

# **Rapport Social Unique Centre Communal d'Action Sociale (données 2021)**

The logo for CCAS (Centre Communal d'Action Sociale) features the letters 'CCAS' in a white, sans-serif font. The 'C's are connected, and the 'A' has a small horizontal bar through its center. The logo is set against a red rectangular background.

**CCAS**

Direction des Ressources Humaines  
et de l'Innovation Managériale

# Sommaire

Préambule.....	4
CADRE REGLEMENTAIRE .....	4
REFERENCES JURIDIQUES.....	4
PRECISIONS METHODOLOGIQUES.....	5
Section 1 – Les effectifs .....	6
I. STATISTIQUES GENERALES.....	6
1. Les effectifs en 2021 .....	6
2. Variation des effectifs entre 2017 et 2021 .....	6
II. LE STATUT.....	8
1. Données générales.....	8
2. Les emplois permanents .....	8
3. Analyse selon le statut/type de contrat.....	10
III. REPARTITION PAR FILIERE, CATEGORIE, EMPLOI .....	12
1. Répartition par filière.....	12
2. Répartition par catégorie.....	13
3. Répartition par cadre d’emploi.....	15
IV. DEMOGRAPHIE.....	16
1. L’âge des agents .....	16
2. Les agents en situation de handicap .....	17
Section 2 – Les parcours professionnels.....	19
I. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL / ARRIVEES ET DEPARTS .....	19
1. Les fonctionnaires .....	19
2. Les agents contractuels occupant un emploi permanent .....	20
3. Les arrivées et les départs tous statuts.....	22
II. LE DEROULEMENT DE CARRIERE.....	23
1. L’avancement .....	23
2. Les mises en stage et titularisations.....	25
3. La formation .....	25
Section 3 – Le temps de travail .....	28
I. L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	28
1. Analyse par type de temps de travail .....	28
2. Le télétravail.....	30
II. LES ABSENCES .....	31
1. Les absences liées à la maladie et à la parentalité.....	31
2. Les compte-épargne temps .....	33

Section 4 – La rémunération .....	34
Section 5 – L’hygiène, la sécurité et la santé au travail.....	35
I. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS .....	35
II. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL/TRAJETS ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES .	36
III. LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE .....	37
Section 6 – Les droits sociaux .....	38

# Préambule

## CADRE REGLEMENTAIRE

Depuis la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, les collectivités locales ont l'obligation de créer deux outils de suivi et d'études de leurs effectifs :

- Une base de données sociales (BDS), dont la mise à jour annuelle devra faire l'objet d'une information du futur comité social territorial issu des élections professionnelles de décembre 2022,
- Un rapport social unique (RSU), qui agrège les rapports déjà existants à savoir le bilan social, le rapport de situation comparée femmes/hommes, le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le rapport sur les mises à disposition. Issu de la BDS, le RSU présente une synthèse des données de l'année qui précède et doit être transmis pour avis au comité social territorial puis à l'assemblée délibérante, tous les ans avant le 31 décembre.

Une phase transitoire est prévue donc jusqu'en 2023 afin de stabiliser les données produites, de mettre en œuvre les modalités de recueil des données propres à la fonction publique territoriale via les centres de gestion, et de créer et ouvrir l'accès à la BDS.

S'inscrivant dans cette évolution, le rapport social unique de 2022 intègre, pour l'année 2021, les données du bilan social et du rapport de situation comparée. Pour permettre les comparaisons, il reprend et actualise les indicateurs statistiques présentés dans les rapports des années précédentes.

## RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique territoriale, modifiant la loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires.

Décret n° 2020-1493 du 20 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique.

Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

## PRECISIONS METHODOLOGIQUES

**Effectif pris en compte : agents occupant un poste permanent et rémunéré au 31 décembre 2021, soit :**

- **Les fonctionnaires** titulaires des trois fonctions publiques et les fonctionnaires stagiaires, à temps complet ou non complet, à temps plein ou partiel, en position d'activité, de congé parental ou entrés par voie de détachement.
- **Les agents contractuels** occupant un emploi permanent à durée déterminée et indéterminée : agents contractuels en CDI, agents contractuels recrutés sur des postes de catégorie A ou B non pourvus par un fonctionnaire (art. 3-3 al), agents contractuels recrutés suite à une vacance temporaire d'emploi (art 3-2), agents contractuels recrutés en remplacement d'un fonctionnaire indisponible (art 3-1).
- **Les agents contractuels** occupant un emploi non permanent : agents en contrat d'apprentissage, contrat de droit privé, contrat d'accroissement temporaire d'activité, contrat saisonniers, contrat de projet.

# Section 1 – Les effectifs

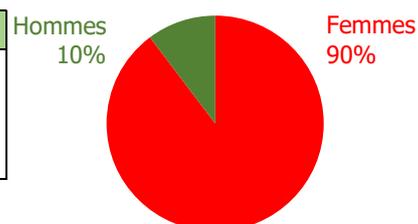
## I. STATISTIQUES GENERALES

Le CCAS de Bourges compte 195 agents rémunérés au 31 décembre 2021, soit 163.3 équivalents temps plein rémunérés (ETPR)<sup>1</sup>.

Les femmes composent l'essentiel de l'effectif du CCAS (90%), conséquence de la forte représentation des filières sociales et médico-sociales, filières traditionnellement féminines.

### 1. Les effectifs en 2021

	Femmes	Hommes	Total
Nbe d'agents rémunérés au 31/12/2021 (inclus les fonctionnaires et les contractuels sur un emploi permanent et non permanent)	175	20	195

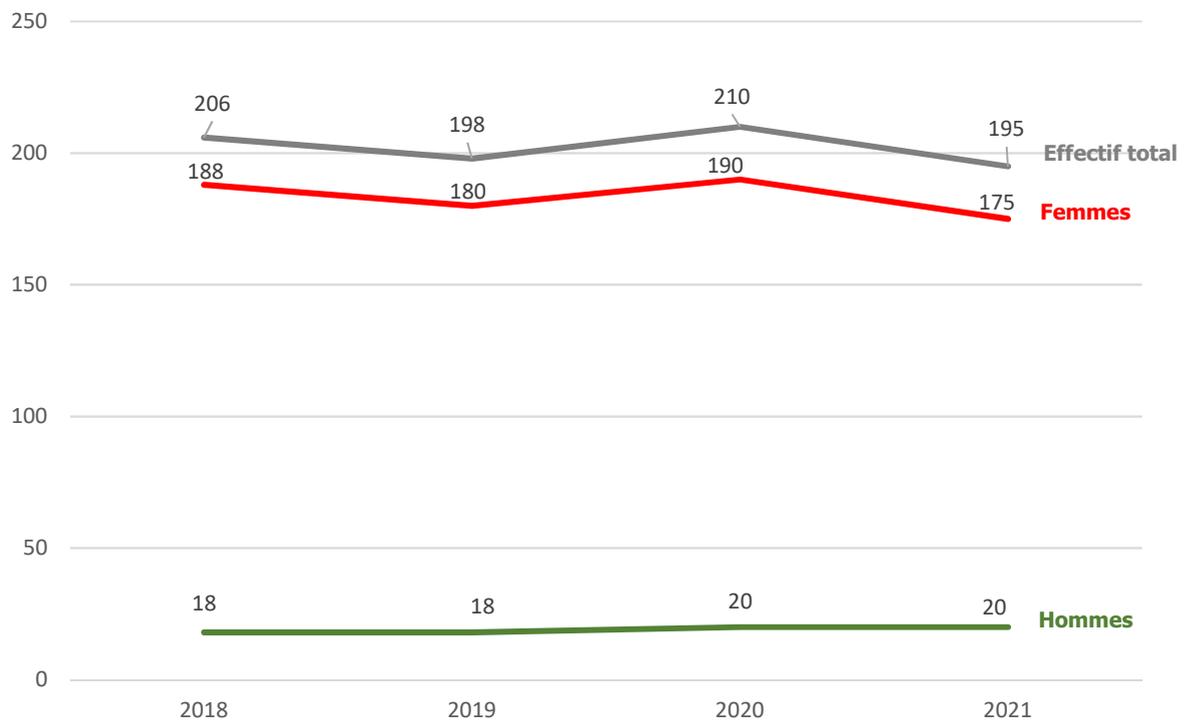


### 2. Variation des effectifs entre 2017 et 2021

2021 est marquée par un effectif global en diminution. Cette évolution est la conséquence de plusieurs mobilités et mutations en lien avec les projets de réorganisation du CCAS.

