



Les CCAS des Pyrénées-Orientales

Cette Fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

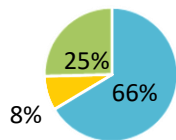
TAUX DE RETOUR
97%

> Les CCAS représentent 20,4% des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2021. 85 CCAS ont répondu à l'enquête (et transmis au CDG66) et ont donc leur RSU validé sur les 88 recensés. Parmi ces 85 CCAS, 24 ont au moins 1 agent au 31/12/2021. La présentation des données se fait sur ces 24 CCAS du département des Pyrénées-Orientales.

> 488 agents recensés dans ces établissements dont 324 fonctionnaires, 40 contractuels et 124 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2021.

Effectifs

66% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	67	14
Contractuels permanents	2	10	6
Contractuels non permanents	1	29	9



Aucun contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

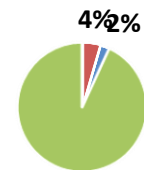
- ⇒ 9,7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 86,3 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

7% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	16,0%	12,5%	15,7%	2,9
Technique	8,0%	2,5%	7,4%	3,4
Sociale	67,9%	75,0%	68,7%	17,9
Médico-sociale	5,6%	5,0%	5,5%	4,0
Animation	2,5%	5,0%	2,7%	1,7
Total	100%	100%	100%	20

93% d'agents relevant de la catégorie C



93%

Effectif moyen

- Catégorie A : 0,7
- Catégorie B : 0,4
- Catégorie C : 14,1



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 93%

- Hommes
- Femmes

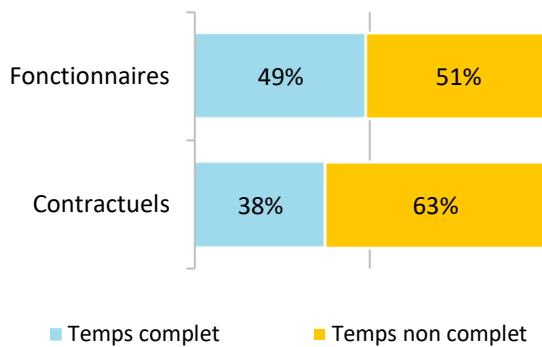


Le cadre d'emplois des Agents sociaux rassemble 67% des agents

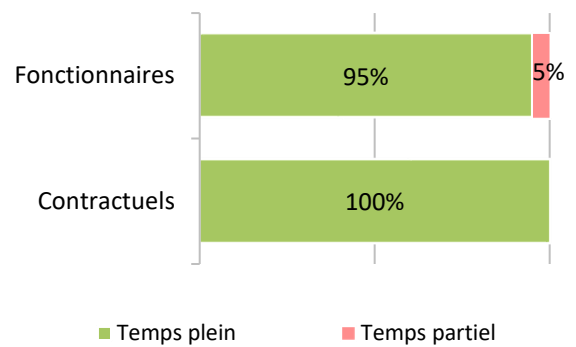
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	67%
Adjoint administratifs	12%
Adjoint techniques	6%
Auxiliaires de puériculture	4%
Adjoint territoriaux d'animation	2%

Temps de travail des agents permanents

49% des fonctionnaires à temps complet contre 38% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	68%	Sociale	77%
Animation	25%	Animation	50%
Administrative	17%	Administrative	20%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

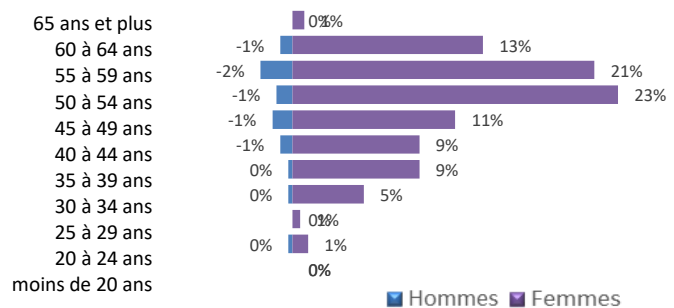
En moyenne, les agents ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,36
Contractuels permanents	44,75
Ensemble des permanents	50,63

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	43,13



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

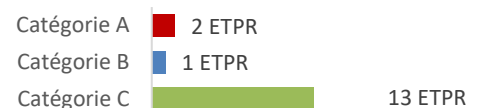
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 22 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 12 fonctionnaires
> 3 contractuels permanents
> 7 contractuels non permanents

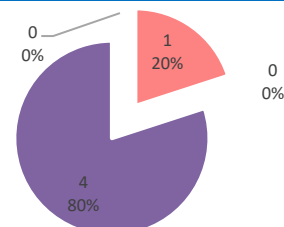
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

