



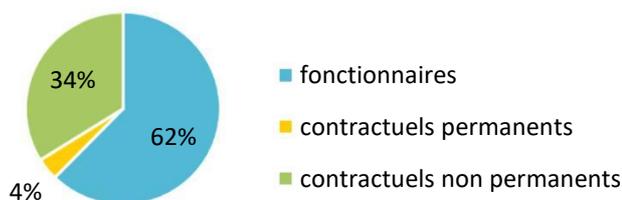
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE NANCY

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle.

Effectifs

➔ 239 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 149 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 81 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

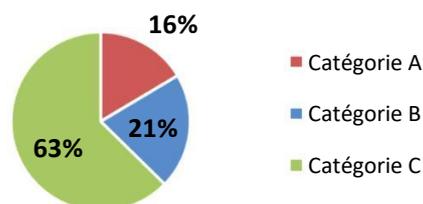
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 78 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

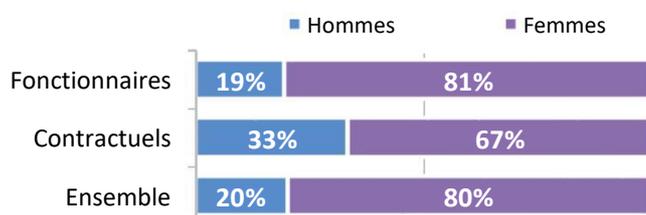
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	22%	31%
Technique	30%	11%	29%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	33%	67%	35%
Police			
Incendie			
Animation	5%		4%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

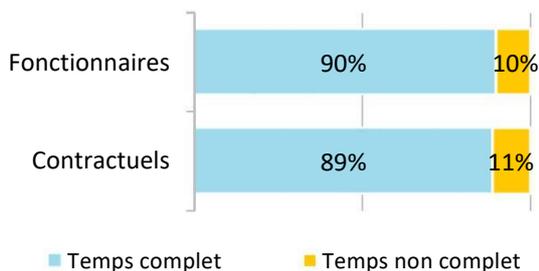


Les principaux cadres d'emplois

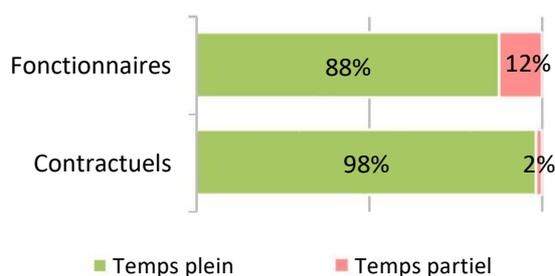
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	23%
Aides-soignants	16%
Adjoints techniques	15%
Agents de maîtrise	13%
Agents sociaux	7%

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
Technique	22%	0%
Médico-sociale	6%	17%
Administrative	4%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

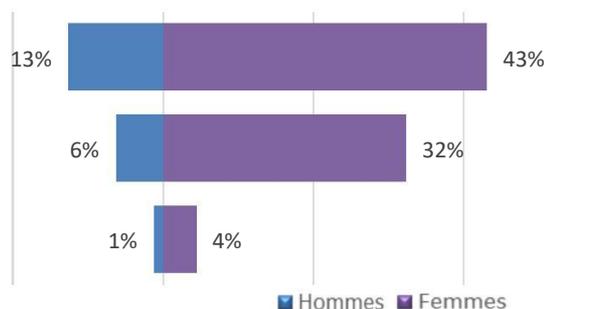
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,45
Contractuels permanents	40,83
Ensemble des permanents	48,96
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,08

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 369,12 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 209.93 fonctionnaires
- > 7.97 contractuels permanents
- > 106.6 contractuels non permanents

671 798 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	36.09 ETPR
Catégorie B	46.06 ETPR
Catégorie C	135.75 ETPR

Positions particulières

- 1 agent mis à disposition
- 7 agents en disponibilité
- 2 détachements extérieurs

Mouvements

- ➔ En 2022, 11 arrivées d'agents permanents, 7 départs et 265 agents de la petite enfance transférés à la Ville de Nancy

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
419 agents	158 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-63 %
Contractuels	→	0,0%
Ensemble	↘	-63%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	2.5%
Transfert de compétences	97.5%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	100%

* Variation des effectifs :

Évolution professionnelle

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommés
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ 91 avancements d'échelon et 32 avancements de grade
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	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 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 65,85 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	14 343 248 €	Charges de personnel*	9 445 206 €	➔	Soit 65,85 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	9 262 962 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 800 212 €
Primes et indemnités versées :	941 002 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	180 405 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	47 960 €		
Supplément familial de traitement :	83170 €		
Indemnité de résidence :	69374 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	295 349 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 436 €	s	33 861 €		29 902 €	25 031 €
Technique			20 228 €	s	28 797 €	25 876 €
Culturelle						
Sportive						
México-sociale	48 803 €	59 587 €	77 878 €	18 012 €	26 783 €	36 800 €
Police						
Incendie						
Animation			s		28 704 €	s
Toutes filières	49 233 €	62 376 €	65 003 €	19 326 €	28 586 €	30 399 €

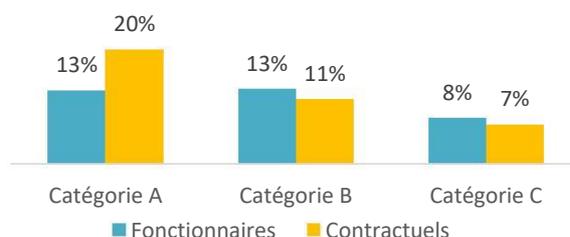
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,16 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	10,27%
Contractuels sur emplois permanents	9,79%
Ensemble	10,16%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 4252,09 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 4518,67 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 63.3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 14.18 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	11.24%	3.88%	10.98%	5.27%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	17.27%	17.46%	16.78%	5.35%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	17.94%	3.88%	17.44%	6.69%

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

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 82,4 % 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

➔ 59 accidents du travail déclarés en 2022

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
7 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
125 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 8 050 €
Coût par jour de formation : 64 €

➔ **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 : 173 258 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

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.

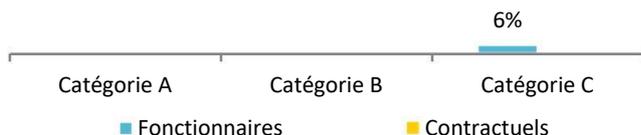
20 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C*

Formation

- ➔ En 2022, 3,8% 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



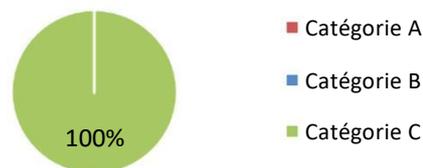
- ➔ 104 631 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Coût de la formation des apprentis	28 %

- ➔ 15 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	73%
Autres organismes	27%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	22 701 €
Montant moyen par bénéficiaire	192 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

398 jours de grève recensés en 2022

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2022 dans la collectivité

- ➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité

- ➔ Comité Hygiène et Sécurité

4 réunions en 2022 dans la collectivité

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
**En raison du départ des agents de la petite enfance au 30/06/2022, les effectifs ont été recalculés en ETP.*

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 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 : octobre 2023

Version 4