



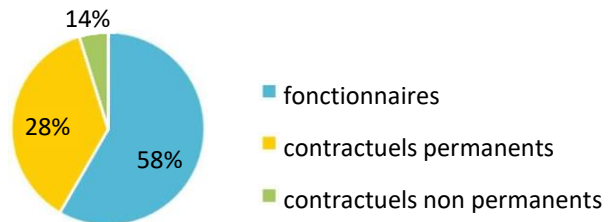
## CC COEUR DE SAVOIE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Savoie.

### Effectifs

#### 201 agents employés au 31 décembre 2021

- > 121 fonctionnaires
- > 65 contractuels permanents
- > 15 contractuels non permanents



#### 8 contractuels permanents en CDI

#### 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### Précisions emplois non permanents

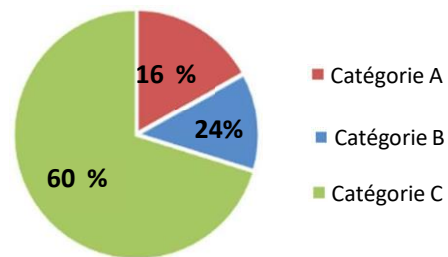
- ⇒ 2 contractuels non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 15 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : 2 agents intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

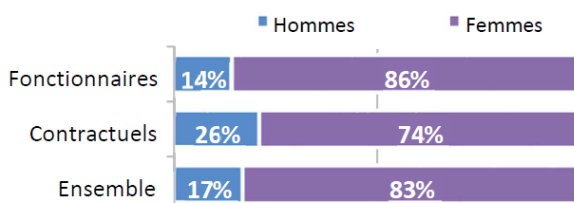
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	18%	22%
Technique	22%	16%	19%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	33%	16%	26%
Police			
Incendie			
Animation	22%	50%	33%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut

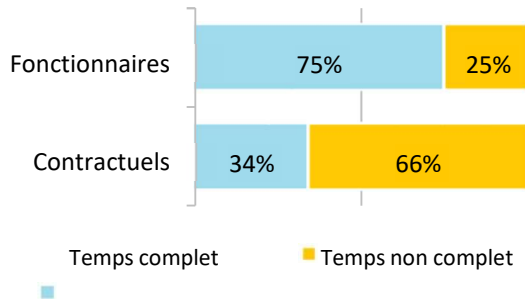


#### Les principaux cadres d'emplois

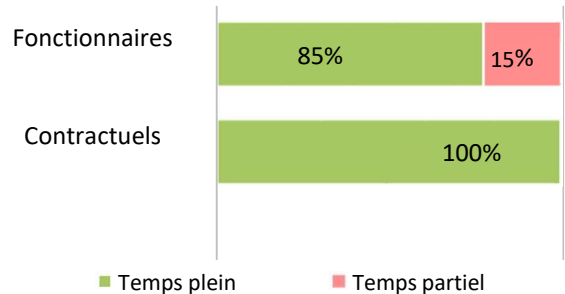
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	23%
Adjoints administratifs	10%
Adjoints techniques	12%
Agents sociaux	12%
Auxiliaires de périculture	10%

## 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



### □ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	50%	95%
Médico-sociale	28%	67%
Technique	12%	25%

### □ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3.85% des hommes à temps partiel  
 10.80% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### □ En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

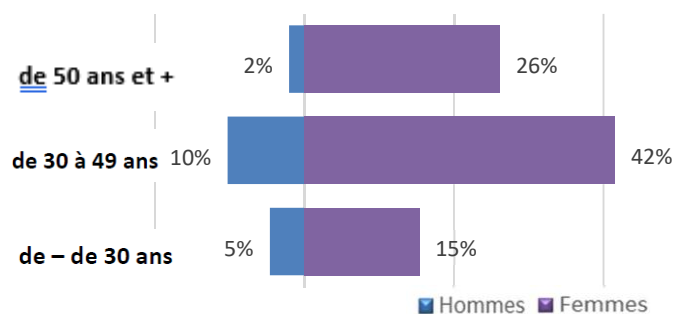
#### Âge moyen\* des agents permanents

Fonctionnaires	43,76
Contractuels permanents	38,36
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>41,65</b>

#### Âge moyen\* des agents non permanent

Contractuels non permanents	36,24
-----------------------------	-------

#### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



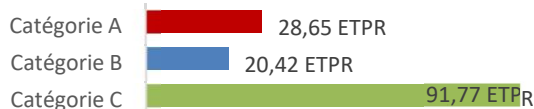
\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Équivalent temps plein rémunéré

### 140 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 104 fonctionnaires
- > 28 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> 14 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

