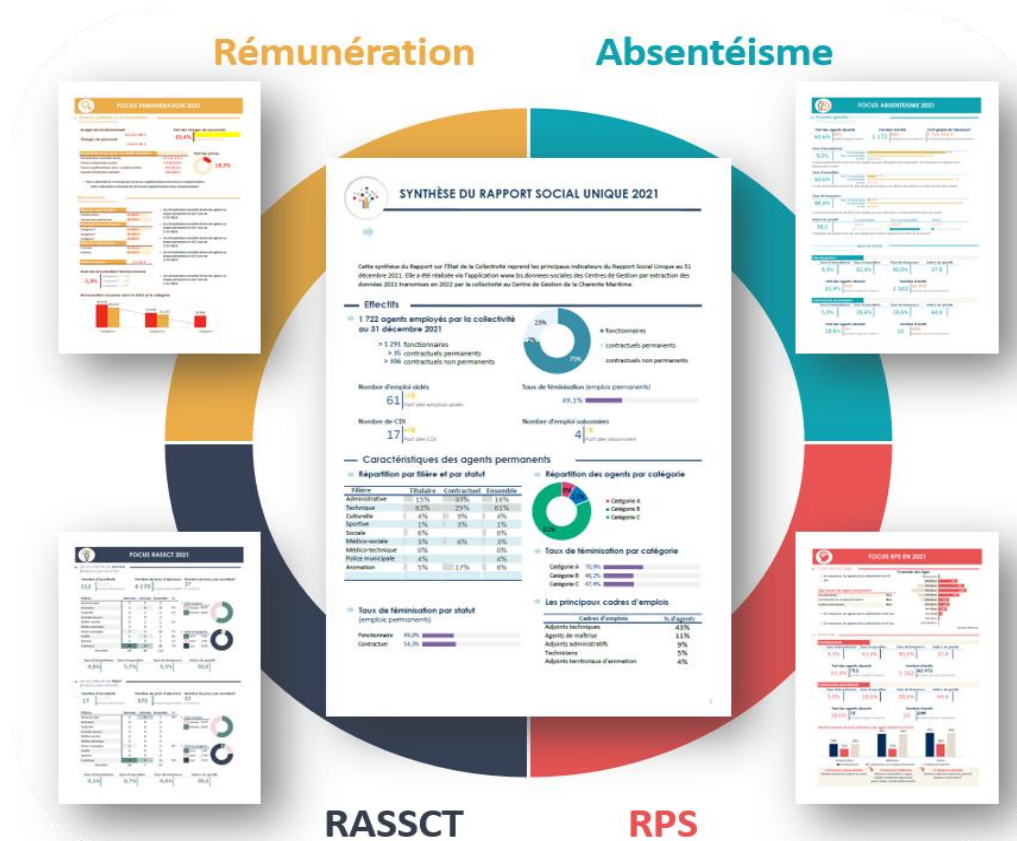




La synthèse du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



RASSCT

RPS

CC COEUR DE SAVOIE

2023



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 08/10/2024

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Savoie



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Envoyé en préfecture le 21/11/2024

Reçu en préfecture le 21/11/2024

Publié le

ID : 073-200041010-20241114-DEL_2024_188-DE



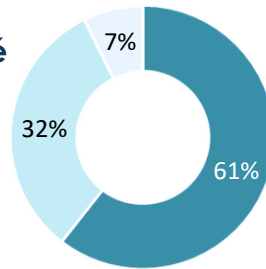
CC COEUR DE SAVOIE

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 Savoie.

Effectifs

➔ 218 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 132 fonctionnaires
- > 70 contractuels permanents
- > 16 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Nombre de CDI

6 | 9%
Part des CDI (tous contrats)

Taux de féminisation (emplois permanents)

82,2%

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

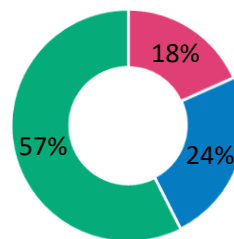
13 | 6%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	26%	19%	23%
Technique	23%	24%	23%
Sociale	14%	7%	11%
Médico-sociale	14%	13%	13%
Animation	24%	37%	29%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	86,5%
Catégorie B	83,7%
Catégorie C	80,2%

➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

Fonctionnaire	84,1%
Contractuel	78,6%

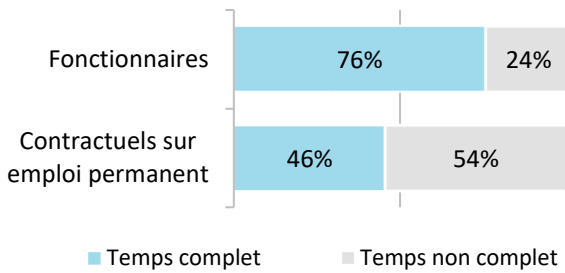
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints territoriaux d'animation	23%
Adjoints techniques	13%
Adjoints administratifs	11%
Auxiliaires de puériculture	10%
Agents sociaux	8%

