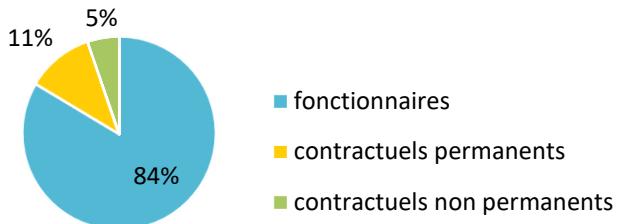


CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE CHOLET

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de Maine-et-Loire.

Effectifs► **134 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

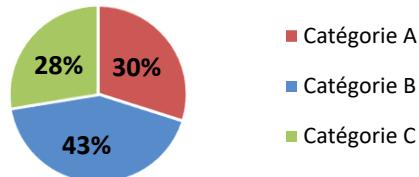
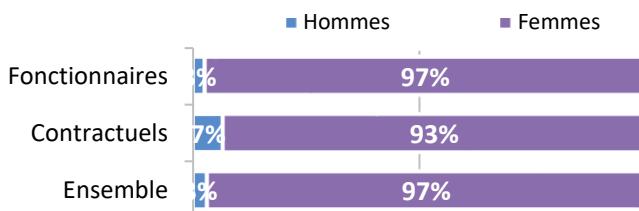
- > **112 fonctionnaires**
- > **15 contractuels permanents**
- > **7 contractuels non permanents**

► **Aucun contractuel permanent en CDI**► **Précisions emplois non permanents**

- ⇒ 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 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents► **Répartition par filière et par statut**

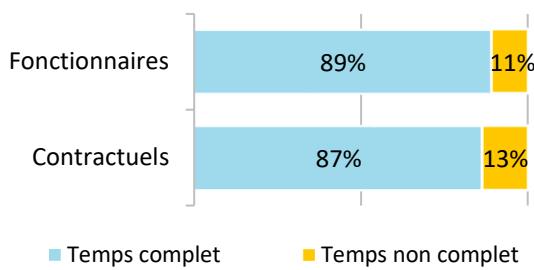
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	11%	27%	13%
Technique	8%		7%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	80%	73%	80%
Police			
Incendie			
Animation	1%		1%
Total	100%	100%	100%

► **Répartition des agents par catégorie**► **Répartition par genre et par statut**► **Les principaux cadres d'emplois**

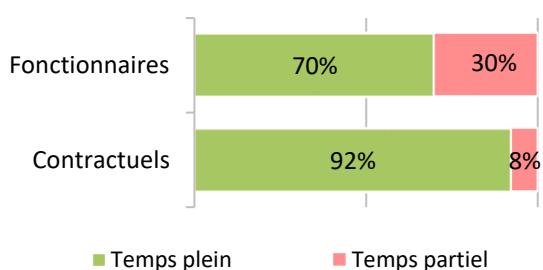
Cadres d'emplois	% d'agents
Auxiliaires de puériculture	39%
Educateurs de jeunes enfants	18%
Agents sociaux	12%
Adjoints administratifs	9%
Adjoints techniques	7%

— 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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

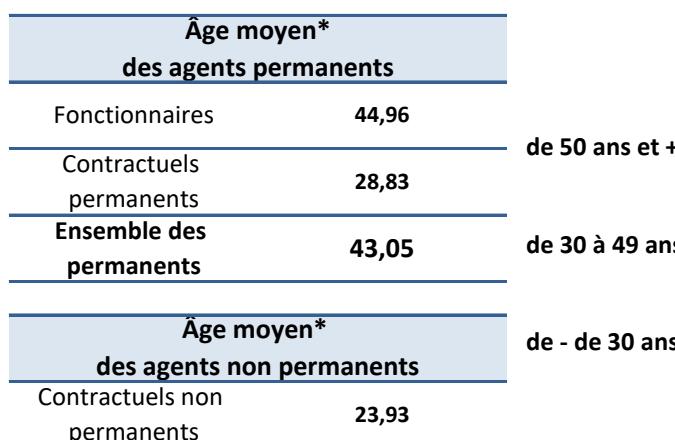
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	33%	
Médico-sociale	10%	9%

