



LES CCAS / CIAS

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

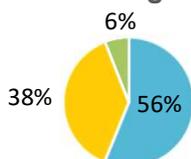
TAUX DE RETOUR

96%

Les CCAS / CIAS représentent 26,7 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2022 et emploient 4 % des effectifs. 276 CCAS / CIAS ont transmis leur RSU sur les 286 recensés. Parmi ces 276 CCAS / CIAS, 40 ont au moins un agent.
 > 2 090 agents recensés dans ces CCAS / CIAS dont 1 173 fonctionnaires, 794 contractuels permanents et 123 contractuels non permanents.

Effectifs

56% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	595	31	38
Contractuels permanents	1	563	38	25
Contractuels non permanents	1	35	6	26

Précisions emplois non permanents

- ⇒ 0,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4,6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

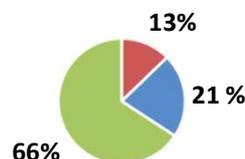
6,05 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

23% d'agents relevant de la filière technique

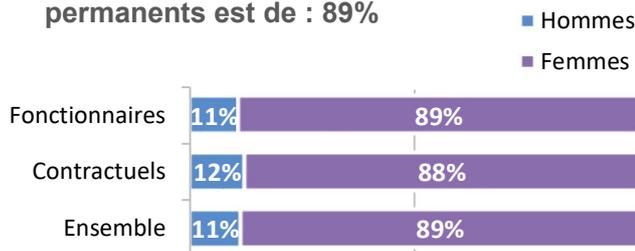
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	16,5%	6,8%	12,6%	7,3
Technique	22,5%	24,9%	23,5%	21,0
Sociale	27,9%	45,8%	35,1%	22,3
Médico-sociale	29,8%	21,3%	26,3%	43,2
Médico-technique	0,1%	0,5%	0,3%	1,0
Animation	3,2%	0,6%	2,2%	2,2
Total	100%	100%	100%	69

66% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	6,3
Catégorie B	10,6
Catégorie C	32,3

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 89%

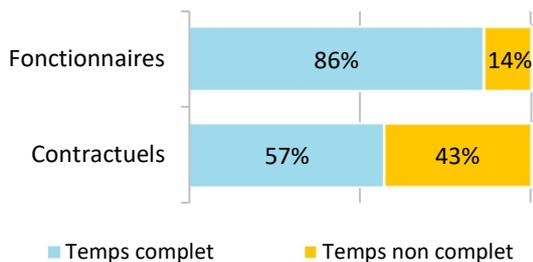


Le cadre d'emplois des agents sociaux rassemble 32% des agents

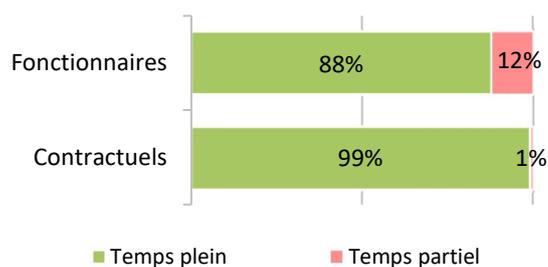
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	32%
Adjoints techniques	21%
Aide-soignant	10%
Adjoints administratifs	9%
Auxiliaires de puériculture	8%

Temps de travail des agents permanents

86% des fonctionnaires à temps complet contre 57% des contractuels



12% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	100%	Médico-technique	100%
Animation	32%	Animation	60%
Sociale	26%	Sociale	59%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel
9,8% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

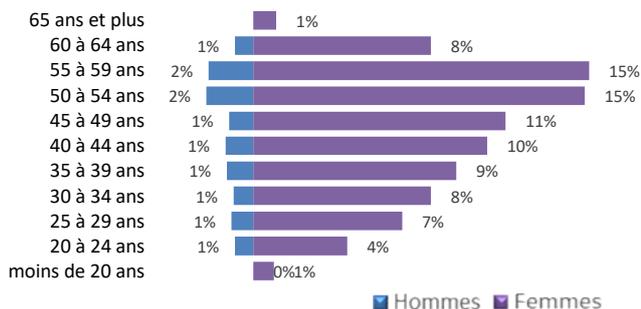
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,84
Contractuels permanents	39,56
Ensemble des permanents	45,69
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,48



