SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

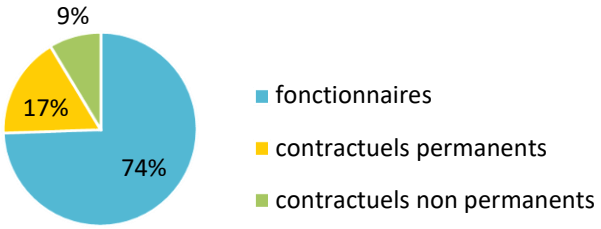
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE MONTPELLIER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Hérault.

Effectifs

783 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

> **583** fonctionnaires
> **133** contractuels permanents
> **67** contractuels non permanents



3 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

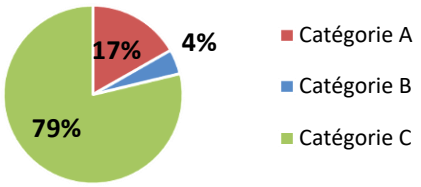
- 42 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 58 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

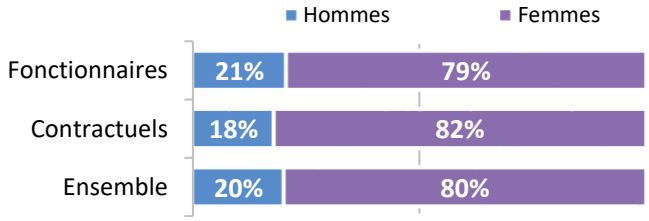
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	11%	21%
Technique	20%	8%	17%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	55%	82%	60%
Police			
Incendie			
Animation	2%		2%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

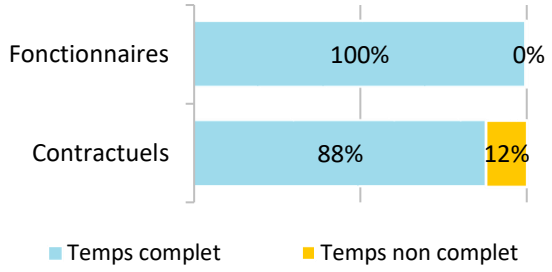


Les principaux cadres d'emplois

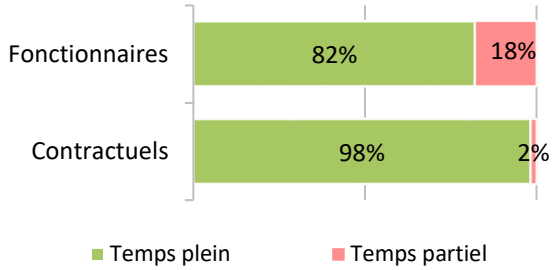
Cadres d'emplois	% d'agents
Auxiliaires de soins	23%
Agents sociaux	23%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints techniques	13%
Infirmiers en soins généraux	6%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	8%	
Administrative	1%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
18% des femmes à temps partiel

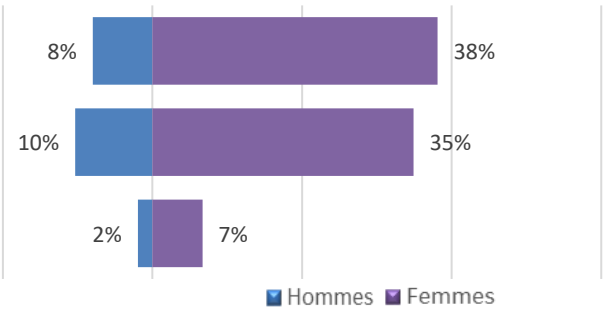
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**49,27**
Contractuels permanents	**38,25**
Ensemble des permanents	**47,22**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**36,52**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

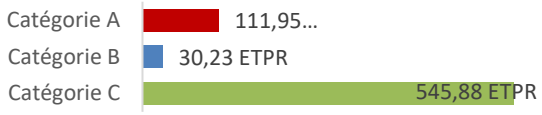
Équivalent temps plein rémunéré

737,67 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

> **575,45** fonctionnaires
> **112,61** contractuels permanents
> **49,61** contractuels non permanents