Statut	2017	Variation 2017-2018	2018	Variation 2018-2019	2019	Variation 2019-2020	2020	Variation 2020-2021	2021
Fonctionnaires	151	1,31%	153	-4,08%	147	0%	147	-14,28%	126
Contractuels sur un poste permanent	28	-12%	25	0%	25	28%	33	20,00%	40
Contractuels sur un poste non permanent	29	-3,57%	28	-7,69%	26	15%	30	-3,33%	29
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>-0,97%</b>	<b>206</b>	<b>-4,04%</b>	<b>198</b>	<b>6%</b>	<b>210</b>	<b>-7,14%</b>	<b>195</b>

<sup>1</sup> La quotité totale de temps de travail est égale à la somme de toutes les quotités individuelles des agents à temps complet et non complet, à temps plein et à temps partiel. La quotité de temps de travail des agents horaires n'a pas été prise en compte.

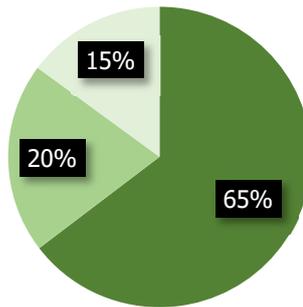


## II. LE STATUT

### 1. Données générales

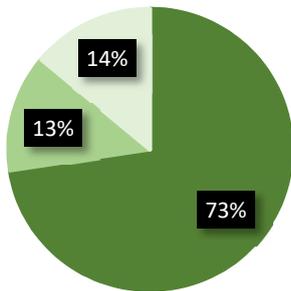
#### Le CCAS en 2021

Statut	Effectif
Fonctionnaires	126
Contractuels sur un emploi permanent	40
Contractuels sur un emploi non permanent	29
<b>Total</b>	<b>195</b>

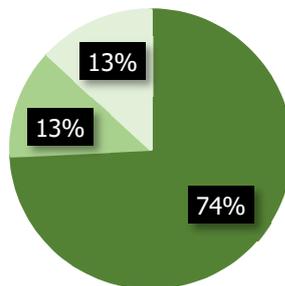


- fonctionnaires
- contractuels sur un poste permanent
- contractuels sur un poste non permanent

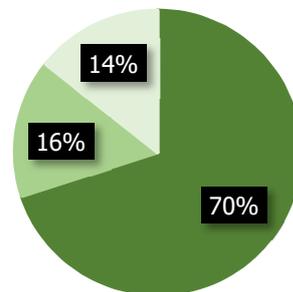
CCAS en 2018



CCAS en 2019



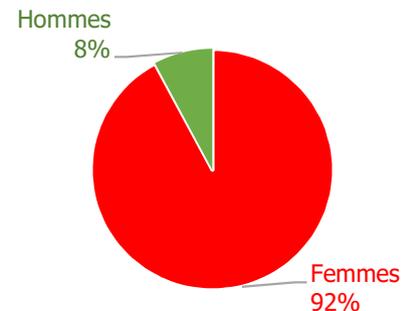
CCAS en 2020



### 2. Les emplois permanents

#### Taux de féminisation des emplois permanents en 2021

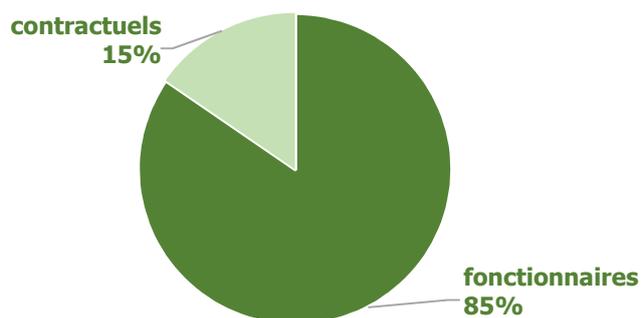
	Effectif	Femmes		Hommes	
		Nbe	Part	Nbe	part
Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent	<b>166</b>	153	92.16%	13	7.84%



## Répartition femmes/hommes selon le statut

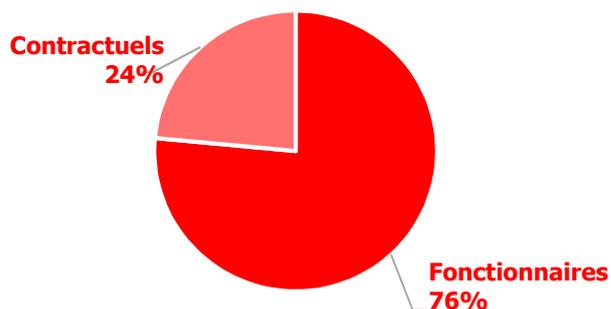
Répartition des **hommes**  
sur les **emplois permanents**

Statut	Effectif
Fonctionnaires	9
Contractuels	4
<b>Total</b>	<b>13</b>

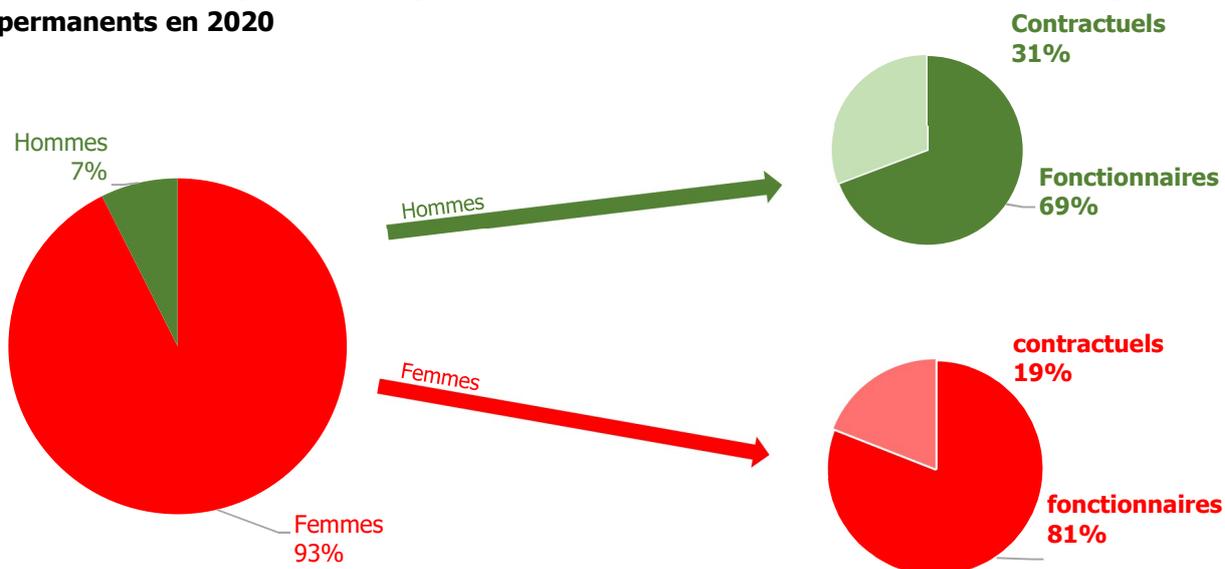


Répartition des **femmes**  
sur les **emplois permanents**

Statut	Effectif
Fonctionnaires	117
Contractuels	36
<b>Total</b>	<b>153</b>



Éléments de comparaison : répartition des femmes et des hommes sur les emplois permanents en 2020



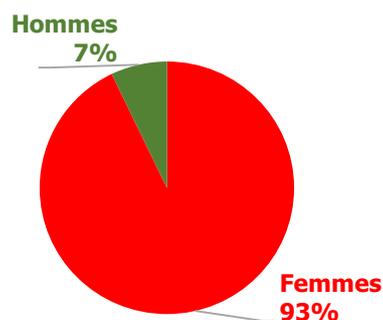
Part des femmes parmi :	CCAS 2019	CCAS 2020	CCAS 2021	Fonction publique territoriale moyenne nationale <sup>2</sup>
Les fonctionnaires	93.24%	92.3 %	92.85%	59.6%
Les contractuels	86.53%	85.71%	90%	66.6%

<sup>2</sup> Données 2018 - *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, Direction générale de l'administration de la fonction publique, 2021.

