

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
Du Conseil D'Administration
Du Centre Intercommunal d'Action Sociale
du Pays de l'Aigle**

REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT
de l'ORNE

Séance du 23 juin 2025.

NOMBRE DE MEMBRES

En EXERCICE	20
PRESENTS	15
VOTANTS	15

**DATE DE LA
CONVOCAION**

16/06/2025

OBJET

**Présentation du rapport
social unique de l'année
2023.**

Acte reçu en préfecture le

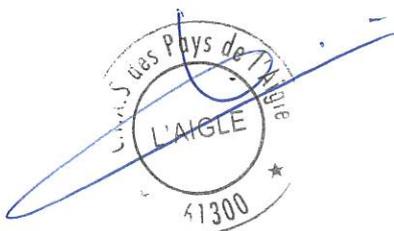
07 juillet 2025

Publié en ligne le

07 juillet 2025

Certifié exécutoire

La Vice-Présidente,
Nathalie LENÔTRE



L'an deux mil vingt-cinq, le vingt-trois juin à dix-huit heures, les membres du Conseil d'Administration, légalement convoqués par lettre du seize juin, se sont réunis dans les locaux de la Communauté de Communes, sous la présidence de Nathalie LENÔTRE.

Etaient présents : Alain BOUVIER, Sylvie CHAUVEL-TREPIER, Hugo DUPONT, Paule GOUIN, Véronique HELLEUX, Liliane HUBERT, Elisabeth JOSSET, Paule KLYMKO, Nathalie LENÔTRE, Abdellah LHESANI, Sylvie MOLERO, Nadine PICHON, Delphine PRIEUR, Jean SELLIER, Sophie THERY.

Pouvoirs :

Absents excusés : Isabelle CLOUCHÉ, Camille DAEL, Fleur GOSSELIN, Christophe PAPILLON, Nathalie RIBAUT.

Absents :

Madame la Vice-Présidente rappelle aux membres du Conseil d'Administration que les administrations doivent élaborer chaque année un Rapport Social Unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Le RSU est établi tous les ans et s'articule autour de 10 thématiques communes aux trois versants de la fonction publique : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social et la discipline.

Le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents. Il permet également de comparer la situation des hommes et des femmes et de suivre l'évolution de cette situation.

Enfin, le RSU permet d'apprécier la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Il constitue ainsi l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.

Ce rapport a été réalisé en 2024 à partir des données au 31 décembre 2023. Conformément à la réglementation, le Comité Social Territorial a été réuni le 29 avril 2025, et a émis un avis sur l'ensemble des indicateurs.

ANNEXE : Rapport Social Unique pour l'année 2023

Accusé de réception en préfecture
061200072007-2025-06-23-034-DE
Date de télétransmission : 07/07/2025
Date de réception préfecture : 07/07/2025

Acte reçu en préfecture le

07 juillet 2025

Publié en ligne le

07 juillet 2025

Certifié exécutoire

La Vice-Présidente,
Nathalie LENÔTRE



- Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment l'article L231-4 ;
- Vu la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;
- Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;
- Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 29 avril 2025.

Le Conseil d'Administration, après avoir délibéré :

- **APPROUVE** la synthèse du rapport social unique pour 2023 de la collectivité tel que présenté dans l'annexe ci-jointe.

VOTE : UNANIMITE

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits

Au registre sont les signatures

Pour copie certifiée conforme.



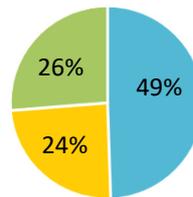
CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE L'AIGLE

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Orne.

Effectifs

➔ 99 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 49 fonctionnaires
- > 24 contractuels permanents
- > 26 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 25 % des contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

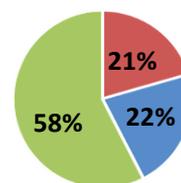
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 92 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

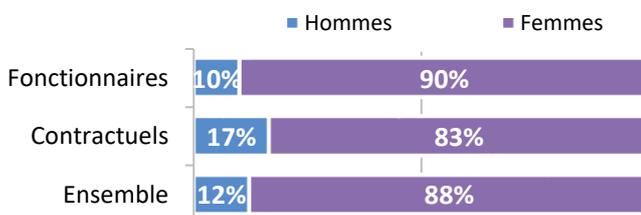
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%	8%	11%
Technique	16%	4%	12%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	67%	71%	68%
Police			
Incendie			
Animation	4%	17%	8%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

