

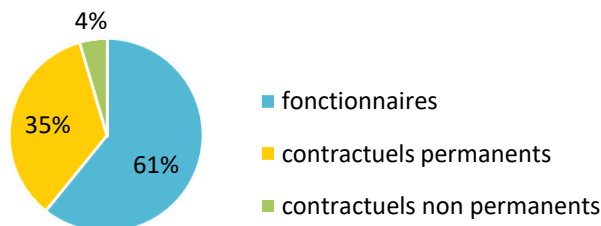
## CC COEUR DE SAVOIE

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

### Effectifs

#### 204 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 124 fonctionnaires
- > 71 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



#### 7 contractuels permanents en CDI

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

#### Précisions emplois non permanents

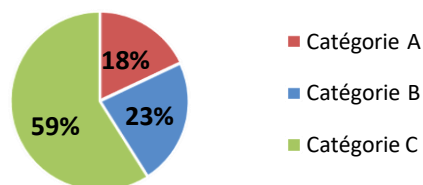
- 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 9 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : 4 agents intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

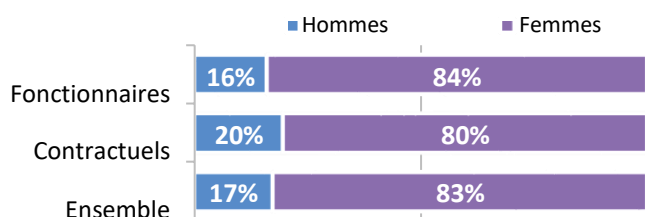
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	23%	24%
Technique	22%	20%	21%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	31%	15%	26%
Police			
Incendie			
Animation	23%	42%	30%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut

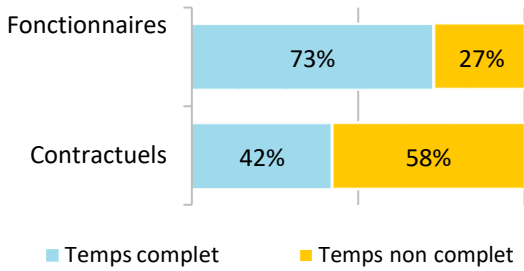


#### Les principaux cadres d'emplois

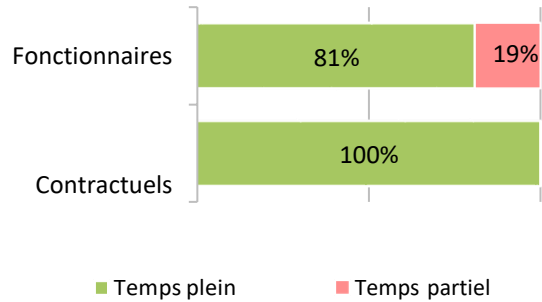
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	25%
Adjoints techniques	12%
Adjoints administratifs	11%
Agents sociaux	10%
Auxiliaires de puériculture	9%

## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



### Répartition des agents permanents à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	54%	87%
Médico-sociale	33%	55%
Technique	11%	43%

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

0 % des hommes à temps partiel  
 9,23 % des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

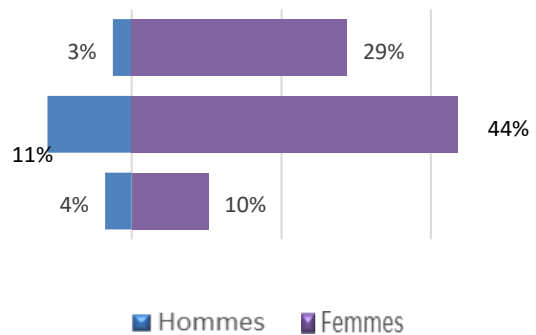
### En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	44,68	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,18	de 30 à 49 ans
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>43,04</b>	de - de 30 ans

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	26,94

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### 131,00 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 104 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	33,86 ETPR
Catégorie B	39,68 ETPR
Catégorie C	83,78 ETPR

## Positions particulières

Agents mis à disposition dans la collectivité : 4  
 Un agent en congés parental et 15 agents en disponibilité