### 3. Analyse selon le statut/type de contrat

#### 3.1 Les fonctionnaires

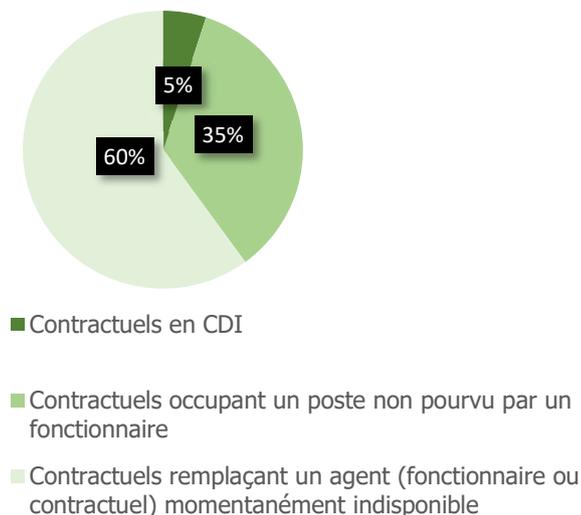
	Nbe d'agents
Femmes	117
Hommes	9
<b>Total</b>	<b>126</b>



#### 3.2 Les contractuels sur un emploi permanent

Comme en 2020, le nombre de contrats de remplacements d'agents momentanément indisponibles est proportionnellement plus élevé (60% des contractuels sur un emploi permanent). Cette particularité résulte des contraintes d'encadrement propres aux établissements d'accueil des jeunes enfants ou des Résidences Autonomie pour personnes âgées.

Type de contrat	Effectif total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes
Contractuels en CDI	2		2
Contractuels occupant un emploi non attribué à un fonctionnaire	14	3	11
Contractuels remplaçant un agent (fonctionnaire ou contractuel) momentanément indisponible	24	1	23
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>36</b>

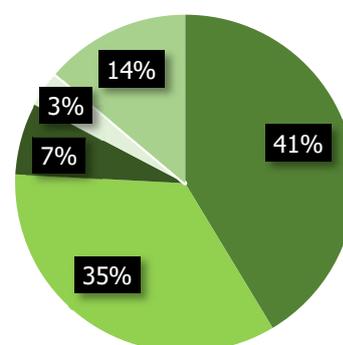


### Les agents contractuels sur un emploi permanent : éléments de comparaison en 2019 et 2020

Type de contrat	2019			2020		
	Effectif total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes	Effectif total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes
Contractuels en CDI	2	0	2	2	0	2
Contractuels occupant un emploi non attribué à un fonctionnaire	4	1	3	10	1	9
Remplacement d'un fonctionnaire momentanément indisponible	20	1	19	21	1	20
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>31</b>

### 3.3 Les contractuels sur un emploi non permanent

Type de contrat	Effectif total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes
Contrats d'accroissement temporaire d'activité	12	3	9
Contrats d'accroissement saisonnier d'activité	10	2	8
Contrats aidés	2	0	2
Contrats d'apprentissage	1	0	1
Contrats de projet	4	2	2
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>22</b>



- Contrats d'accroissement temporaire d'activité
- Contrats d'accroissement saisonnier d'activité
- Contrats aidés
- Contrats d'apprentissage
- Contrats de projet

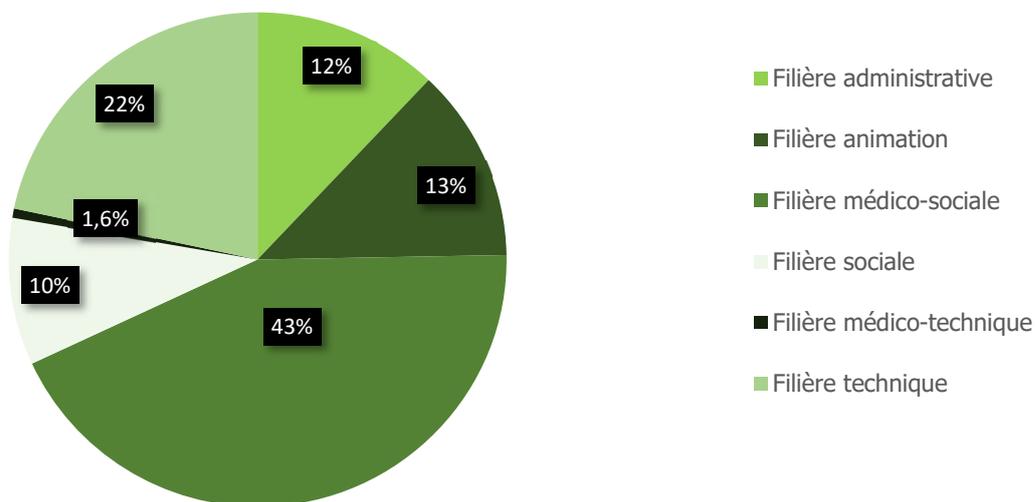
### Les agents contractuels sur un emploi non permanent : éléments de comparaison

Type de contrat	2020
Contrats d'accroissement temporaire d'activité	20
Contrats d'accroissement saisonnier d'activité	10
Contrats d'apprentissage	0
<b>Total</b>	<b>30</b>

### III. REPARTITION PAR FILIERE, CATEGORIE, EMPLOI

#### 1. Répartition par filière

	Agents sur un emploi permanent				
	Effectif total	Hommes		Femmes	
		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part
<b>Filière administrative</b>	<b>20</b>	3	15%	17	85%
<b>Filière animation</b>	<b>21</b>	1	4,76%	20	95,24%
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>72</b>	3	4,17%	69	95,83%
<b>Filière sociale</b>	<b>16</b>	1	6,25%	15	93,75%
<b>Filière médico-technique</b>	<b>1</b>	1	100%	0	0%
<b>Filière technique</b>	<b>36</b>	4	11,11%	32	88,89%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>7,83%</b>	<b>153</b>	<b>92,17%</b>



	Fonctionnaires					Contractuels				
	Effectif total	Hommes		Femmes		Effectif total	Hommes		Femmes	
		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part
Filière administrative	17	2	11,76%	15	88,24%	3	1	33,33%	2	66,67%
Filière animation	12	0	0%	12	100%	9	1	11,11%	8	88,9%
Filière médico-sociale	54	1	1,85%	53	98,15%	18	2	11,11%	16	88,9%
Filière sociale	16	0	0%	16	100%	0	0	0%	0	0%
Filière médico-technique	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Filière technique	26	4	3,17%	22	84,62%	10	0	0%	10	100%
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>8</b>	<b>6,35%</b>	<b>118</b>	<b>93,65%</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>10%</b>	<b>36</b>	<b>90%</b>

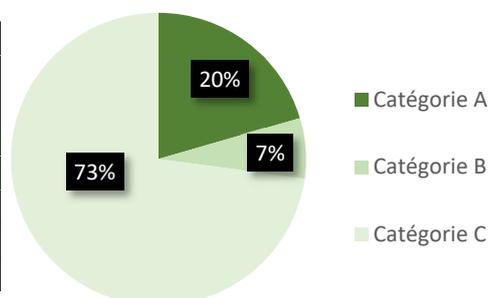
### Taux de féminisation par filière : éléments de comparaison

Filière	Le CCAS en 2019	Le CCAS en 2020	Fonction publique territoriale moyenne nationale <sup>3</sup>
Filière administrative	23	20	82,8%
Filière animation	17	20	71%
Filière médico-sociale	83	76	64,4%
Filière médico-technique	0	0	80,6%
Filière sociale	18	15	95%
Filière technique	6	33	41%

