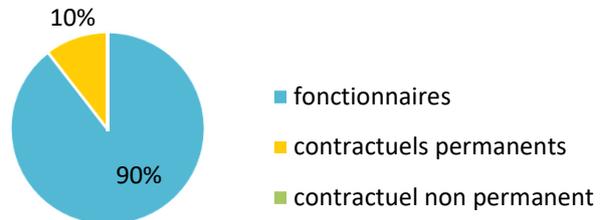
➔ CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE GENCAY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion de la Vienne.

Effectifs

➔ 48 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 43 fonctionnaires
- > 5 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

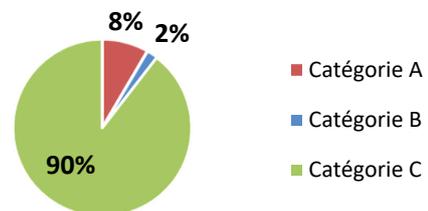
Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

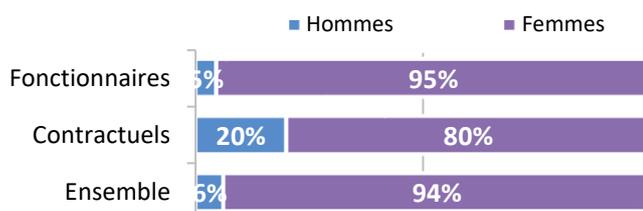
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	7%		6%
Technique	2%		2%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	91%	100%	92%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

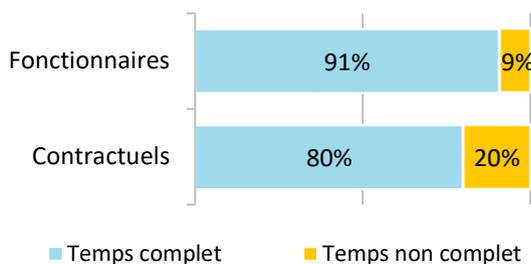


➔ Les principaux cadres d'emplois

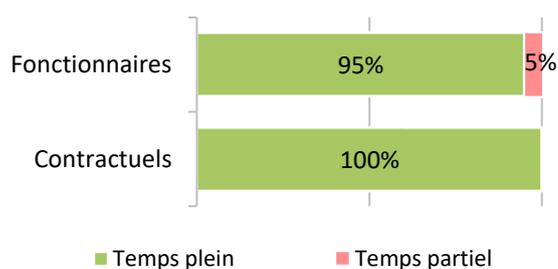
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	52%
Auxiliaires de soins	31%
Adjointes administratifs	4%
Infirmiers en soins généraux	4%
Attachés	2%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	10%	20%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

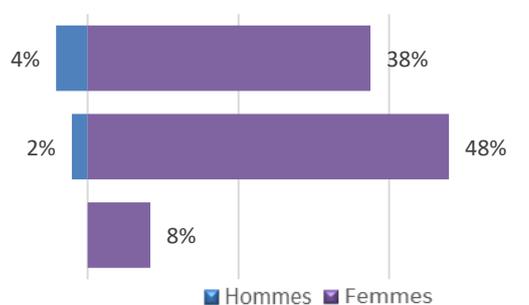
0% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,03	de 50 ans et +
Contractuels permanents	30,50	
Ensemble des permanents	45,31	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		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

➔ 46,21 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

> 42,69 fonctionnaires
> 3,44 contractuels permanents
> 0,08 contractuel non permanent

84 102 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2019, 4 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
49 agents	48 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-4,4%
Contractuels	↗	25,0%
Ensemble	↘	-2,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	40%
Mise en disponibilité	20%
Mutation	20%
Démission	20%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Recrutement direct	25%
Intégration directe	25%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Évolution professionnelle

➔ Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel

➔ 3 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

50,0 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 4,9 % des femmes

➔ 24 avancements d'échelon

➔ 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 4,4 % femmes et 0,0 % hommes
dont 4,7 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 66,21 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 827 074 €	Charges de personnel*	1 871 758 €	➔	Soit 66,21 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 206 009 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 924 €
Primes et indemnités versées :	123 327 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 638 €		
Supplément familial de traitement :	13 214 €		
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				24 434 €	
Technique					s	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale		29 653 €	s		25 159 €	s
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s	29 653 €	s		25 109 €	s

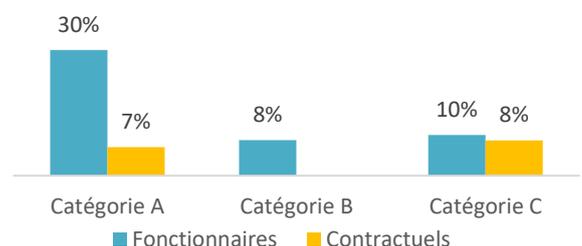
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,23 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	10,48%
Contractuels sur emplois permanents	7,37%
Ensemble	10,23%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
Les primes ne pas sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

42 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2019

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

> En 2019, 26 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2019, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

➔ En moyenne, 26,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2019

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,71%	0,00%	3,33%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,22%	0,00%	6,47%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,45%	0,00%	8,46%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 28 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 50,8 % des agents permanents 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 2019

> 1 accident du travail pour 48 agents en position d'activité au 31 décembre 2019

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
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**
10 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 540 €
Coût par jour de formation : 54 €

➔ **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

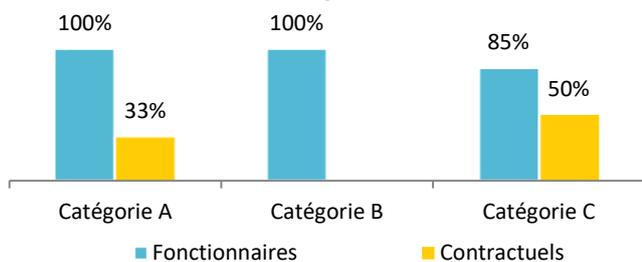
Dernière mise à jour : 2019

Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

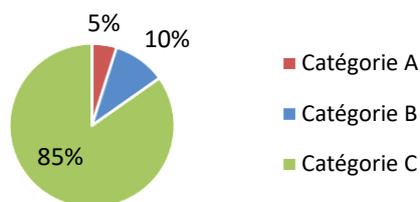
➔ En 2019, 81,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 145 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 11 918 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	86 %
Autres organismes	13 %
Frais de déplacement	1 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	39%
Interne à la collectivité	6%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise 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

Aucun jour de grève recensé en 2019

➔ Comité Technique Local

4 réunions en 2019 dans la collectivité
1 réunion du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + 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 31/12/2019

- + 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 31/12/2018

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

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 Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2019
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 2020

Version 16