2 agents détachés au sein de la collectivité

## Mouvements

### En 2022, 66 arrivées d'agents permanents et 17 départs

8 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
156 agents	192 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	1,6%
Contractuels	↗	8,8%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>25,0%</b>

### Principales causes permanentes

Démission	52%
Mise en disponibilité	15%
Mutation	11%
Congé parental	7%
Autres cas	7%

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

Arrivées de contractuels	77%
Remplacements (contractuels)	11%
Réintégration et retour	8%
Voie de mutation	5%

\* 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

1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

Aucun lauréat d'un examen professionnel

2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

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

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 31,65 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>23 306 475 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>7 375 951 €</b>	➔	<b>Soit 31,65 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>4 607 491 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>350 406 €</b>
Primes et indemnités versées :	743 831 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	41 360 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	28 750 €		
Supplément familial de traitement :	41 207 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 280 €	41 923 €	34 594 €	26 718 €	25 300 €	23 079 €
Technique	41 069 €	35 572 €	31 171 €	26 271 €	26 584 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	37 536 €	s	27 387 €	23 951 €	24 654 €	23 169 €
Police						
Incendie						
Animation			32 435 €	25 807 €	24 975 €	22 645 €
<b>Toutes filières</b>	<b>43 148 €</b>	<b>38 066 €</b>	<b>30 495 €</b>	<b>25 807 €</b>	<b>25 419 €</b>	<b>22 938 €</b>

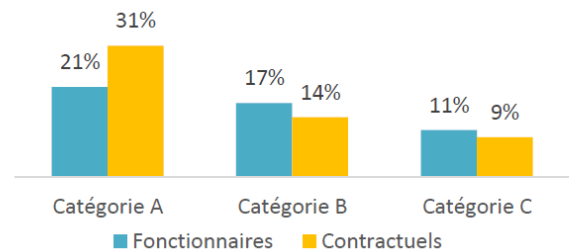
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,14 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,53%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>17,49%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16,14%</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
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- 509 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 3029 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

## Absences

En moyenne, 18,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 20,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 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)	3,45%	2,09%	2,95%	2,51%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,06%	3,50%	4,49%	2,51%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,69%	4,29%	5,82%	2,57%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

67,5 % 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

7 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 2,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 15 jours d'absence 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.

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 7 travailleurs handicapés fonctionnaire
- 2 travailleurs handicapés en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

### FORMATION

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

### DÉPENSES

8 775,23 € dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail.

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

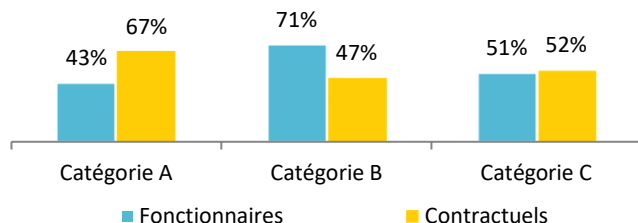
Dernière mise à jour :

2022

## Formation

En 2022, 53,8% 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



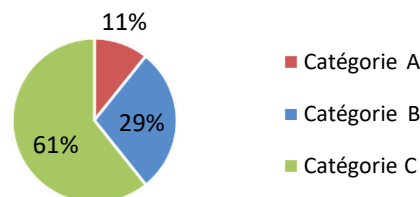
71 662 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	33 %
Coût de la formation des apprentis	24 %
Frais de déplacement	19 %
Autres organismes	24 %

392 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 :  
> 2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	46%
Autre organisme (APAVE + IREPS)	23%
Intra Union	32%

## 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	4 347 €	14 962 €
Montant moyen par bénéficiaire	66 €	124 €

Prestations en faveur de l'action sociale de la collectivité

- La collectivité cotise pour 183 agents au CNAS pour 1 montant de 38 796 €.
- Les titres restaurants pour l'année 2022 : 208 bénéficiaires pour un montant de 67 707 €.

## Relations sociales

Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2022

Comité Technique Territorial

6 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 »

<p><b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail</p>	<p><b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</p>	<p><b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</p>
---	--	--

*\* 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 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.

Date de publication : mai 2023

Version 1