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

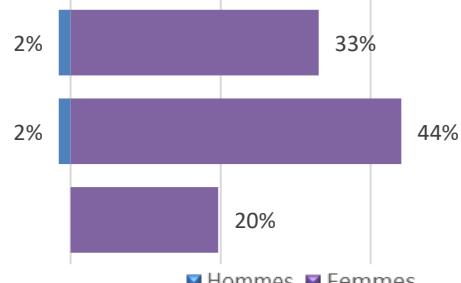
0% des hommes à temps partiel
28% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges —

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 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 —

► 124,07 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 101,77 fonctionnaires
- > 17,60 contractuels permanents
- > 4,70 contractuels non permanents

225 807 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières —

> 10 agents en disponibilité

> 7 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

Mouvements

- En 2024, 17 arrivées d'agents permanents et 41 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
151 agents	127 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➡	-61,5%
Ensemble	➡	-15,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	71%
Départ à la retraite	12%
Mise en disponibilité	7%
Congé parental	5%
Mutation	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	35%
Voie de mutation	29%
Arrivées de contractuels	24%
Recrutement direct	6%
Réintroduction et retour	6%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

- 48 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	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 88,29 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 430 769 €	Charges de personnel*	5 677 502 €	Soit 88,29 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 823 027 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	625 439 €	
IFSE :	455 195 €	64 215 €
CIA :	132 595 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 675 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	36 550 €	
Supplément familial de traitement :	49 440 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	18 112 €	

► 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	39 568 €		26 372 €	S
Technique					27 906 €	S
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	39 750 €	30 916 €	30 377 €	25 480 €	27 542 €	26 425 €
Police						
Incendie						
Animation			S			
Toutes filières	40 111 €	37 127 €	31 033 €	25 599 €	27 276 €	26 041 €

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,36 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,50%
Contractuels sur emplois permanents	15,39%
Ensemble	16,36%

- ⇒ 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
- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- ⇒ 535 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

► IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	5 061 €	1 266 €	20%	14 609 €	1 454 €	9%	3 987 €	823 €	17%	S	S	
Catégorie B	3 595 €	1 142 €	24%				2 801 €	1 070 €	28%			
Catégorie C	2 620 €	1 036 €	28%	S	S		1 249 €	432 €	26%			

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

► En moyenne, 20,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 26,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,56%	7,21%	5,76%	1,06%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,73%	7,21%	5,90%	1,06%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,68%	7,34%	7,64%	1,10%

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)
- 40,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

► 8 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 54 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
2 conseillers de prévention

FORMATION

36 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 : 37 510 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

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.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

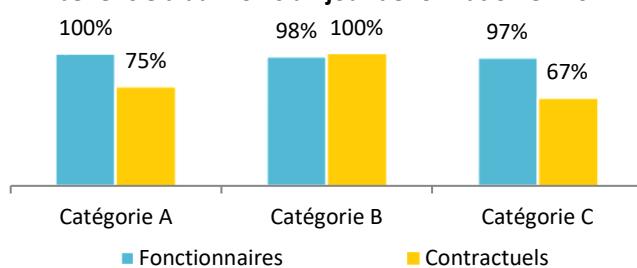
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 89 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 78 % sont en catégorie C*
- ⇒ 3 058 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2024

Formation

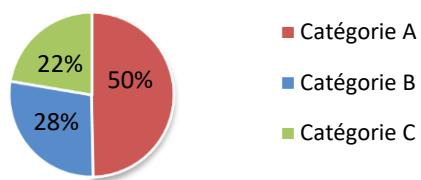
En 2024, 96,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



318 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

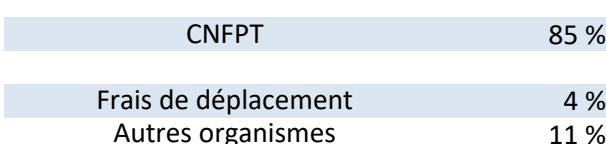
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



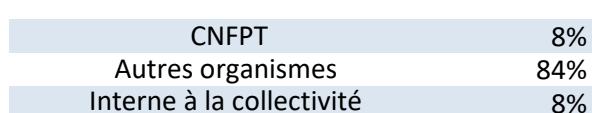
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	12 194 €
Montant moyen par bénéficiaire	177 €

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

Relations sociales

Jours de grève

78 jours de grève recensés en 2024

Comité Social Territorial

8 réunions en 2024 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

— Précisions méthodologiques —

► 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

► 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraits du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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.