## 2. Répartition par catégorie

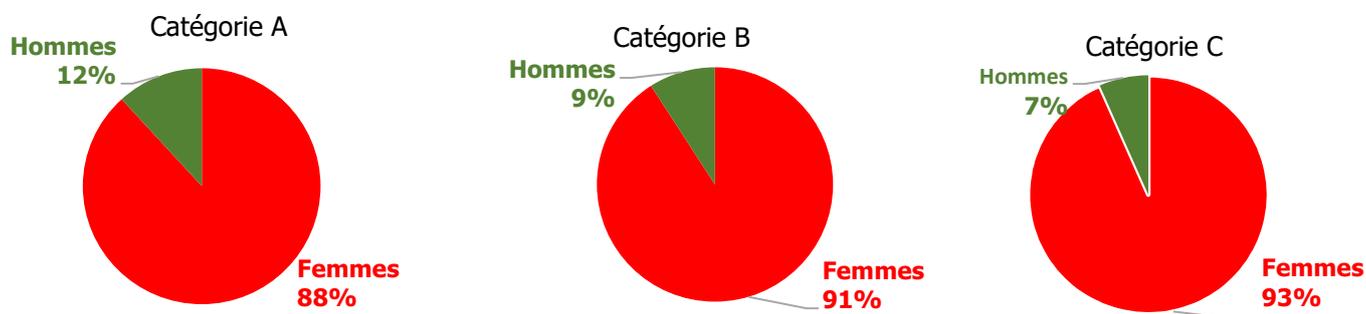
### 2.1 Données générales

Catégorie	Agents sur un emploi permanent			
	Effectif total		Hommes	Femmes
	Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Nbe d'agents
<b>A</b>	<b>34</b>	<b>20 %</b>	4	30
<b>B</b>	<b>11</b>	<b>7%</b>	1	10
<b>C</b>	<b>121</b>	<b>73%</b>	8	113
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100%</b>	13	153



<sup>3</sup> Données 2018 - Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration de la fonction publique, 2021.

## Répartition par catégorie hiérarchique selon le genre



	Fonctionnaires					Contractuels sur un emploi permanent				
	Effectif total	Hommes		Femmes		Effectif total	Hommes		Femmes	
		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part
<b>Cat. A</b>	<b>26</b>	2	7,69%	24	92,3%	<b>8</b>	2	25%	6	75%
<b>Cat. B</b>	<b>11</b>	1	9,1%	10	90,9%	<b>0</b>	0	0%	0	0%
<b>Cat. C</b>	<b>89</b>	6	6,74%	83	93,26%	<b>32</b>	2	6,25%	30	93,75%

## Taux de féminisation par catégorie hiérarchique : éléments de comparaison

	Le CCAS en 2019	Le CCAS en 2020	Le CCAS en 2021	Fonction publique territoriale moyenne nationale <sup>4</sup>
Catégorie A	97%	95%	88.23%	57.1%
Catégorie B	78%	80%	90.9%	66.5%
Catégorie C	94%	93.22%	93.4%	60,7%

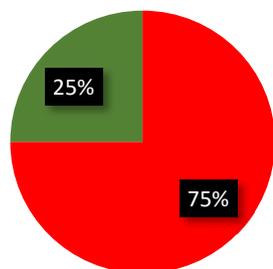
## 2.2 les postes d'encadrement

### Répartition femmes/hommes sur les postes de catégorie A

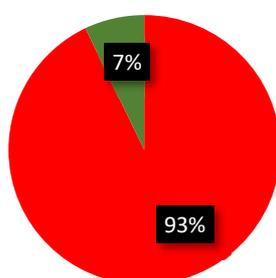
Filière	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative	1	3	4
Filière médico-sociale	1	13	14
Filière sociale	1	14	15
Filière médico-technique	1		1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>34</b>

<sup>4</sup> Données 2018 - Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration de la fonction publique, 2021.

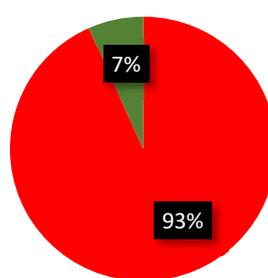
Filière administrative



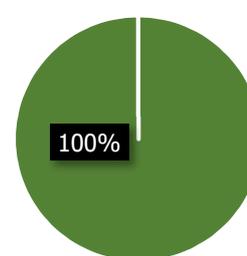
Filière médico-sociale



Filière sociale



Filière médico-technique



### Répartition des femmes et des hommes sur les postes d'encadrement

Données au 31/12/2021, sur la base de l'organigramme unique.

Poste	Hommes	Femmes	Total
Directeur-trice		1	<b>1</b>
Chef-fe de service	1	2	<b>3</b>
Responsable de secteur et cadre intermédiaire et de proximité	1	13	<b>14</b>

### 3. Répartition par cadre d'emploi

	Effectif	Part
Adjoint administratifs territoriaux	10	6%
Adjoint techniques territoriaux	34	20,5%
Adjoint territoriaux d'animation	18	10,84%
Agents de maîtrise Territoriaux	2	1,2%
Animateurs territoriaux	3	1,8%
Assistants territoriaux socio-éducatifs	10	6%
Attachés territoriaux	4	2,4%
Auxiliaires de puériculture territoriaux	33	19,88%
Auxiliaires de soins territoriaux	24	14,46%
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	2	1,2%
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	11	6,63%
Infirmiers territoriaux	3	1,8%
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	1	0,6%
Ergothérapeutes territoriaux	1	0,6%
Psychologues territoriaux	1	0,6%
Puéricultrices territoriales	3	1,8%
Rédacteurs Territoriaux	6	3,6%
<b>Total général</b>	<b>166</b>	<b>100%</b>

## IV. DEMOGRAPHIE

### 1. L'âge des agents

#### 1.1 Données générales

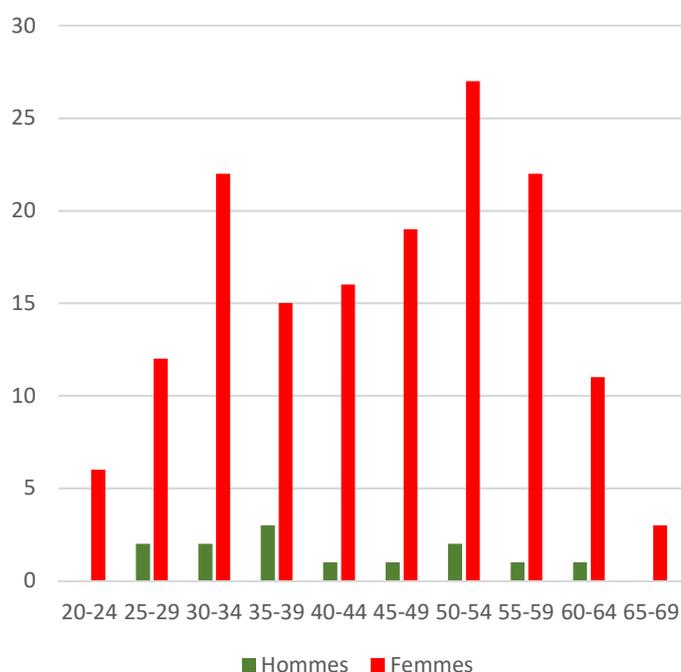
L'âge moyen des agents du CCAS occupant un emploi permanent s'établit à 44.6 ans pour les femmes et 41.8 ans pour les hommes. Le rajeunissement des effectifs est dû à l'augmentation des départs en retraite par rapport à 2020<sup>5</sup>.

#### Éléments de comparaison

	Le CCAS en 2019		Le CCAS en 2020		Le CCAS en 2021		Fonction publique territoriale moyenne nationale <sup>6</sup>	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Age moyen	44	48	45	49	44.6	41.8	45.6	45.2

#### Pyramide des âges

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total général
20-24 ans	6		6
25-29 ans	12	2	14
30-34 ans	22	2	24
35-39 ans	15	3	18
40-44 ans	16	1	17
45-49 ans	19	1	20
50-54 ans	27	2	29
55-59 ans	22	1	23
60-64 ans	11	1	12
65-69 ans	3		3
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>13</b>	<b>166</b>



<sup>5</sup> Voir section 2-I les mouvements de personnel page 18

<sup>6</sup> Données 2018 – Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, direction générale de l'administration et de la fonction publique, édition 2020

## 1.2 Perspectives dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences

En 2021, 38 agents, contre 46 en 2020, sont âgés de plus de 55 ans et 15 agents, contre 19 en 2020, sont âgés de plus de 60 ans, soit respectivement 22.9% et 9% de l'effectif total des agents occupant un emploi permanent.