1 342 559 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent mis à disposition dans une autre structure
> 2 agents en congés parental
> 33 agents en disponibilité
> 5 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 8 agents détachés au sein de la collectivité
> 3 agents détachés dans une autre structure
> 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2020, 60 arrivées d'agents permanents et 101 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019[1]	Effectif physique au 31/12/2020
757 agents	**716 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	**-9,8%**
Contractuels	↗	**19,8%**
Ensemble	↘	**-5,4%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	30%
Fin de contrats remplacants	30%
Départ à la retraite	26%
Mutation	5%
Démission	5%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	83%
Arrivées de contractuels	12%
Recrutement direct	3%
Voie de mutation	2%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

5 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 40% des nominations concernent des femmes

1 lauréat d'un concours nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

137 avancements d'échelon et 67 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

46 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 89,1 % femmes
dont 91,3 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 74,15 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	46 808 848 €	Charges de personnel*	34 708 442 €	→	Soit 74,15 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	24 149 733 €
Primes et indemnités versées :	6 228 707 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	322 303 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	149 668 €
Supplément familial de traitement :	168 228 €
Indemnité de résidence :	152 019 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
936 967 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

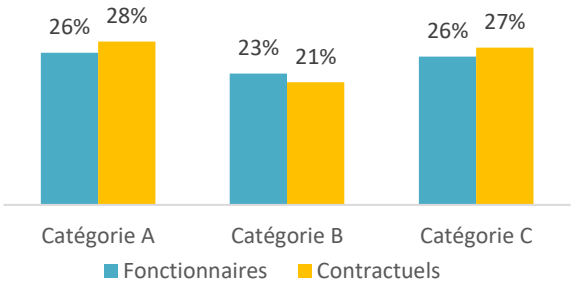
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	60 090 €	41 307 €	35 197 €	s	29 661 €	23 517 €
Technique	59 217 €		41 603 €		29 118 €	21 301 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	45 869 €	34 113 €	47 698 €	25 561 €	37 576 €	27 328 €
Police						
Incendie						
Animation			31 852 €		25 871 €	
Toutes filières	**50 331 €**	**36 101 €**	**38 414 €**	**18 173 €**	**33 650 €**	**26 373 €**

**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 25,79 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**25,57%**
Contractuels sur emplois permanents	**27,27%**
Ensemble	**25,79%**

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
- 14291 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- 510 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

en 2020, 7 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

En moyenne, 44,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> **En moyenne, 5,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**7,07%**	**1,61%**	**6,06%**	**0,43%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**12,20%**	**1,61%**	**10,24%**	**0,43%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**14,98%**	**3,10%**	**12,78%**	**0,46%**

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

- Les agents ont bénéficié de 30 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- 4 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 48,1 % des agents permanents 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

62 accidents du travail déclarés au total en 2020

> 7,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 88 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.

75 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 96 % sont fonctionnaires*
- 92 % sont en catégorie C*

- 50 971 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

12 assistants de prévention désignés dans la collectivité

FORMATION

8 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations 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 : **14 229 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

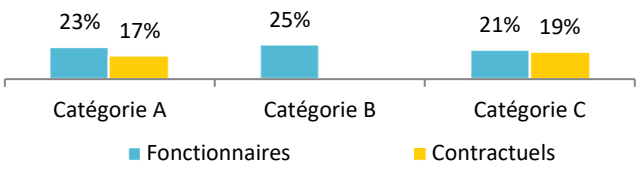
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

Formation

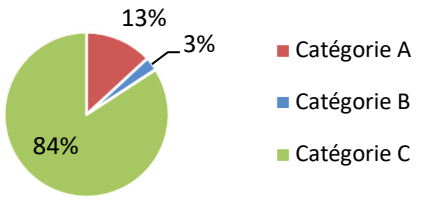
en 2020, 21,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



373 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,5 jour par agent

132 107 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	95 %
Autres organismes	5 %
Frais de déplacement	0 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	73%
Autres organismes	3%
Interne à la collectivité	23%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	**Santé**
Montant global des participations	**48 595 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**151 €**

L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances…)

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

Comité Technique Local

5 réunions en 2020 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Commissions Administratives Paritaires

3 réunions en 2020 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020
+ 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 31/12/2020
+ 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 31/12/2019
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020 x 365}} \text{ x } 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

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 : octobre 2021 *Version 3*