



## Les CCAS / CIAS

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. 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](http://www.donnees-sociales.fr).

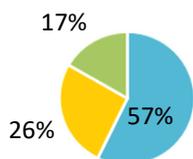
**TAUX DE RETOUR** **96%**

Les CCAS / CIAS représentent 28,7 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2021 et emploient 4,1 % des effectifs. 315 CCAS / CIAS ont transmis leur RSU sur les 327 recensés. Parmi ces 315 CCAS / CIAS, 41 ont au moins un agent.

> 2 062 agents recensés dans ces CCAS / CIAS dont 1 180 fonctionnaires, 539 contractuels permanents et 343 contractuels non permanents.

### Effectifs

57% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de Coll concernées
Fonctionnaires	1	652	33	36
Contractuels permanents	1	364	32	22
Contractuels non permanents	1	167	12	32

1,11 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 0,6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

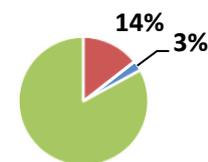
⇒ 86,3 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

21% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	14,7%	5,0%	11,7%	6,3
Technique	21,4%	19,1%	20,7%	17,0
Sociale	29,3%	48,1%	35,2%	19,5
Médico-sociale	31,9%	27,1%	30,4%	58,0
Médico-technique	0,2%	0,6%	0,3%	1,3
Animation	2,5%	0,2%	1,7%	1,9
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>64</b>

83% d'agents relevant de la catégorie C



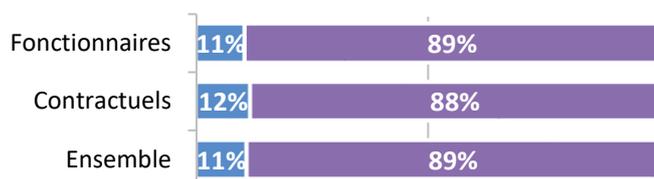
83%

Effectif moyen

<span style="color: red;">■</span> Catégorie A	6,2
<span style="color: blue;">■</span> Catégorie B	1,1
<span style="color: green;">■</span> Catégorie C	35,7

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

■ Hommes  
■ Femmes

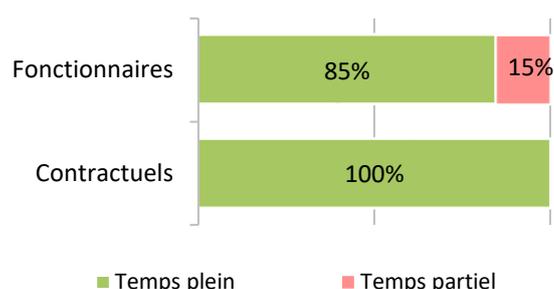
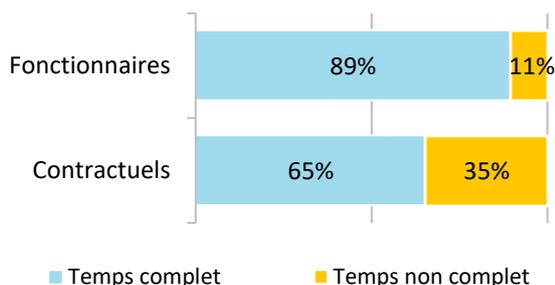


Le cadre d'emplois des agents sociaux rassemble 30% des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Agents sociaux</b>	<b>30%</b>
Adjoints techniques	18%
Auxiliaires de soins	13%
Auxiliaires de puériculture	10%
Adjoints administratifs	8%

## Temps de travail des agents permanents

- 89% des fonctionnaires à temps complet contre 65% des contractuels
- 15% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



- Les filières les plus concernées par le temps non complet
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	100%	Médico-technique	67%
Sociale	21%	Sociale	44%
Animation	17%	Médico-sociale	29%

1,2% des hommes à temps partiel  
12,9% des femmes à temps partiel

Remarque : Les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non-complet

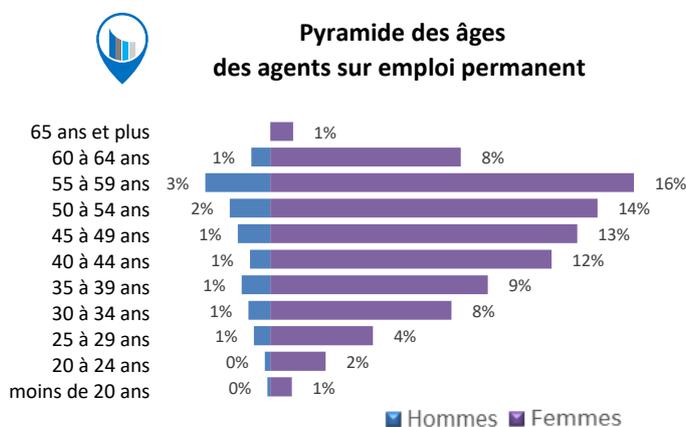
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,54
Contractuels permanents	40,49
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,70</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,93