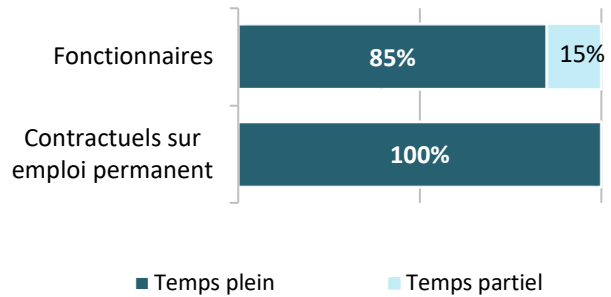


Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



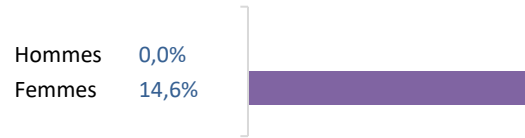
Répartition des agents permanents à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	53,1%	Animation	88,5%
Sociale	44,4%	Médico-sociale	55,6%
Médico-sociale	16,7%	Technique	35,3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



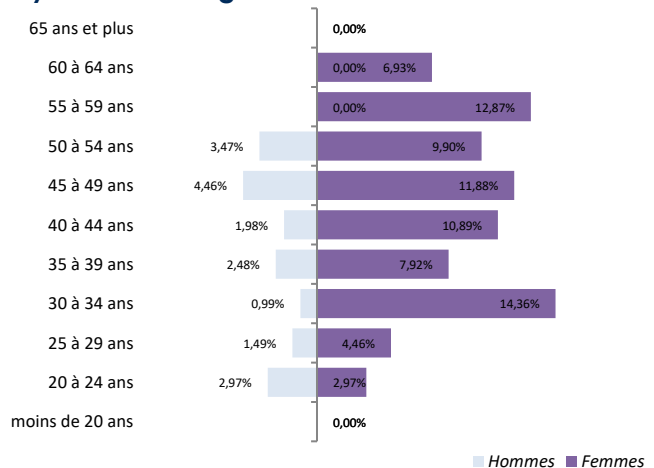
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	44,7
Contractuels sur emploi permanent	42,1
Emplois permanents	43,8

Pyramide des âges

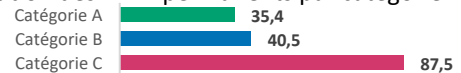


Équivalent temps plein rémunéré

186,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	115,6
> Contractuels sur emploi permanent	47,8
> Contractuels sur emploi non permanent	22,8

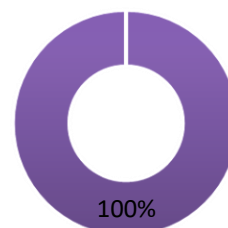
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

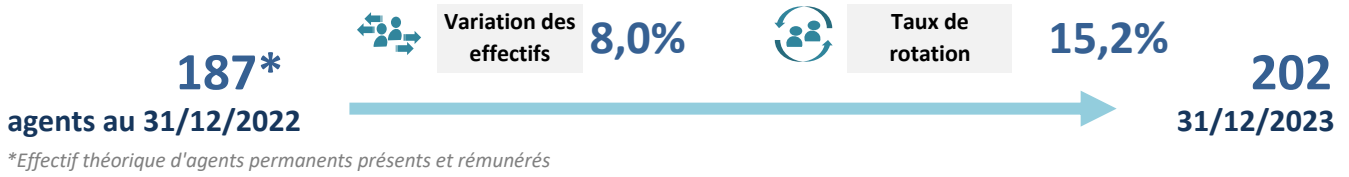
1,5% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



22 départs 

Principaux motifs

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	35%
Démission	21%
Mise en disponibilité sur demande	15%
Congé parental	6%
Départ à la retraite	6%

37 arrivées 

Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	51%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	22%
Remplaçants	8%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	6%
Voie de mutation	6%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon 47,0%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade 10,6%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne 1,5%

Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	
Sanctions 1er groupe	1	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Autres

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 33% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	24 308 666 €	Charges de personnel*	8 042 833 €	➔	Soit 33,09 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	5 004 033 €	Rémunération statutaire	4 043 041 €
		Primes	851 985 €
		SFT	38 888 €
		HSC	39 222 €
		NBI	30 897 €

