



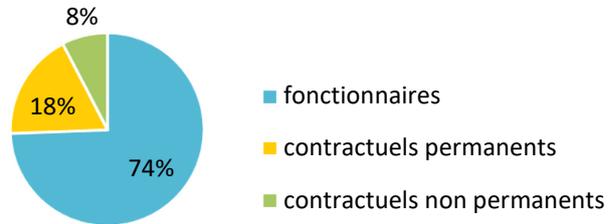
## CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE NICE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes.

### Effectifs

#### ➔ 649 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 483 fonctionnaires
- > 117 contractuels permanents
- > 49 contractuels non permanents



#### ➔ 3 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

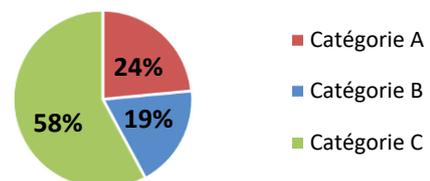
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

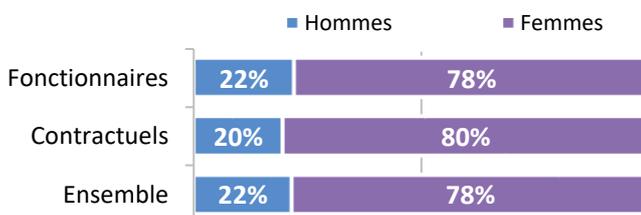
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%	13%	29%
Technique	13%	11%	13%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	51%	75%	56%
Police			
Incendie			
Animation	2%	1%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

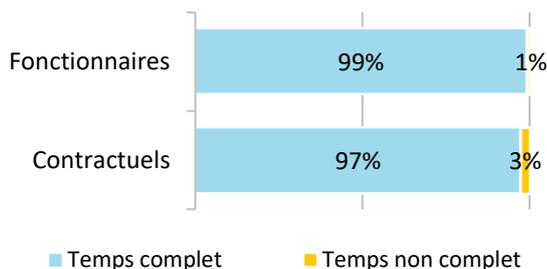


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

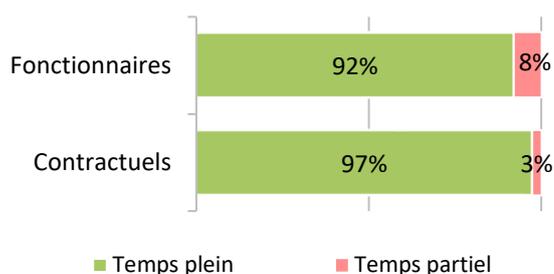
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	22%
Adjoints administratifs	21%
Aides-soignants	15%
Assistants socio-éducatifs	10%
Adjoints techniques	9%

## 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	3%	0%
Médico-sociale	1%	2%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

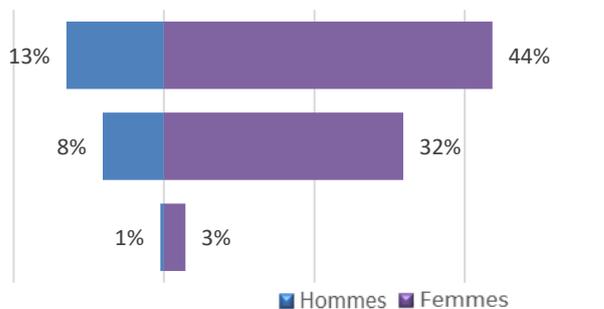
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,31
Contractuels permanents	44,98
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>50,08</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	45,15

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

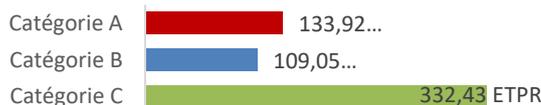
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 595,46 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 469,27 fonctionnaires
- > 106,13 contractuels permanents
- > 20,06 contractuels non permanents

1 083 737 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 36 agents en disponibilité
- > 6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents détachés dans une autre structure
- > 6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2023, 43 arrivées d'agents permanents et 93 départs

22 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
650 agents	600 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-2,6%
Contractuels	↘	-24,0%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-7,7%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	33%
Démission	22%
Fin de contrats remplaçants	15%
Mise en disponibilité	13%
Congé parental	4%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	40%
Intégration directe	21%
Voie de mutation	12%
Réintégration et retour	12%
Remplacements (contractuels)	12%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

### ➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

### ➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ 255 avancements d'échelon et 47 avancements de grade

### ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

### ➔ 12 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 58,3 % femmes

dont 0,0 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	50%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 67,68 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>50 916 173 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>34 458 422 €</b>	➔	<b>Soit 67,68 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>19 729 682 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>486 751 €</b>
Primes et indemnités versées :	3 634 535 €		
IFSE :	2 835 850 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	225 456 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	178 749 €		
Supplément familial de traitement :	138 280 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	918 751 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	56 931 €	43 504 €	36 905 €		30 027 €	23 693 €
Technique	67 771 €		40 973 €		27 866 €	26 989 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	42 288 €	35 412 €	37 232 €	32 431 €	30 746 €	29 748 €
Police						
Incendie						
Animation			s		27 547 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>46 186 €</b>	<b>38 001 €</b>	<b>37 289 €</b>	<b>32 431 €</b>	<b>29 790 €</b>	<b>28 334 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,42 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>18,34%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>18,84%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>18,42%</b>

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 10633 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 153 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ Cette année, 37 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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	7 633 €			10 639 €			7 216 €			9 071 €		
Catégorie B	6 047 €			6 461 €			4 435 €			3 905 €		
Catégorie C	3 504 €			3 685 €			2 391 €			2 774 €		

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 38,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 16,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,93%	3,54%	6,27%	0,01%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,47%	4,43%	9,29%	0,01%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,02%	6,59%	10,16%	0,01%

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)
- ➔ 54,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 33 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 5,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 76 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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.

**58 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 74 % sont en catégorie C\*

## Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 11 000 €  
Coût par jour de formation : 97 €

➔ **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 : 12 000 €

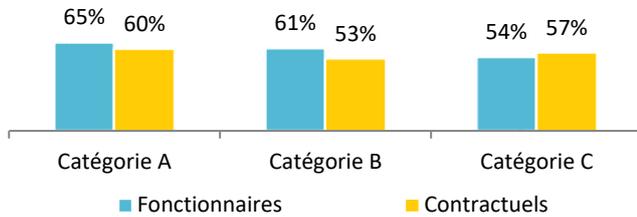
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

## Formation

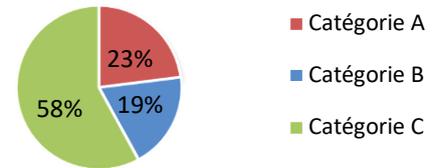
➔ En 2023, 57,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



➔ 1 153 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 197 520 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	89 %
Coût de la formation des apprentis	0 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	11 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	59%
Autres organismes	21%
Interne à la collectivité	20%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	67 535 €	35 046 €
Montant moyen par bénéficiaire	234 €	110 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

164 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2023 dans la collectivité  
3 réunions de la F3SCT

➔

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2023 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 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 : décembre 2024

Version 1