1,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 7,4%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
4,3%	32,5%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
15,5 agents	15,2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-2,4%
Contractuels	↗	5,3%
Ensemble	↘	-1,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	42%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	26%
Démission	13%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	6%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	56%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	20%
Voie de mutation	12%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	4%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel permanent	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

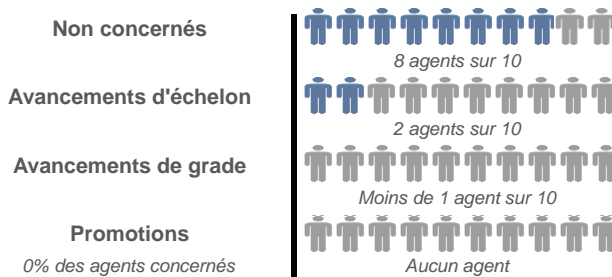
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 2% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2021

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021 parmi les 24 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Budget et rémunérations

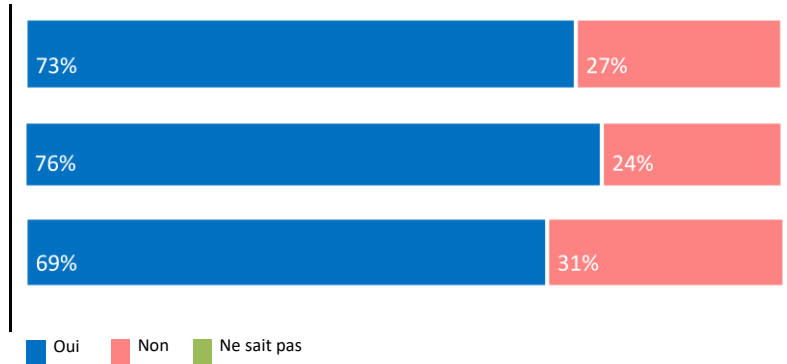


Les charges de personnel représentent 76,71 % des dépenses de fonctionnement



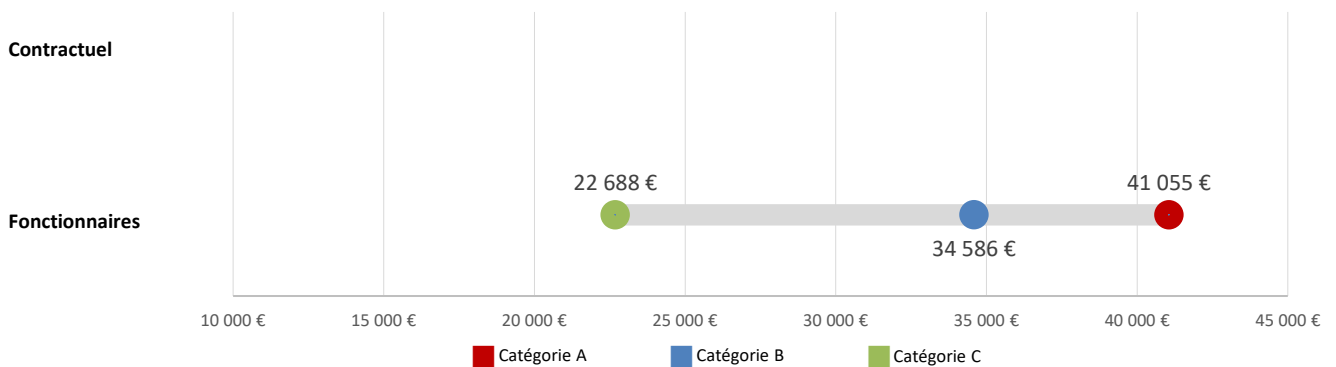
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



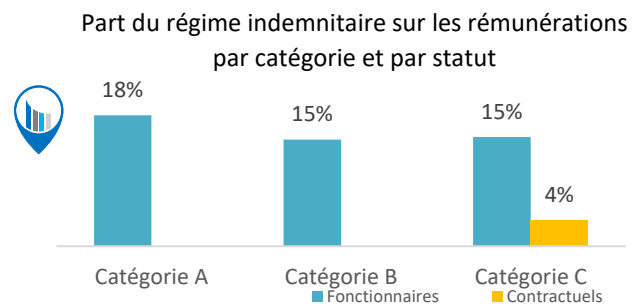
54% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