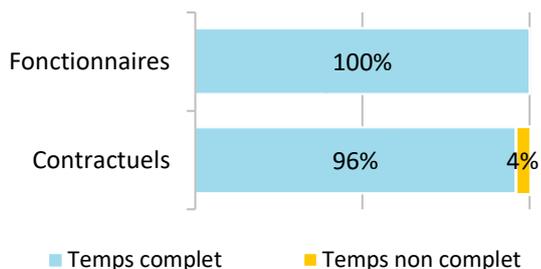


➔ Les principaux cadres d'emplois

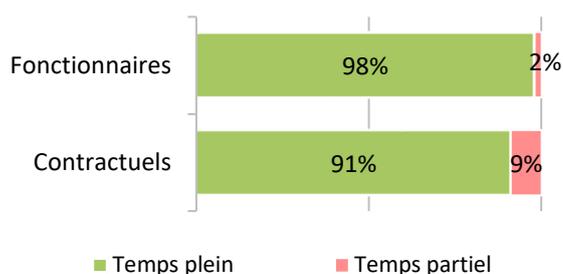
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	32%
Adjoints techniques	10%
Aides-soignants	8%
Auxiliaires de puériculture	8%
Assistants socio-éducatifs	7%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

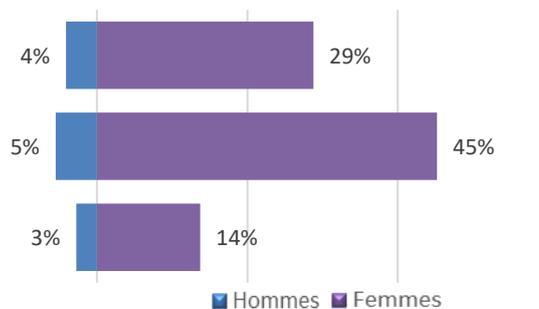
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,97
Contractuels permanents	37,92
Ensemble des permanents	43,32
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,38

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

➔ 103,92 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 50,22 fonctionnaires
- > 26,19 contractuels permanents
- > 27,51 contractuels non permanents

189 134 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 10 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2023, 10 arrivées d'agents permanents et 4 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
67 agents	73 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	8,9%
Contractuels	↗	9,1%
Ensemble	↗	9,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	75%
Mutation	25%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	40%
Voie de détachement	20%
Remplacements (contractuels)	20%
Voie de mutation	10%
Réintégration et retour	10%

* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

- ➔ 26 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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

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

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

Accusé de réception en préfecture
061-200072387-20250623-2025-06-23-034-DE
Date de télétransmission : 07/07/2025
Date de réception préfecture : 07/07/2025

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 76,05 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 711 042 €	Charges de personnel*	4 343 476 €	➔	Soit 76,05 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 316 504 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	303 647 €		876 620 €
IFSE :	231 170 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	4 894 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 398 €		
Supplément familial de traitement :	29 686 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	98 502 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	61 145 €	s	s		31 855 €	s
Technique					25 232 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	44 076 €	34 197 €	28 823 €	38 036 €	25 780 €	25 492 €
Police						
Incendie						
Animation			s	32 953 €	s	26 880 €
Toutes filières	48 343 €	35 776 €	29 400 €	35 801 €	26 437 €	25 603 €

*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 13,11 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,90%
Contractuels sur emplois permanents	13,52%
Ensemble	13,11%

⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 460,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 7 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 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	8 694 €			s			5 359 €			8 473 €		
Catégorie B	2 353 €			s			4 853 €					
Catégorie C	1 427 €			1 446 €			1 070 €					

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Accusé de réception en préfecture
061-200072387-20250623-2025-06-23-034-DE
Date de télétransmission : 07/07/2025
Date de réception préfecture : 07/07/2025

Absences

➔ En moyenne, 32,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 15,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,26%	4,13%	4,89%	1,77%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,88%	4,13%	7,32%	1,77%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,39%	5,09%	7,97%	3,15%

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)
- ➔ 88,1 % des agents permanents ayant été absents 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

➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 11 accidents du travail pour 99 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 54 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.

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, 3 en catégorie B, 1 en catégorie C

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

Coût total des formations : 1 197 €
Coût par jour de formation : #DIV/0!
- ➔ **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

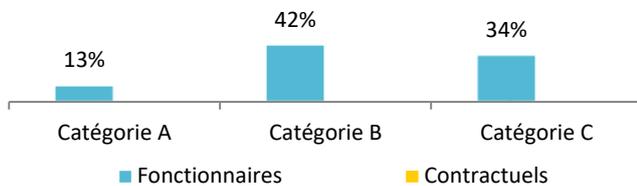
Dernière mise à jour : 2021

Accusé de réception en préfecture
061-200072387-20250623-2025-06-23-034-DE
Date de télétransmission : 07/07/2025
Date de réception préfecture : 07/07/2025

Formation

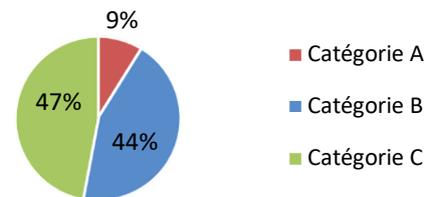
➔ En 2023, 21,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 43 128 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	35 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	76%
Autres organismes	24%

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	4 338 €	312 €
Montant moyen par bénéficiaire	217 €	156 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

8 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

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

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 »

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 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.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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

Accusé de réception en préfecture
061-200072387-20250623-2025-06-23-034-DE
Date de télétransmission : 07/07/2025
Date de réception préfecture : 07/07/2025