Filière	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	Agents de plus de 55 ans		Agents de plus de 60 ans	
				Effectif	Part	Effectif	Part
Filière administrative	5	1	0	6	15.8%	1	6.7%
Filière animation	1	0	0	1	2.63%	0	0%
Filière médico-sociale	11	8	2	21	55.26%	10	66.67%
Filière sociale	3	0		3	7.9%	0	0%
Filière technique	3	3	1	7	18.4%	4	26.67%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

### Éléments de comparaison

	Agents de plus de 55 ans	Agents de plus de 60 ans
Le CCAS en 2019	38	13
Le CCAS en 2020	46	19
Le CCAS en 2021	38	15

## 2. Les agents en situation de handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents (équivalents temps plein) sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif total rémunéré.

En 2021, le CCAS compte 4 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOET), soit un taux d'emploi direct de 2.96% ce qui place la collectivité en deçà du taux minimum réglementaire.

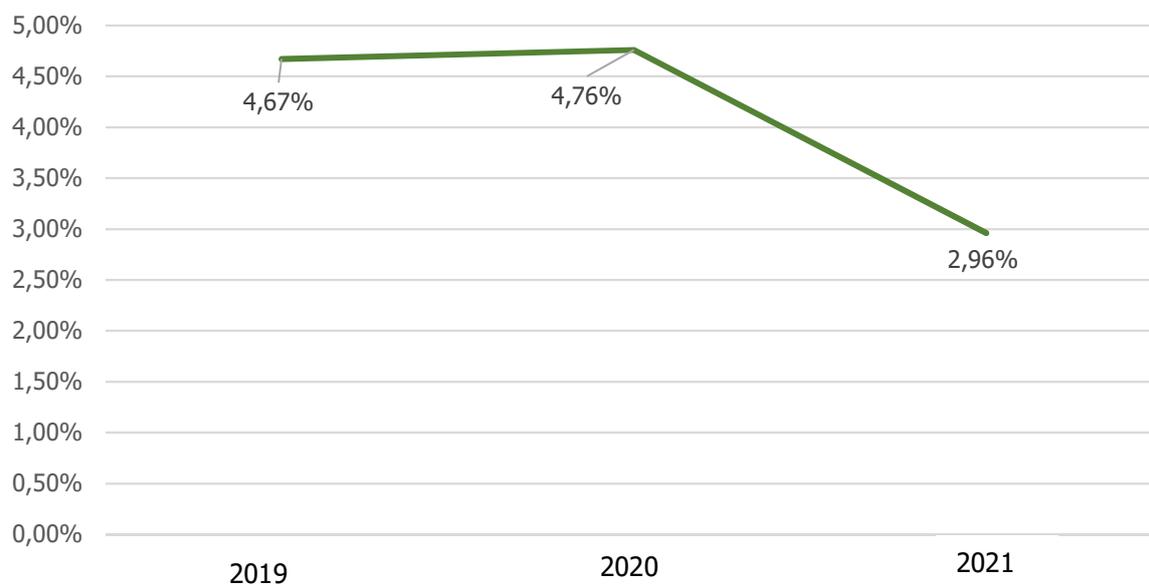
Un départ en retraite et trois mutations internes (vers la Ville et Bourges Plus) expliquent la baisse du taux d'emploi de BOET, constatée entre 2020 et 2021.

### Répartition des agents BOET de Bourges Plus en 2021

	Femmes
Catégorie A	1
Catégorie B	
Catégorie C	3

### Les agents BOET : Eléments de comparaison

	Taux d'emploi direct
Le CCAS 2019	4.67%
Le CCAS en 2020	4.76%
Le CCAS en 2021	2.96%
Fonction publique territoriale en 2021 <sup>7</sup>	6.67%



<sup>7</sup> Relever ensemble le défi d'une société respectueuse des différences. Rapport d'activité et de gestion 2021, FIPHFP.

## Section 2 – Les parcours professionnels

### I. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL / ARRIVEES ET DEPARTS

#### 1. Les fonctionnaires

Données prises en compte :

Pour les arrivées : agents arrivés en cours d'année et rémunérés au 31/12/2021.

Pour les départs : agents sortis des effectifs au 31/12/2021 ou ayant changé de statut (mise en stage d'agents contractuels déjà présents dans la collectivité).

#### Les arrivées

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Recrutement par voie de détachement						1	<b>1</b>
Réintégration après une disponibilité (de droit d'office, ou sur demande)						2	<b>2</b>
Réintégration après un détachement		1					<b>1</b>
Recrutement sur liste d'aptitude		1					<b>1</b>
Recrutement par voie de mutation		1					<b>1</b>
<i>Dont par voie de mutation depuis Bourges Plus ou la Ville de Bourges</i>		<i>1</i>					<i>1</i>
Mise en stage d'un contractuel déjà présent dans la collectivité						2	<b>2</b>
<b>Total</b>		3				5	<b>8</b>

#### Les arrivées de fonctionnaires : éléments de comparaison

Le CCAS en 2020	6
Le CCAS en 2021	8

## Les départs de fonctionnaires

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Détachement sortant	0	1	0	1	0	3	<b>5</b>
Disponibilité (de droit, sur demande, d'office)	0	1	0	0	0	2	<b>3</b>
Congé parental	0	0	0	0	0	1	<b>1</b>
Mutation	0	7	0	1	0	5	<b>13</b>
<i>Dont mutation vers Bourges Plus ou la Ville de Bourges</i>		6		1		4	11
Retraite	1	0	1	0	1	7	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>32</b>

## Les départs des fonctionnaires : éléments de comparaison

CCAS en 2020	15
CCAS en 2021	32

## 2. Les agents contractuels occupant un emploi permanent

Remarque sur le calcul : sont pris en compte les agents occupant un emploi non pourvu par un fonctionnaire (CDI, et art 3-3 al 2). Les agents recrutés en remplacement d'un fonctionnaire ou d'un contractuel momentanément indisponible ne sont pas comptabilisés.

### Les arrivées

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Recrutement d'agents contractuels sur un emploi permanent	1	1				2	4
<b>Total</b>	<b>2</b>		<b>0</b>		<b>2</b>		<b>4</b>

### Le recrutement d'agents contractuels : éléments de comparaison

Le CCAS en 2020	9
Le CCAS en 2021	4

### Les départs

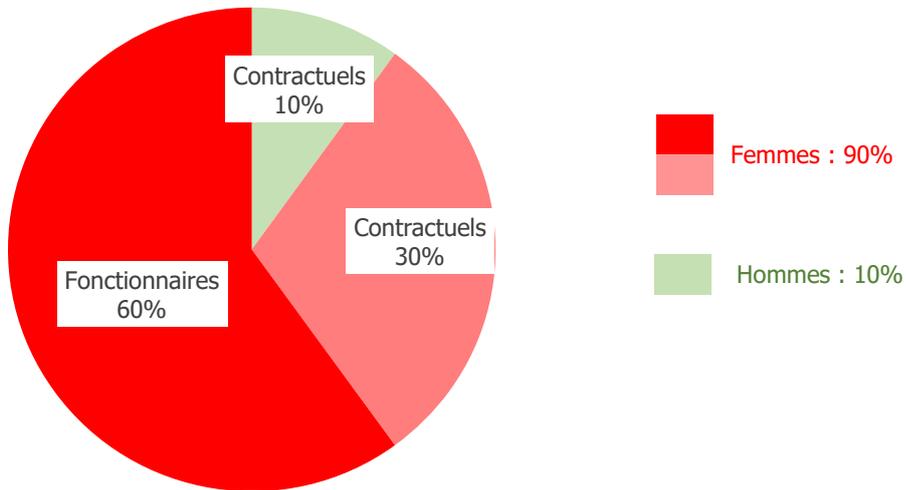
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Fin de contrat		1				1	2
Portabilité du contrat vers la Ville de Bourges						1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>				<b>2</b>		<b>3</b>