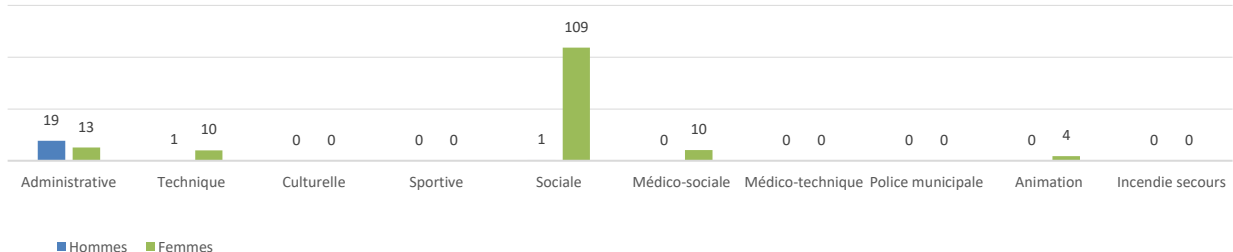


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,15 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,11%
Contractuels sur emplois permanents	3,59%
Ensemble	14,15%



En moyenne, 1339 heures supplémentaires/complémentaires pour les 83% de collectivités concernées



38% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 21,4 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



En moyenne, 2,8 jours d'absence pour tout motif médical par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,87%	0,77%	5,31%	1,67%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,53%	2,66%	7,00%	1,67%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,98%	2,70%	8,29%	1,69%

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

> 29,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

29% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 5,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 42 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Trajet 74%
Service 26%

Genre



Femmes 100%
Hommes 0%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 0%
Catégorie C 100%

89% des accidents concernent la filière Sociale

Handicap

33% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,9%

Genre



Femmes 100%
Hommes 0%

Statut



Fonctionnaires 100%
Contractuels perm. 0%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 0%
Catégorie C 100%

0,5 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées... 0 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 0 €

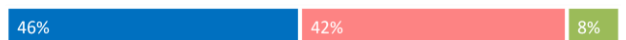
Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : -
Coût par jour de formation : 0 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

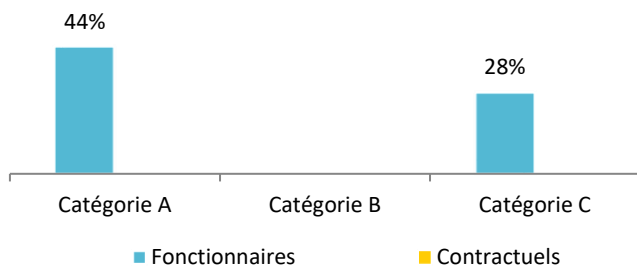
15,4% des femmes
3,8% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 25% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

4% des femmes et 27% des hommes

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

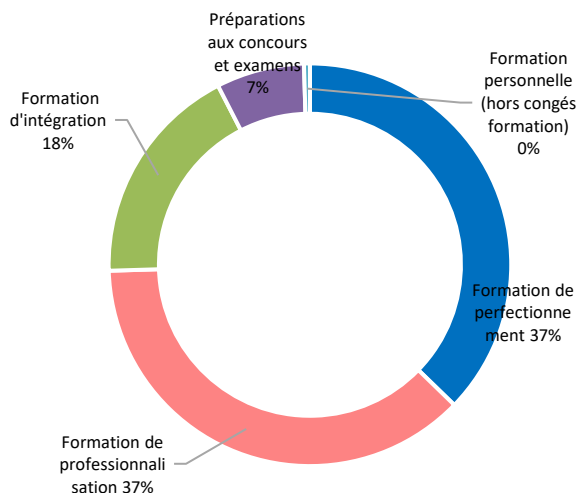


Le budget médian consacré à la formation est de 2 703 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	94%
Coût de la formation des apprentis	4%
Autres organismes	1%
Frais de déplacement	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

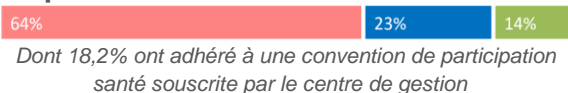


Répartition des dépenses par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	74%
Collectivité	19%
Autres organismes	7%

Action sociale et protection sociale complémentaire

23% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale) complémentaire



Santé Prévoyance

Montant médian annuel par bénéficiaire

Santé	465 €
Prévoyance	270 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



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



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

8% des collectivités concernées par des grèves



3 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Nombre de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
39	1	0

#VALEUR!

8% des collectivités ont engagé des négociations collectives



8% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail
Temps de travail, qualité de vie au travail
Déroulement des carrières et promotion

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail
Mise en place du télétravail
Temps de travail, qualité de vie au travail

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 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 »

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 "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



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 : janvier 2023

Version 1