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

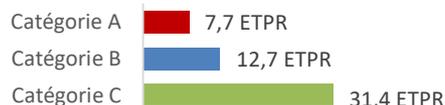
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 59,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



> 26,6 fonctionnaires
> 27,5 contractuels permanents
> 5,6 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie

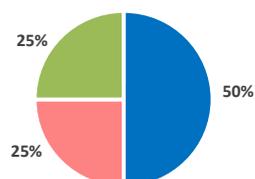


Positions particulières

0,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure

Répartition des agents en position statutaire particulière



Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 18%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
15,4%	21,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
44,5 agents	49,2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	19,8%
Contractuels	↘	-0,8%
Ensemble	↗	10,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	58%
Départ à la retraite	14%
Démission	9%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	8%
Mutation (changement de collectivité)	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	51%
Remplaçants	29%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	7%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	5%
Voie de mutation	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

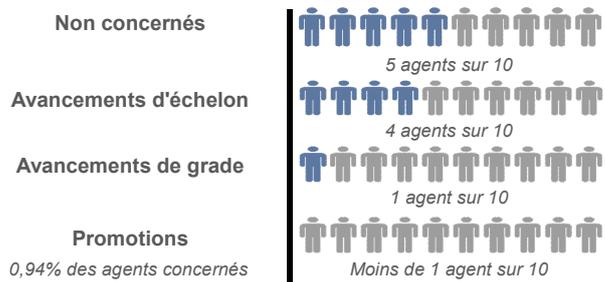
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 2,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2022

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 8% des répondants sont concernés par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	5
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 2022)

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

100%

Budget et rémunérations

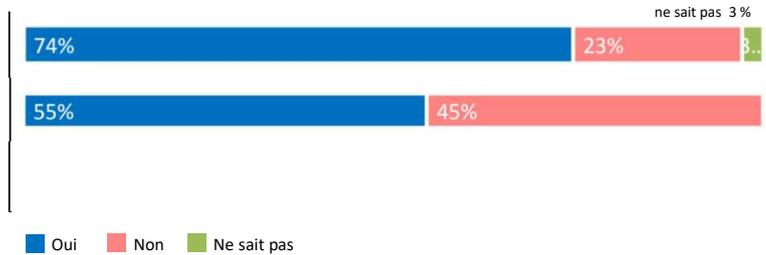


Les charges de personnel représentent 69,84 % des dépenses de fonctionnement



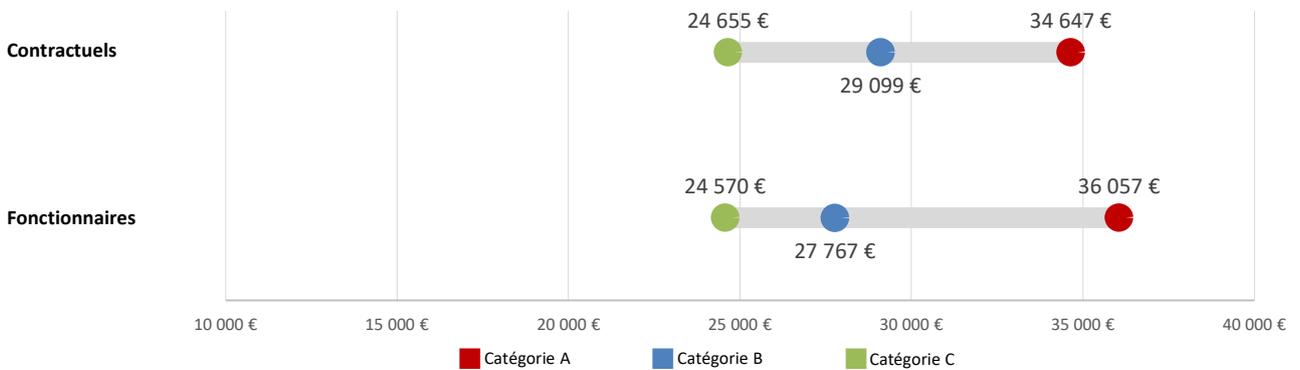
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



68% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

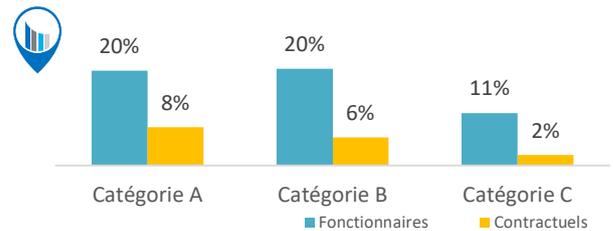


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,13 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

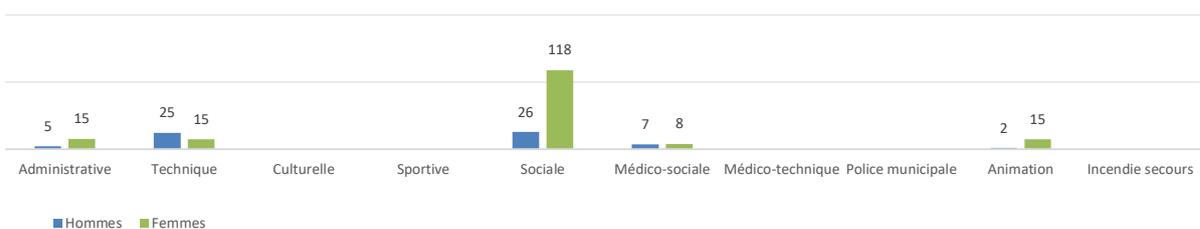
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,21%
Contractuels sur emplois permanents	3,51%
Ensemble	10,13%

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



En moyenne, 2593 heures supplémentaires/complémentaires pour les 82% de répondants concernés

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de répondant concerné selon la filière



53% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 20,4 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,9 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,60%	1,89%	4,10%	1,31%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,28%	2,02%	5,15%	1,36%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,02%	2,47%	5,78%	1,79%

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

> 25,22 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

53% des répondants concernés par des accidents de travail

- > 11,9 accidents du travail pour 100 agents permanents
- > En moyenne, 44 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



42% des accidents concernent la filière sociale

Handicap

50% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,3%

Genre



Statut



Catégorie



0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par répondant concerné

Prévention et risques professionnels

6 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 379 €

Coût par jour de formation : 69 €

Oui Non Ne sait pas En cours

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

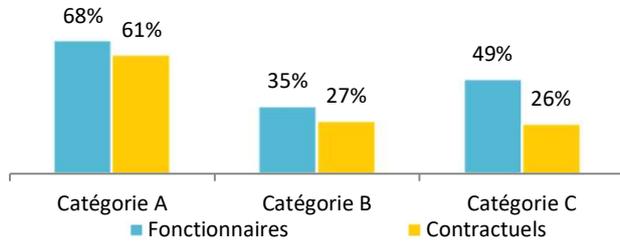


Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2022, 41% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

39% des femmes et 52% des hommes

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

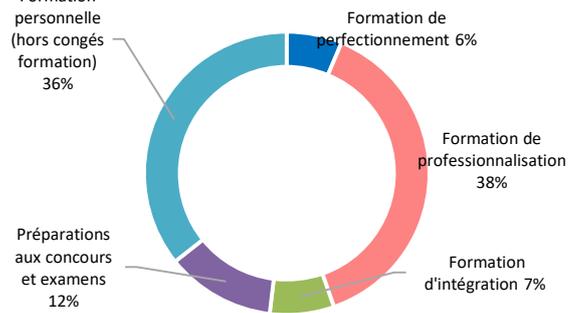


- Le budget médian consacré à la formation est de 3 213 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	76%
Autres organismes	22%
Frais de déplacement	1%
Coût de la formation des apprentis	1%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

- Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

Autres organismes	56%
CNFPT cotisation obligatoire	43%
Collectivité	1%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- 30% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 11,1% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	149 €	137 €

En cours Oui Non Ne sait pas

- L'action sociale

Prestations servies directement par la structure



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

- 28% des répondants concernés par des grèves



26 jours de grève en moyenne par répondant

Sur mot d'ordre national 100%

- 2,5% des répondants ont engagé des négociations collectives



La négociation principale

Temps de travail, qualité de vie au travail

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

- + 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

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : mai 2024

Version 1