### Les départs : éléments de comparaison

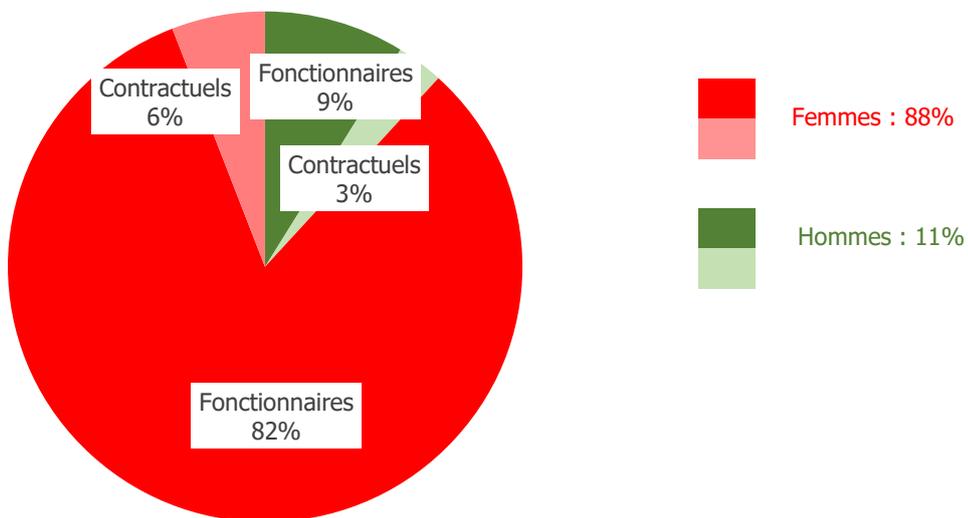
CCAS en 2020	1
CCAS en 2021	3

### 3. Les arrivées et les départs tous statuts

#### Les arrivées



#### Les départs



## II. LE DEROULEMENT DE CARRIERE

**49.2% des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement en 2021, contre 60.68% en 2020. L'avancement de grade (+3.3 points) et la promotion interne (+1% points) sont en progression par rapport à 2020.**

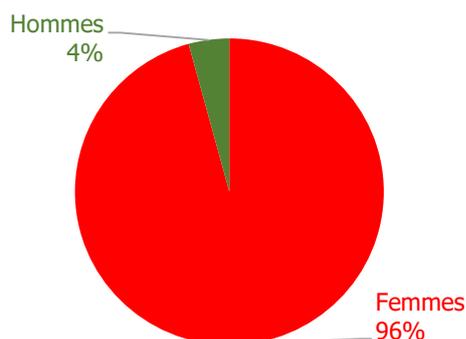
### 1. L'avancement

Remarque sur le calcul : le déroulement de carrière ne concernant que les fonctionnaires titulaires, seuls ces derniers sont pris en compte dans les effectifs totaux indiqués ci-dessous. La part d'agents ayant bénéficié d'un avancement (échelon grade promotion interne) est calculée par genre et par catégorie. Ex : 41.7% des femmes de catégorie A ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

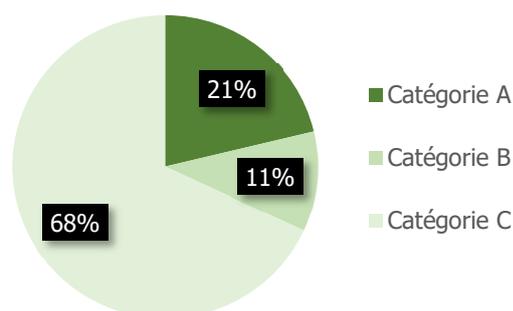
#### 1.1 L'avancement d'échelon

	Eff. total	Nbe d'avan.	Part	Hommes			Femmes		
				Nbe d'agents	Nbe avan.	Part	Nbe d'agents	Nbe avan	Part
Cat A	25	10	40%	1	0	0%	24	10	41.66%
Cat B	11	5	45.45%	1	1	100%	10	4	40%
Cat C	83	32	38.55%	6	1	16.7%	77	31	40.25%
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>47</b>	<b>39.5%</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>25%</b>	<b>111</b>	<b>45</b>	<b>40.54%</b>

Répartition des avancements d'échelon par genre



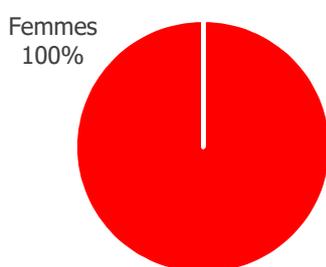
Répartition des avancements d'échelon par catégorie



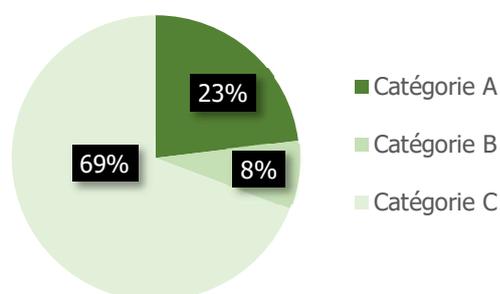
## 1.2 L'avancement de grade

	Eff. total	Nbe d'avan.	Part	Hommes			Femmes		
				Nbe d'agents	Nbe avan.	Part	Nbe d'agents	Nbe avan.	Part
Cat A	25	3	12%	1	0	0%	24	3	12.5%
Cat B	11	1	9%	1	0	0%	10	1	10%
Cat C	83	9	10.84%	6	0	0%	77	9	11.7%
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>13</b>	<b>10.9%</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>111</b>	<b>13</b>	<b>46.84%</b>

L'avancement de grade par genre



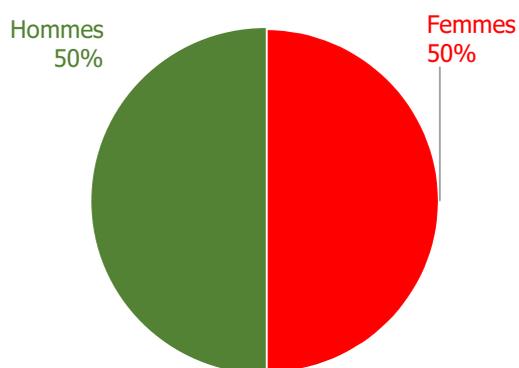
L'avancement de grade par catégorie



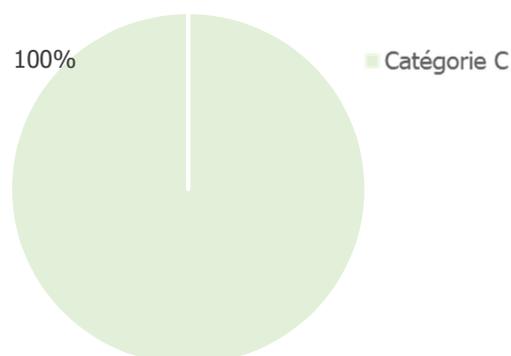
## 1.3 La promotion interne

	Eff. total	Nbe d'avan.	Part	Hommes			Femmes		
				Nbe d'agents	Nbe avan.	Part	Nbe d'agents	Nbe avan.	Part
Cat C	83	2	2.4%	6	1	16.6%	77	1	1.3%
<b>Total toutes catégories</b>	<b>119</b>	<b>2</b>	<b>1.68%</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>12.5%</b>	<b>111</b>	<b>1</b>	<b>0.9%</b>

La promotion interne par genre



La promotion interne par catégorie



## 2. Les mises en stage et titularisations

	Hommes	Femmes
Titularisation	0	2
Mise en stage après réussite à un concours	1	0
Mise en stage après une promotion interne	0	0
Mise en stage de contractuels déjà présents dans la collectivité	0	2
Intégration dans le cadre d'emploi	1	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

## 3. La formation

95 agents tous statuts confondus, ont suivi une formation en 2021, soit 264 départs en formation pour une durée moyenne de 5 jours. Ces indicateurs sont en hausse par rapport à 2020 : doublement du nombre d'agents partis en formation, augmentation du nombre de départs, allongement de la durée moyenne de formation (durée moyenne multipliée par trois).