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

## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 64 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



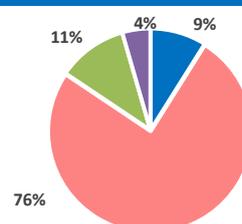
- > 31 fonctionnaires
- > 23 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie	
Catégorie A	7,9 ETPR
Catégorie B	2,6 ETPR
Catégorie C	37,9 ETPR

## Positions particulières

3,2% 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 mis à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



## Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 16,2 %

Fonctionnaire	Contractuel permanent
6,3%	41,9%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique <sup>1</sup> au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
39,5 agents	43 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-1,7%
Contractuels	↗	43,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>8,9%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	38%
Départ à la retraite	21%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Démission	13%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	72%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	11%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	6%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	4%
Voie de mutation	4%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Évolution professionnelle

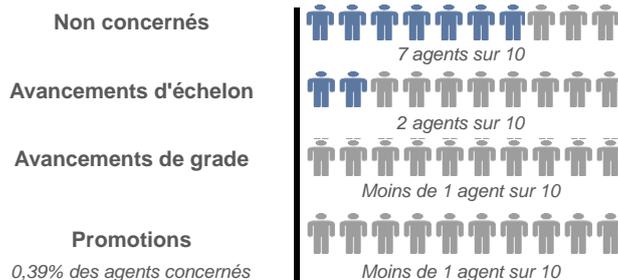
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 0,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2021

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 8% des répondants sont concernés par au moins une sanction disciplinaire en 2021.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	5
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	-	8
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

4 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	89%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	6%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	6%

## Budget et rémunérations

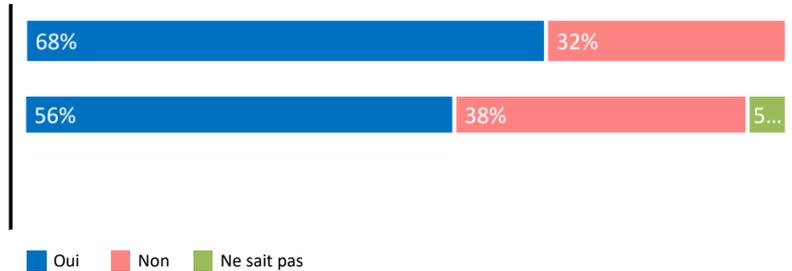


Les charges de personnel représentent 70,83 % des dépenses de fonctionnement



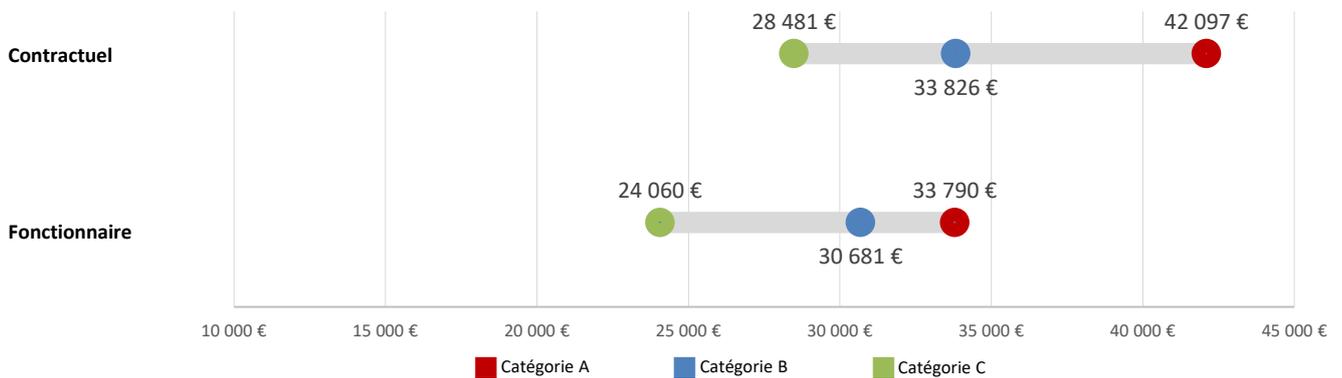
### Mise en place du RIFSEEP

- 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 annuelle brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

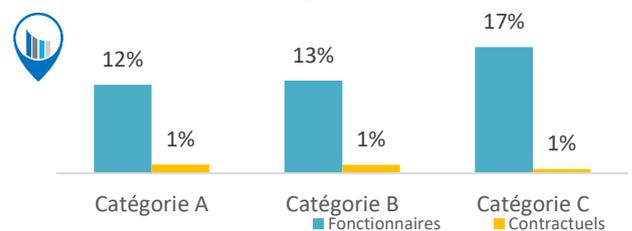


### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,02 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