En 2021, 17 arrivées d'agents permanents et 8 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
177 agents	202 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	5,3%
Contractuels	↗	26 %
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>12.8 %</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	32%
Démission	32%
Départ à la retraite	16%
Mutation	11%
Congé parental	5%

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	72%
Remplacements (contractuels)	9%
Voie de mutation	7%
Réintégration et retour	7%
Recrutement direct	3%

## Évolution professionnelle

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel

Aucun lauréat d'un examen professionnel

- Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la colle**
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle**
- 52 avancements d'échelon et 13 avancements de grade**

## Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 27,52 % des dépenses de fonctionnement**

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>23 090 170 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>6 613 677 €</b> →*	<b>Soit 28,64 % des dépenses de fonctionnement</b>
			<i>Montant global</i>	
<b>Rémunérations annuelles brutes -</b>			<b>3 928 409 € emploi permanent :</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>
Primes et indemnités versées :			604 029 €	<b>398 147 €</b>
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :			29 880 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :			24 474 €	
Supplément familial de traitement :			49 990 €	
Indemnité de résidence :			0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)			0 €	

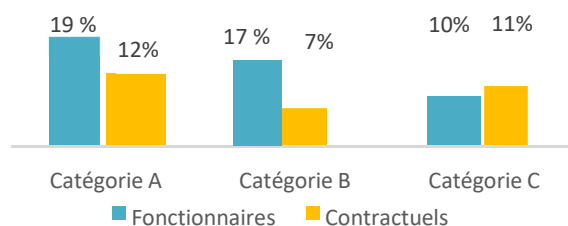
- Rémunération brute salariale moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	55 972 €	39 884 €	34 683 €	18 507 €	23 950 €	20 437 €
Technique	40 550 €	34 502 €	29 527 €	26 991 €	24 935 €	21 317 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	35 788 €				23 940 €	21 596 €
Police						
Incendie						
Animation			31 125 €	23 555 €	23 322 €	22 475 €
<b>Toutes filières</b>	<b>42 907 €</b>	<b>36 545 €</b>	<b>31 638 €</b>	<b>24 858 €</b>	<b>24 036 €</b>	<b>21 760 €</b>

□ **La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14.84 %**

**Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :**

<b>Fonctionnaires</b>	<b>14.78%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>12.95%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>14.84%</b>



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
- ⇒ Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels.

- ⇒ 171,08 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 1239,2 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

## Absences

- En moyenne, 24,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,17%	1,59%	3,16%	3,07%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,69%	1,59%	4,70%	3,07%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,07%	2,50%	5,29%	3,07%

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

- Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée de la Présidente)
- 89% des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevée
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

7 accidents de travail déclarés au total en 2021

- 3,4 accidents du travail pour 100 agents,
- En moyenne, 9 jours d'absences consécutifs par accident du travail.

## 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

**7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 100% sont en catégorie C

## Prévention et risques Professionnels

### ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

### FORMATION

32 jours de formation par agent liés à la prévention (habilitations et formation obligatoires)

### 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 : **15 943 €**

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

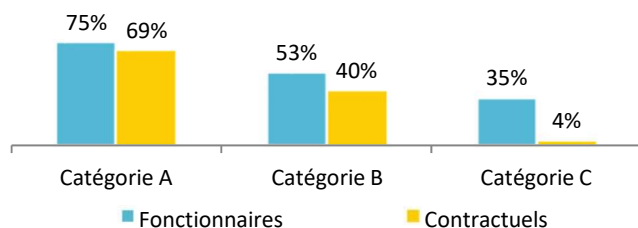
La collectivité dispose d'un document unique d des risques professionnels



## Formation

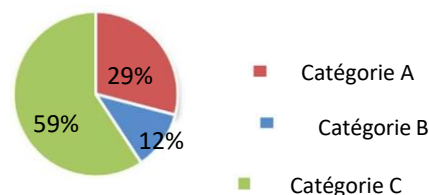
- En 2021, 34,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



- 172 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 64 410 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	74 %
Coût de la formation des apprentis	13 %
Autres organismes	14 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	86%
Autres organismes	13%
Interne à la collectivité	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	4 400 €	10 256 €
Montant moyen par bénéficiaire	96 €	112 €

- Prestations en faveur de l'action sociale de la collectivité :

- La collectivité cotise pour 201 agents au CNAS pour un montant de 42 612 €
- Les titres restaurants pour l'année 2021 : 170 bénéficiaires pour un montant de 58 782 €

## Relations sociales

- Jours de grève

5,5 jours de grève recensés en 2021

- Comité Technique Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité  
 4 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :	Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021	Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires	+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés	+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires	+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité	- Arrivées de contractuels
titulaires stagiaires - Retours de contractuels	- Retours de

Pour l'ensemble des agents permanents :  
 Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021  
 + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### 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.

### 3 « 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 synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2022 Version 1