



SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL



Envoyé en préfecture le 02/03/2021
 Reçu en préfecture le 02/03/2021
 Affiché le 21/03/2021
 ID : 022-200056703-20210226-DB20210207-DE

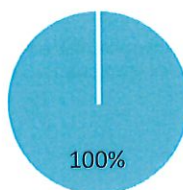
➔ CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE PORDIC

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion des Côtes d'Armor.

Effectifs

➔ 27 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 27 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

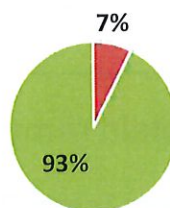
Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

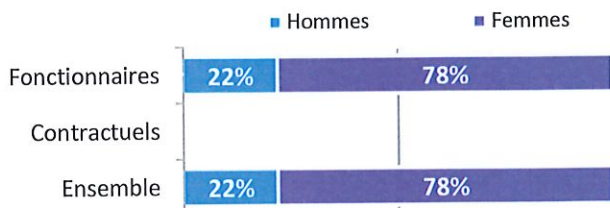
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	4%		4%
Technique	19%		19%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	78%		78%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

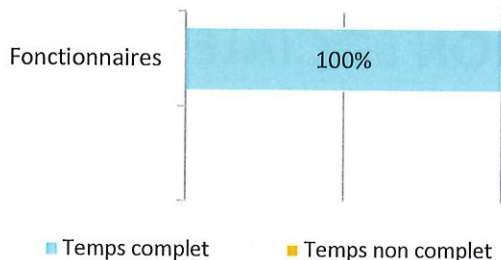


➔ Les principaux cadres d'emplois

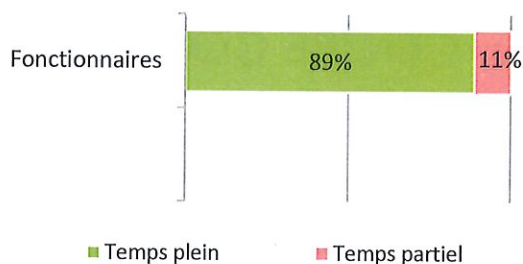
Cadres d'emplois	% d'agents
Auxiliaires de soins	37%
Agents sociaux	33%
Adjoints techniques	15%
Adjoints administratifs	4%
Agents de maîtrise	4%

— 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



Envoyé en préfecture le 02/03/2021
 Reçu en préfecture le 02/03/2021
 Affiché le
 ID : 022-200056703-20210226-DB20210207-DE

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
 14% des femmes à temps partiel

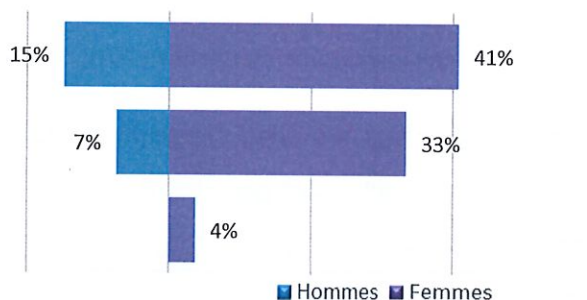
— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,91
Ensemble des permanents	49,91
Tranche d'âge	

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

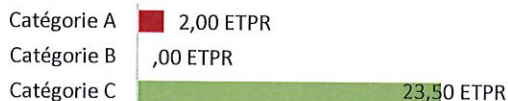
— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 25,50 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 25,50 fonctionnaires
- > 0,00 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

46 410 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2019, aucune arrivée d'agent permanent et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
28 agents	27 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-3,6%
Contractuel		
Ensemble	↘	-3,6%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Détachement	100%

➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2019

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Évolution professionnelle

➔ Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne au choix en 2019

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

➔ 8 avancements d'échelon

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	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

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Ivresse	33%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 82,51 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 250 661 €	Charges de personnel*	1 031 902 €	➔	Soit 82,51 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	705 747 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	115 873 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	562 €		
Supplément familial de traitement :	10 461 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

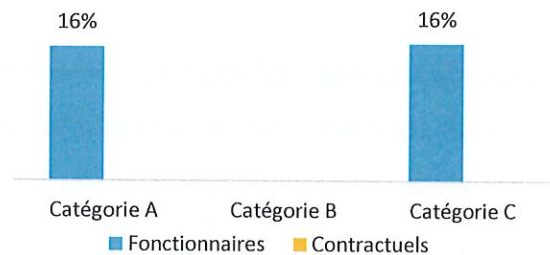
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative					s	
Technique					26 853 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	28 106 €				27 747 €	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	28 106 €				27 640 €	

*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 16,42 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,42%
Ensemble	16,42%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
 Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2019
 Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2019

Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- ➔ En moyenne, 58,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,51%	8,51%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	15,92%	15,92%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	16,18%	16,18%

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)
- ➔ 54,5 % 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

- ➔ Aucun accident du travail déclaré en 2019

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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

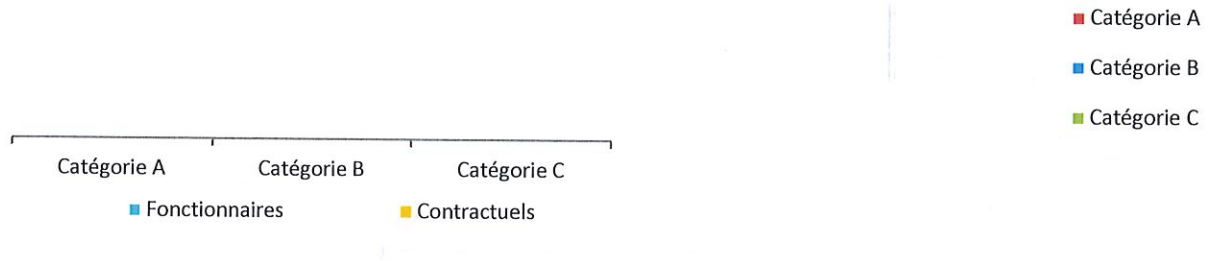
Coût total des formations : 300 €
Coût par jour de formation : 60 €
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2013

Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

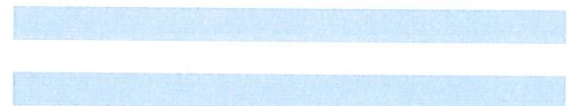
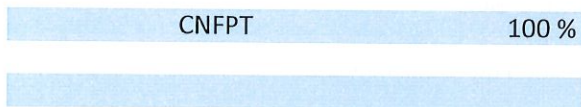
➔ **Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2019**

➔ **Aucun jour de formation enregistré par des agents permanents en 2019**



➔ **5 018 € ont été consacrés à la formation en 2019**

> **Aucun jour de formation**



Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ **La collectivité participe aux contrats de prévoyance**

➔ **L'action sociale de la collectivité**

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	3 240 €
Montant moyen par bénéficiaire	120 €

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 2019

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + 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 31/12/2019

- + 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 31/12/2018
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

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 Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 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 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.