L'allègement des mesures liées à la crise sanitaire et l'adaptation des conditions de formation à cette dernière expliquent cette évolution.

### 3.1 Les agents ayant participé à au moins une formation en 2021

#### Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires)

	Eff. total	Hommes		Femmes	
		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part
Catégorie A	25	2	8%	23	92%
Catégorie B	25	1	4%	24	96%
Catégorie C	45	3	6.66%	42	93.33%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>6</b>	<b>6.3%</b>	<b>89</b>	<b>93.7%</b>

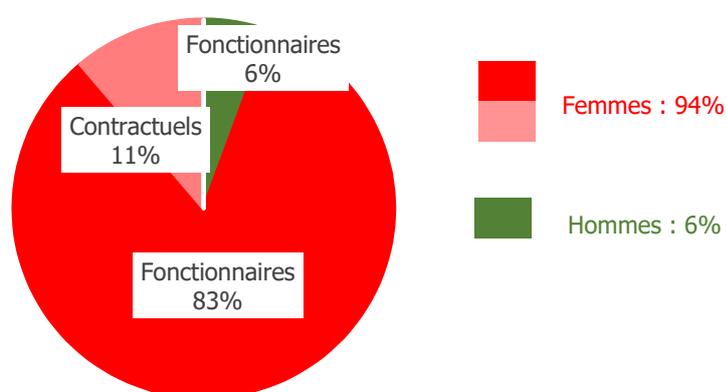
#### Les contractuels sur un emploi permanent

	Eff. total	Hommes		Femmes	
		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part
Catégorie A	5	0	0%	5	100%
Catégorie B	0	0	0%	0	0%
Catégorie C	5	0	0%	5	100%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

### Les contractuels sur un emploi non permanent

Eff. total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes
2	0	2

### Répartition par genre



### Répartition par genre : éléments de comparaison

	Hommes	Femmes
CCAS en 2021	4.17%	95.83%

### 2.2 Nombre de jours de formation dispensés au cours de l'année 2021

	Nombre de départs en formation			Nombre de jours de formation		
	Eff. total	Hommes	Femmes	Eff. total	Hommes	Femmes
Catégorie A	97	8	89	153	11	142
Catégorie B	65	2	63	105	4	101
Catégorie C	96	15	81	221	63	158
Agents non rattachés à une catégorie	6	0	6	9	0	9
<b>Total</b>	<b>264</b>	<b>25</b>	<b>239</b>	<b>488</b>	<b>78</b>	<b>410</b>

### **2.3 Les coûts de formation**

	<b>Montants</b>
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	38 165€
Autres organismes	32 306€
Frais de déplacements à la charge de la collectivité	2 769€
<b>Coût total des actions de formation</b>	<b>73 240€</b>

### **2.4 Les autres actions conduites**

<b>Le CCAS en 2021</b>	<b>Nbe total d'agents</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle	<b>29</b>	1	28

#### **Les autres actions : éléments de comparaison**

	2019	2020
Bilans de compétence	1	1
Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle	7	23

**Jusqu'en septembre 2020, la responsable du service formation assurait l'accompagnement des agents engagés dans un projet de mobilité choisie (préparation de concours, remise à niveau, mise en place du compte personnel de formation).**

**A partir de septembre 2020 et suite à la création du poste de conseiller(e) en évolution professionnelle sur lequel elle a été nommée, elle assure le suivi de tous les types d'accompagnement, qu'ils soient liés à la mobilité choisie, contrainte ou de prévention, ou qu'ils fassent suite à une réintégration. Cette évolution explique l'augmentation continue du nombre d'agents pris en charge.**

## Section 3 – Le temps de travail

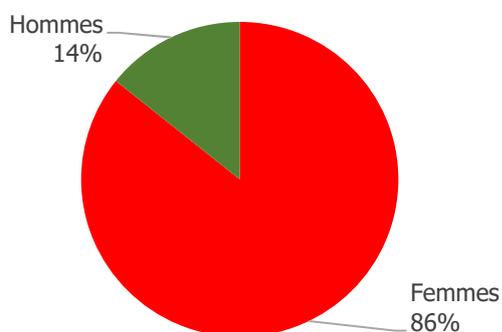
### I. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

#### 1. Analyse par type de temps de travail

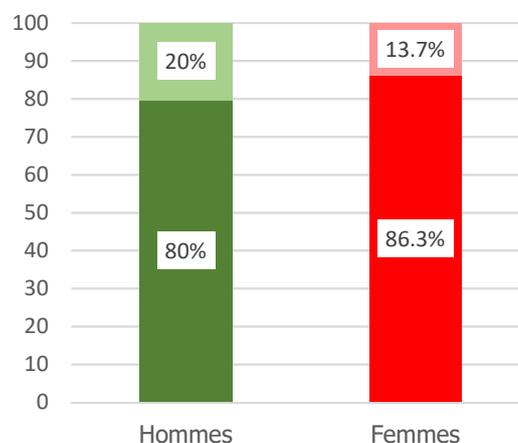
##### 1.1 Temps complets / temps non complet

Statut	Temps complet		Temps non complet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	9	117	0	0
Contractuels sur un emploi permanent	4	28	0	8
Contractuels sur un emploi non permanent	3	6	4	16
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>151</b>	<b>4</b>	<b>24</b>

Répartition **hommes/femmes** sur les **postes à temps non complet**



Répartition **temps complet/temps non complet hommes/femmes**

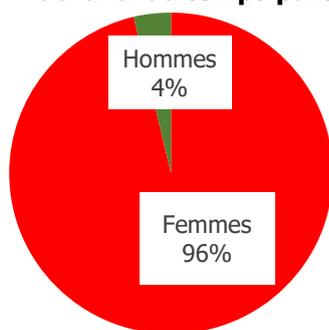


## 1.2 Temps plein / temps partiel

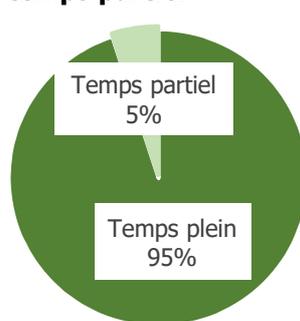
Le temps de travail reste révélateur de certaines inégalités sociétales entre les femmes et les hommes concernant la conciliation vie personnelle/vie professionnelle : le temps partiel concerne essentiellement les femmes (96%) et elles représentent 100% des demandes de temps partiel de droit.

Statut	Temps plein		Temps partiel	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	91	8	1	26
Contractuels sur un emploi permanent	36	4	0	0
Contractuels sur un emploi non permanent	22	7	0	0
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>26</b>

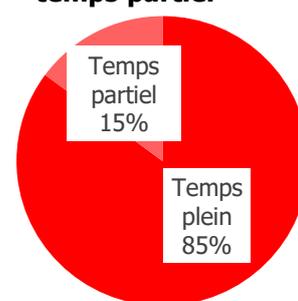
Répartition **hommes/femmes** travaillant à **temps partiel**



Part des **hommes** travaillant à **temps partiel**



Part des **femmes** travaillant à **temps partiel**



Répartition temps plein/temps partiel par catégorie et par genre<sup>8</sup>

Catégorie	Temps de travail	Hommes	Femmes	Total
<b>A</b>	Temps plein	3	27	30
	Temps partiel	1	3	4
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>34</b>
<b>B</b>	Temps plein	1	10	11
	Temps partiel			
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
<b>C</b>	Temps plein	8	90	98
	Temps partiel		23	23
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>113</b>	<b>121</b>
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>153</b>	<b>166</b>

<sup>8</sup> Seuls les agents fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent ont été pris en compte.

## 2. Le télétravail

**Le nombre moyen de jours télétravaillés par agents est de 25 jours, soit 2 jours en moyenne par mois et par agent.**

Remarque sur le calcul : sont pris en compte les jours télétravaillés dans le cadre du prolongement de l'expérimentation initiée en 2019 et dans le cadre de la crise sanitaire.

