SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

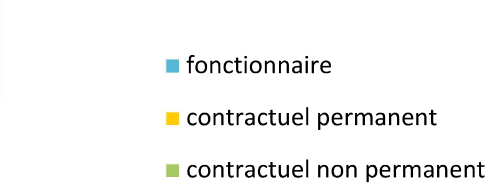
CTRE COM ACTION SOCIALE ST LEONARD NOBLA

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de Haute-Vienne.

Effectifs

Aucun agent employé par la collectivité au 31 décembre 2021

> 0 fonctionnaire
> 0 contractuel permanent
> 0 contractuel non permanent



Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

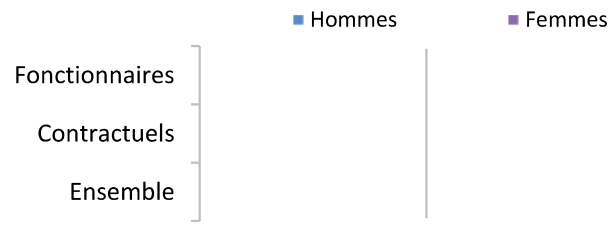
Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative			
Technique			
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	**0%**	**0%**	**0%**

Répartition par catégorie

Répartition par genre et par statut

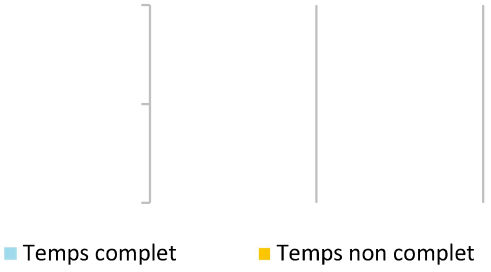


Cadre d'emplois

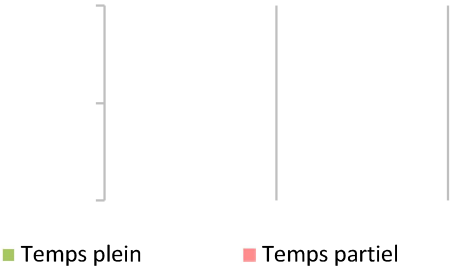
Cadres d'emplois	% d'agents

Temps de travail des agents permanents

Répartition par temps de travail, complet ou non complet



Aucun agent à temps complet

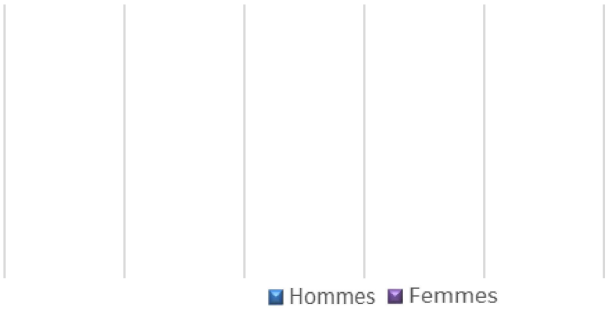


Pyramide des âges

Aucun agent

Tranche d'âge	
	de 50 ans et +
	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge	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

0,00 agent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

> 0,00 fonctionnaire
> 0,00 contractuel permanent
> 0,00 contractuel non permanent

0 heure travaillée rémunérée en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	#VALUE!
Catégorie B	#VALUE!
Catégorie C	#VALUE!

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

En 2021, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020[1]	Effectif physique au 31/12/2021
0 agent	**0 agent**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021
Fonctionnaire
Contractuel
Ensemble

Aucun départ d'agent permanent en 2021

Aucune arrivée d'agent permanent en 2021

** 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

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Informations manquantes

Budget de fonctionnement*	0 €	Charges de personnel*	0 €	→	Informations manquantes

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	0 €
Supplément familial de traitement :	0 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunération - emploi non permanent :

0 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative						
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières						

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

Aucun agent dans la collectivité

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

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

Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Absences

Aucun agent dans la collectivité

	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	

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

- 0,0 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents

Accidents du travail

Aucun agent dans la collectivité

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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

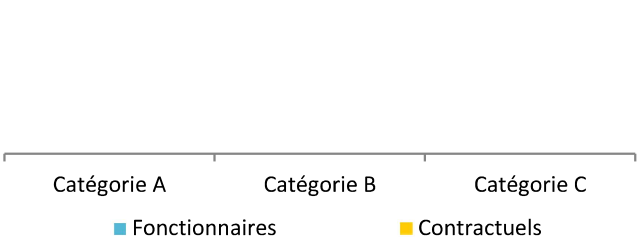
FORMATION
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

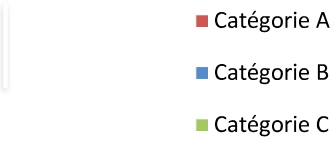
DÉPENSES
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2021





Action sociale et protection sociale complémentaire

Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

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.

Date de publication : octobre 2022 *Version 1*