



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE PASSY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Haute-Savoie.

Effectifs

➔ 20 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 15 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emploi non permanent

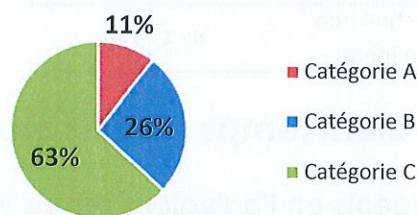
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

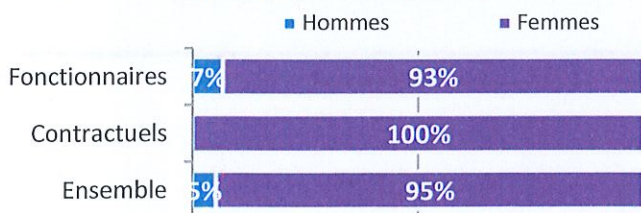
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	13%	25%	16%
Technique	7%		5%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	73%	75%	74%
Police			
Incendie			
Animation	7%		5%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

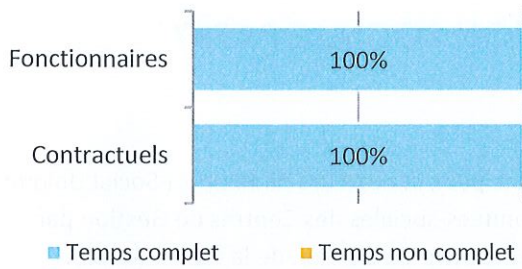


➔ Les principaux cadres d'emplois

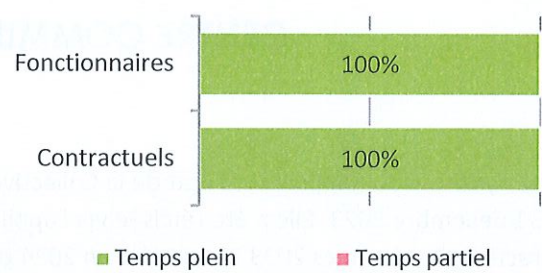
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	42%
Aides-soignants	26%
Adjoints administratifs	11%
Attachés	5%
Adjoints techniques	5%

— 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



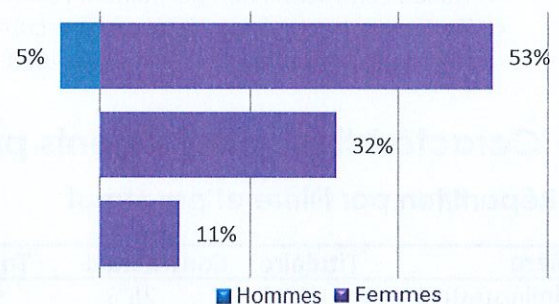
— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,83
Contractuels permanents	37,50
Ensemble des permanents	47,24

Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 15 à 20
	de - de 30 ans
	de 30 à 49 ans
	de 50 ans et +

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 19,43 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 16,49 fonctionnaires
- > 2,65 contractuels permanents
- > 0,29 contractuel non permanent

35 363 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2023, 3 arrivées d'agents permanents et 5 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
21 agents	19 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-11,8%
Contractuels	→	0,0%
Ensemble	↘	-9,5%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	40%
Départ à la retraite	40%
Autres cas	20%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	67%
Remplacements (contractuels)	33%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

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

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

➔ 7 avancements d'échelon et un avancement de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 42,2 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* * Montant global	2 225 447 €	Charges de personnel*	939 129 €	➔	Soit 42,2 % des dépenses de fonctionnement
---	-------------	-----------------------	-----------	---	--

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	619 781 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	2 408 €
Primes et indemnités versées :	85 305 €		
IFSE :	56 647 €		
CIA :	7 275 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 745 €		
Supplément familial de traitement :	7 158 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	27 714 €		

➔ 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
Technique						s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s	s	36 141 €	s	28 309 €	s
Police						
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	s	47 051 €	36 141 €	s	28 294 €	s

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,76 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,27%
Contractuels sur emplois permanents	20,43%
Ensemble	13,76%

⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2023

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ 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					10 310 €	300 €	3%			
Catégorie B	2 958 €	411 €	12%				s					
Catégorie C	1 447 €	298 €	17%	s	s		s					

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 10,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,87%	1,23%	2,52%	1,10%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,87%	1,23%	2,52%	1,10%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,87%	1,23%	2,52%	1,10%

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)
- ➔ 29,2 % 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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2023

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité (un conseiller de prévention)

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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

➔ **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 : 600 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

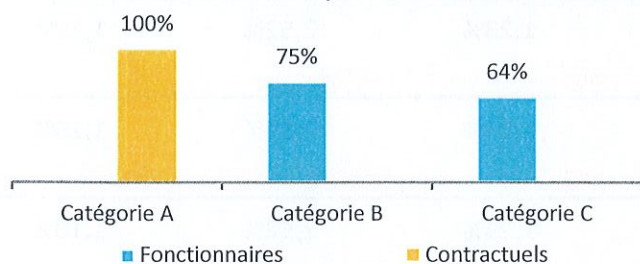
Dernière mise à jour : 2022

Formation

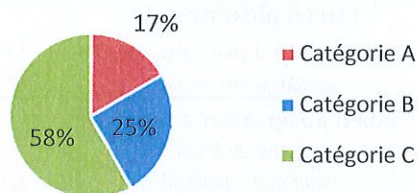
➔ En 2023, 63,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 12 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 7 169 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,6 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	26 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	25%
Interne à la collectivité	8%

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

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- 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 2023

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
5 réunions de la F3SCT

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** 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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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 : août 2024

Version 1