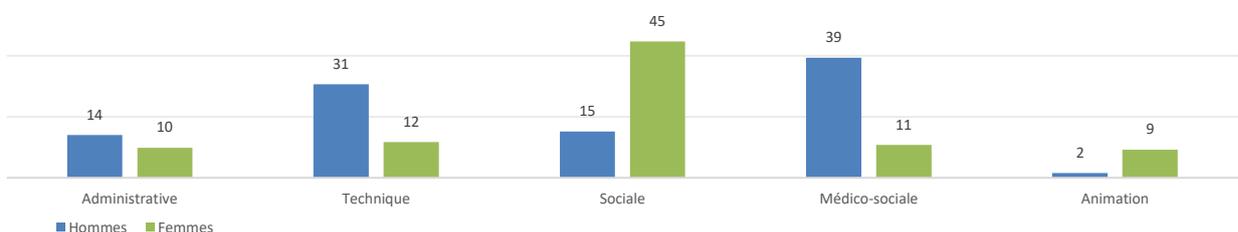
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,07%
Contractuels sur emplois permanents	0,71%
<b>Ensemble</b>	<b>11,02%</b>

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



### En moyenne, 1178 heures supplémentaires/complémentaires pour les 85% des répondants concernés

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



### 64% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 18,7 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 18,4 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,13%	5,04%	5,10%	0,90%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,13%	5,33%	6,56%	0,90%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,00%	6,62%	7,57%	0,93%

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

> 21,58 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

46% des répondants concernés par des accidents de travail

- > 13,8 accidents du travail pour 100 agents permanents
- > En moyenne, 88 jours d'absence consécutifs par accident du travail

### Type d'accident



Service 93%  
Trajet 7%

### Genre



Femmes 84%  
Hommes 16%

### Catégorie



Catégorie A 2%  
Catégorie B 0%  
Catégorie C 97%

40% des accidents concernent la filière Médico-sociale

## Handicap

45% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,8%

### Genre



Femmes 94%  
Hommes 6%

### Statut



Fonctionnaires 89%  
Contractuels perm. 11%

### Catégorie



Catégorie A 7%  
Catégorie B 4%  
Catégorie C 89%

0,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par répondant concerné

### Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (répondants concernés)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées...	78 001 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	3 524 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 3 073 €

Coût par jour de formation : 220 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

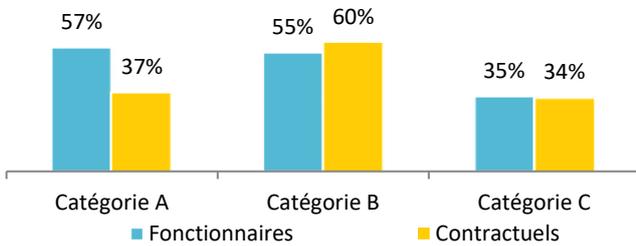


## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 38% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

32% des femmes et 38% des hommes

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

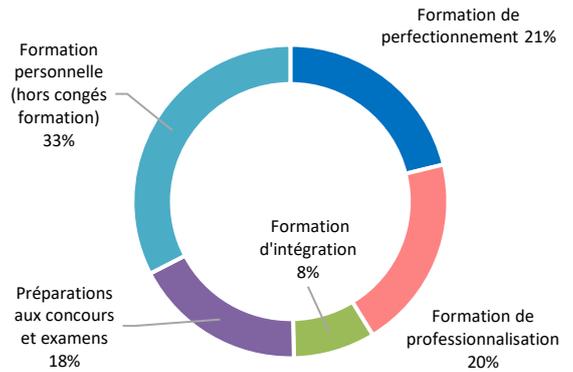


Le budget médian consacré à la formation est de 3 875 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	58%
Autres organismes	40%
Coût de la formation des apprentis	1%
Frais de déplacement	1%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

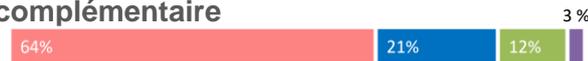


### Répartition des jours de formation par organisme

Collectivité	44%
CNFPT cotisation obligatoire	34%
Autres organismes	23%

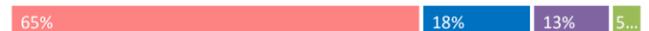
## Action sociale et protection sociale complémentaire

21% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



L'action sociale

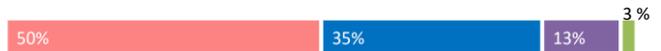
Prestations servies directement par le CCAS / CIAS



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Santé Prévoyance

Montant moyen

annuel par

bénéficiaire

231 €

157 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

## Relations sociales

29% des répondants concernés par des grèves



27 jours de grève en moyenne par répondant



Sur mot d'ordre national 1%

15,4% des répondants ont engagé des négociations collectives



12,8% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Déroulement des carrières et promotion

### Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Protection sociale complémentaire

Formation professionnelle

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup> Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

### <sup>2</sup> Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*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.

### <sup>3</sup> « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 2021. 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 : juin 2023

Version 1