



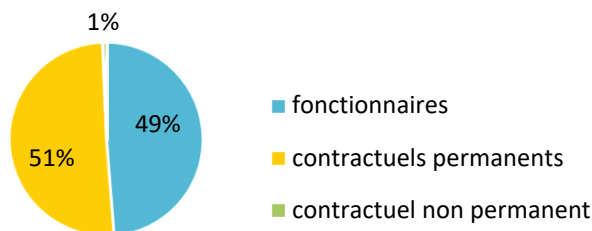
➔ CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE LEZIGNAN CORBIERES

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 l'Aude.

Effectifs

➔ 162 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 79 fonctionnaires
- > 82 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



➔ 37 % des contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emploi non permanent

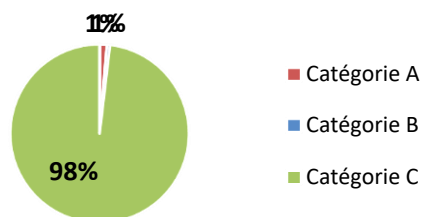
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

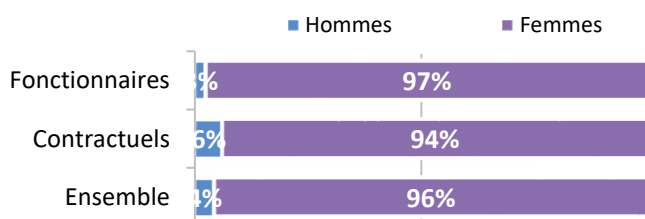
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	8%	1%	4%
Technique	1%		1%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	91%	99%	95%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



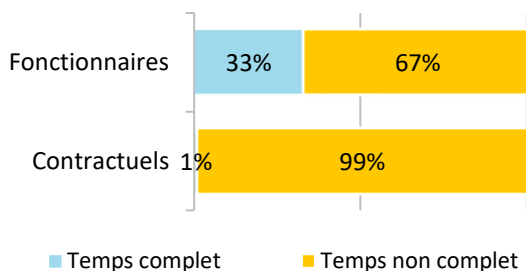
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	94%
Adjoints administratifs	3%
Attachés	1%
Rédacteurs	1%
Adjoints techniques	1%

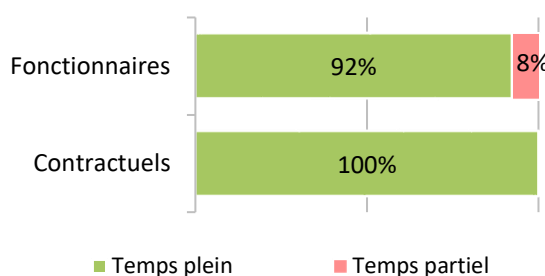


Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	74%	100%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
 8% des femmes à temps partiel

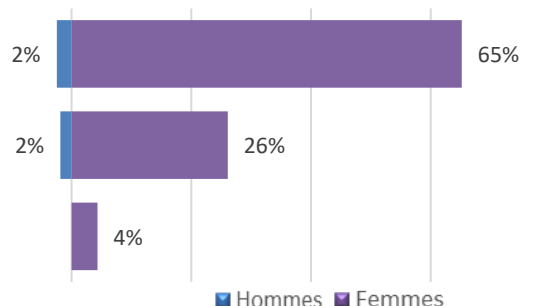
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 52 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	53,26
Contractuels permanents	50,49
Ensemble des permanents	51,85
Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 40 à 45

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

➔ 117,86 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 68,60 fonctionnaires
- > 48,26 contractuels permanents
- > 1,00 contractuel non permanent

214 505 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,90 ETPR
Catégorie B	,69 ETPR
Catégorie C	114,27 ETPR

Positions particulières

> 5 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2022, 85 arrivées d'agents permanents et 41 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
117 agents	161 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-2,5%
Contractuels	↗	127,8%
Ensemble	↗	37,6%

➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats remplaçants	66%
Départ à la retraite	12%
Démission	7%
Licenciement	7%
Rupture conventionnelle	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	96%
Intégration directe	2%
Recrutement direct	1%

* 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

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ 62 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

dont 100,0 % femmes
dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune 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	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 84,55 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 739 620 €	Charges de personnel*	4 007 465 €	➔	Soit 84,55 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 850 157 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	25 939 €
Primes et indemnités versées :	328 417 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	432 399 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 716 €		
Supplément familial de traitement :	3 119 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	143 139 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

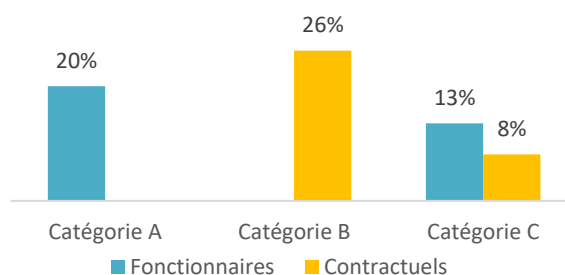
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s			s	26 815 €	s
Technique					s	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s				24 310 €	23 578 €
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s			s	24 486 €	23 611 €

*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 11,52 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,64%
Contractuels sur emplois permanents	8,39%
Ensemble	11,52%

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

- ⇒ 2598 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 40392 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

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

Absences

➔ En moyenne, 82,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,84 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)	10,84%	5,39%	8,06%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	22,52%	5,39%	13,79%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	22,52%	5,39%	13,79%	0,00%

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)
- ➔ 67,3 % 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

- > 4,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 95 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

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.

10 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

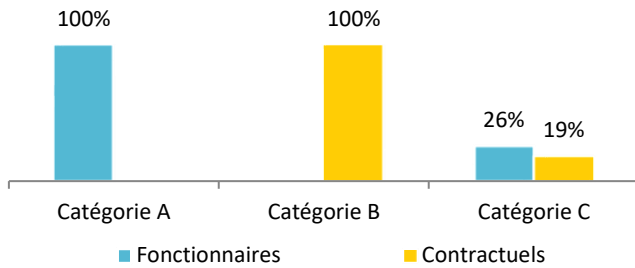
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 80 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

Formation

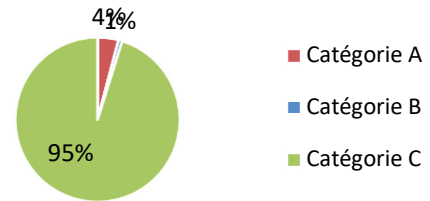
➔ En 2022, 23,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 228 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 23 080 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 1,4 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %
-------	-------

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	88%
Autres organismes	12%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	15 519 €
Montant moyen par bénéficiaire	194 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 5 réunions en 2022 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

5 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

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.