

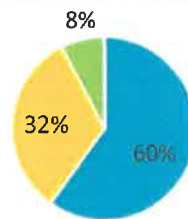
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE MONTARGIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Loiret.

Effectifs

65 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 39 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

4 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

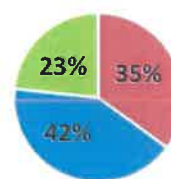
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

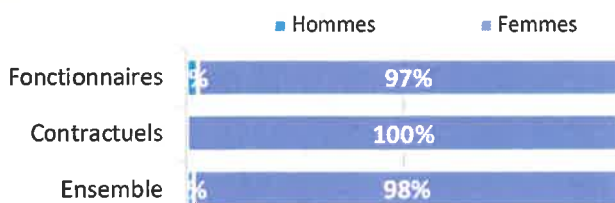
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	41%	5%	28%
Technique		5%	2%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	59%	90%	70%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition par genre et par statut

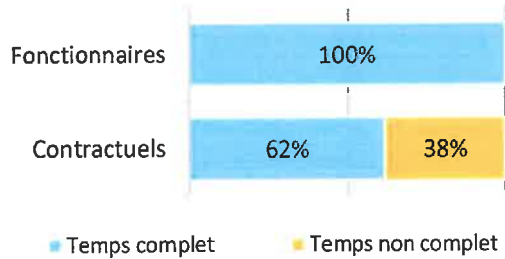


Les principaux cadres d'emplois

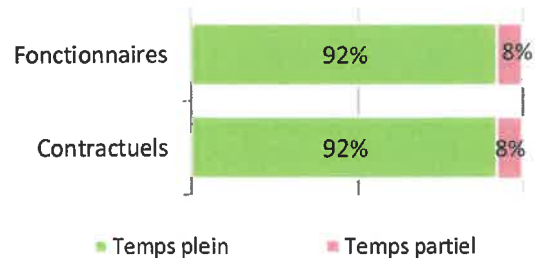
Cadres d'emplois	% d'agents
Aides-soignants	37%
Adjoints administratifs	22%
Infirmiers en soins généraux	20%
Rédacteurs	5%
Conseillers socio-éducatifs	3%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents permanents à temps partiel



La filière la plus concernée par le temps non complet

0% des fonctionnaires à temps non complet

62% des fonctionnaires à temps complet

38% des contractuels à temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel

8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,73
Contractuels permanents	39,88
Ensemble des permanents	44,33

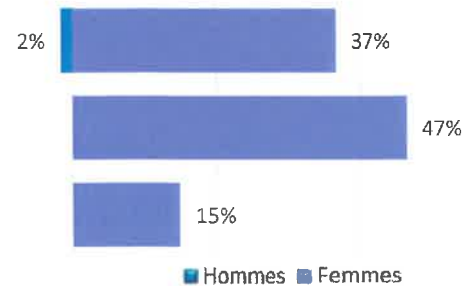
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	44,50

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



Équivalent temps plein rémunéré

51,53 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 36,27 fonctionnaires
- > 13,95 contractuels permanents
- > 1,31 contractuel non permanent

93 785 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 6 agents en disponibilité

> 4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

> 2 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➤ En 2022, 12 arrivées d'agents permanents et 6 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
54 agents	60 agents

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	2,6%
Contractuels	↗	31,3%
Ensemble	↗	11,1%

➤ Principales causes de départs permanents

Démission	50%
Mise en disponibilité	33%
Fin de contrats remplaçants	17%

➤ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	67%
Voie de détachement	17%
Voie de mutation	8%
Arrivées de contractuels	8%

* 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

➤ 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

➤ Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➤ 18 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

dont 100,0 % femmes
dont 0,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➤ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 81,74 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 097 680 €	Charges de personnel*	2 532 060 €	➔	Soit 81,74 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 714 679 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	37 325 €
Primes et indemnités versées :	265 831 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	24 966 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 693 €		
Supplément familial de traitement :	10 738 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	105 395 €		

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		29 482 €	
Technique						s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	40 557 €	41 709 €	32 669 €	29 534 €		
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	40 557 €	43 784 €	32 811 €	29 534 €	29 482 €	s

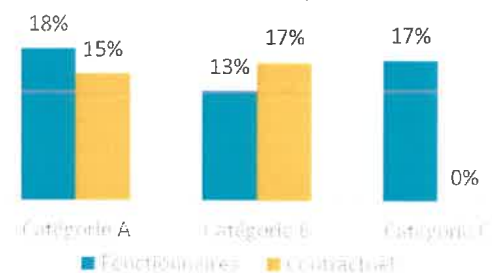
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,5 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	15,44%
Contractuels sur emplois permanents	15,64%
Ensemble	15,50%

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

- ⇒ 548 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

✦ En moyenne, 39,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,76 jours d'absence par motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,19%	4,27%	6,82%	1,97%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,76%	4,27%	8,48%	1,97%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,40%	4,50%	8,99%	1,97%

- ✦ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ✦ 41,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

✦ 6 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 6 accidents du travail pour 65 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 85 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 13 202 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

Dernière mise à jour : 2020

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.

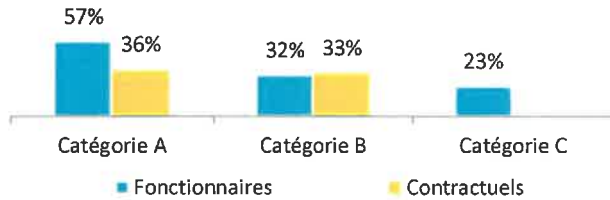
4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 3 en catégorie C

Formation

- En 2022, 33,3% 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 2022



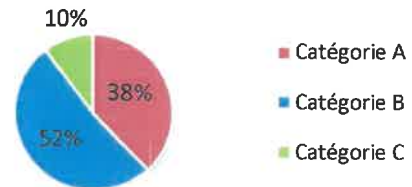
- 25 745 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	45 %

- 87 jours de formation par agent permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	25%
Autres organismes	75%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 650 €	5 €
Montant moyen par bénéficiaire	110 €	5 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- Jours de grève

7 jours de grève recensés en 2022

- Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

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...)*

file:///C:/Users/.../AppData/Local/Microsoft/Edge/.../index.html

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.