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 456 €	45 699 €	35 775 €	27 914 €	26 958 €	s
Animation	-	-	33 310 €	30 274 €	23 730 €	24 853 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	43 482 €	s	27 938 €	29 121 €	-	25 151 €
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	35 011 €	s	-	-	26 302 €	25 299 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	43 996 €	36 307 €	32 923 €	33 106 €	26 657 €	25 155 €
Moyenne toute filière	43 757 €	40 279 €	31 313 €	29 764 €	25 931 €	25 159 €

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 17,03 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	16,87%
Contractuels sur emploi permanent	17,40%
Emplois permanents	17,03%

➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

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

➔ 3 741,74 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

➔ 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	8 056 €	83 €	1%	13 400 €	120 €	1%	7 192 €	111 €	2%	10 333 €	142 €	1%
Catégorie B	4 823 €	123 €	2%	7 847 €	120 €	2%	5 304 €	148 €	3%	4 705 €	129 €	3%
Catégorie C	2 805 €	126 €	4%	2 660 €	247 €	8%	1 945 €	52 €	3%	2 361 €	100 €	4%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, **6,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible »** par fonctionnaire

➔ En moyenne, **6,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible »** par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,80%	3,89%	2,52%	0,50%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,56%	5,08%	3,43%	0,50%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,84%	6,65%	4,16%	0,50%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ **54,59 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année**

Accidents du travail

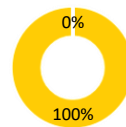
➔ **10 accidents du travail déclarés**

5 accidents du travail pour 100 agents permanents

2 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

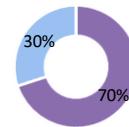
➔ **50% des accidents du travail concernent la filière Technique**

Type d'accident



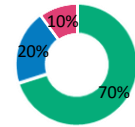
Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière



■ Technique ■ Animation ■ Sociale ■ Administrative ■

Handicap

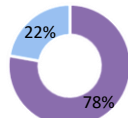
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

9 | 4,5%
Part des BOETH sur emploi permanent

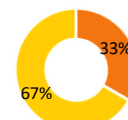
Genre

Femmes
Hommes



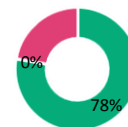
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention
 Dépenses en matières de prévention :

3 607 €

3 607 €

■ Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

■ Formations habilitations

➤ Existence d'un **document unique (DUERP)**



➤ Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**



➤ Existence d'une démarche de prévention des **TMS**

En cours

➤ Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**



➤ Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**



➤ Adhésion à un contrat d'assurance pour la **gestion du risque maladie**



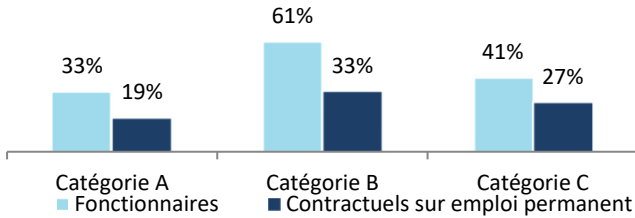


Formation

➔ **38% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 40,4% Hommes 27,8%

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

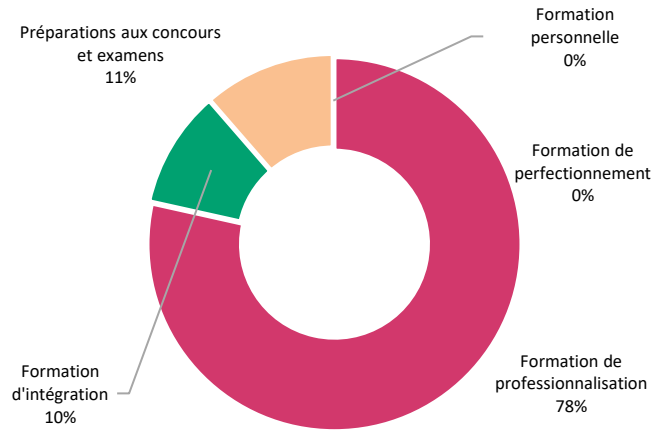


Le budget consacré à la formation est de 81 442 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFTP au titre de la cotisation	56,1%
Autres organismes	24,0%
Formation des apprentis	8,8%
Frais de déplacement	11,0%
CNFTP au-delà de la cotisation	0,0%

➔ **Répartition**



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 0,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFTP cotisation obligatoire	86,1%
Autres organismes	13,9%
Collectivité	0,0%
CNFTP au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ **Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité**

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	95 €	157 €
Nombre de bénéficiaires	59	100

L'action sociale

Prestations servies directement par 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

➔ **La collectivité a été concernée par des grèves.**

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

➔ **La collectivité a engagé des négociations collectives.**

Nombre de réunions des instances

CST	8
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

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 : 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 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.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : octobre 2024

Version 1