Nombre d'agents concernés	45
Nombre de jours télétravaillés	1130

## II. LES ABSENCES

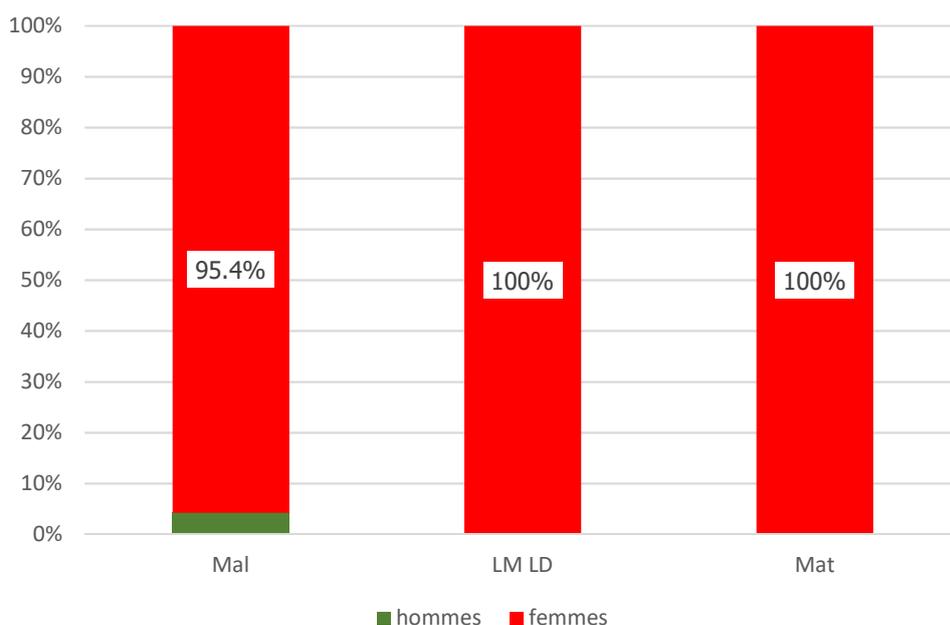
Les absences liées à un accident du travail, un accident de trajet et une maladie professionnelle sont renseignées dans la section. Taux d'absentéisme = [nombre de jours d'absence/(nombre d'agents au 31/12 de l'année N x 365)] x 100.

### 1. Les absences liées à la maladie et à la parentalité

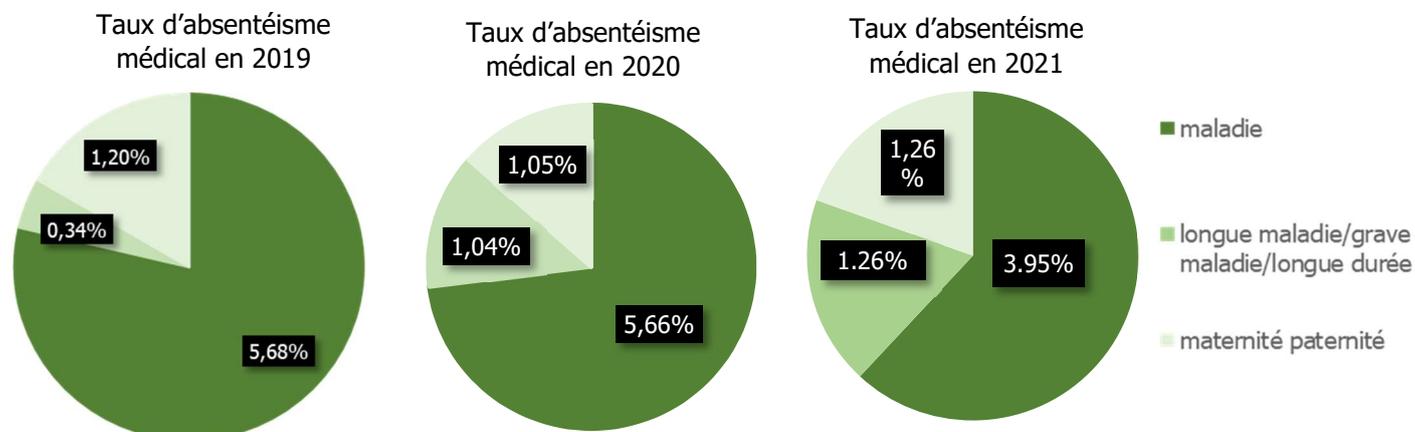
#### 1.1 Les agents sur un emploi permanent

Nature de l'arrêt	Total		Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Congés maladie ordinaire	2399	85	108	4	2291	81
Congés longue maladie/grave maladie	403	2	0	0	403	2
Congés de longue durée	365	1	0	0	365	1
Congés de maternité et absences associées	768	6	0	0	768	6
Congés de paternité	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3935</b>	<b>94</b>	<b>108</b>	<b>4</b>	<b>3827</b>	<b>90</b>

#### Répartition des arrêts par genre



## Taux d'absentéisme médical : éléments de comparaison



## L'absentéisme des agents du CCAS : éléments de comparaison

Taux d'absentéisme médical pour tous motifs en 2020	7.76%
Taux d'absentéisme médical pour tous motifs en 2021	6.5%

Nature de l'absence	2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H
Congés maladie ordinaire	98.17%	1.83%	98.5%	1.5%	95.49%	4.51%
Congés longue maladie Congés longue durée Congés grave maladie	100%	0%	100%	0%	100%	0%

### 1.2 Les fonctionnaires

Nature de l'arrêt	Total		Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Congés maladie ordinaire	2093	52	102	3	1991	49
Congés longue maladie/grave maladie	403	2	0	0	403	2
Congés de longue durée	365	1	0	0	365	1
Congés de maternité et absences associées	768	6	0	0	768	6
Congés de paternité	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3629</b>	<b>61</b>	<b>102</b>	<b>3</b>	<b>3527</b>	<b>58</b>

Nombre moyen de jours d'absence pour maladie (par arrêt)	15.3
Nombre moyen de jours d'absence pour tout motif (par arrêt)	18.8

### 1.3 Les agents contractuels sur un emploi permanent

Nature de l'arrêt	Total		Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Congés maladie ordinaire	306	1	6		300	35
Congés longue maladie/grave maladie	0	0	0	0	0	0
Congés de maternité et absences associées	0	0	0	0	0	0
Congés de paternité	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>306</b>	<b>1</b>	<b>6</b>		<b>300</b>	<b>35</b>

Nombre moyen de jours d'absence pour tout motif (par arrêt)	4
---	---

## 2. Les compte-épargne temps

**70.5% des agents occupant un emploi permanent disposent d'un CET**

Nombre d'agents disposant d'un CET	117
- Dont nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2021	37
Nombre moyen de jours déposés sur le CET au 31/12/2021	12.8

## Section 4 – La rémunération

Remarques sur le calcul :

Les salaires mensuels bruts ont été calculés sur la base du revenu annuel brut, comprenant la totalité de la rémunération (y compris les primes), les charges salariales et excluant les charges patronales. Le salaire moyen a été calculé sur la base du nombre d'agents occupant un emploi permanent et présents au 31/12/2021.

	Filière administrative	Filière animation	Filière sociale	Filière sociale et médico-sociale	Filière technique	Moyenne générale
<b>Femmes</b>						
Catégorie A	4173.96€		2829.46€	2857.70€		<b>3287.04€</b>
Catégorie B	2884.54€	2468,55€	1981.8€	3148.86€		<b>2620.93€</b>
Catégorie C	2162.90€	1898.21€		2145.44€	1961.74€	<b>2042.07€</b>
<b>Hommes</b>						
Catégorie A	3975.19€		2194.35€	1968.13€		<b>2712.55€</b>
Catégorie B	3216.52€					<b>3216.52€</b>
Catégorie C	1821.69€			1901.97€	2295.01€	<b>2006.22€</b>

## Section 5 – L'hygiène, la sécurité et la santé au travail

### I. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le CCAS ne compte pas de personnel affecté à la prévention. Des agents de Bourges Plus interviennent dans ce domaine dans le cadre de la mutualisation.

Actions liées à la prévention des risques professionnels	Nbre de jours	Nbre d'agents
Formation SST en interne (base et recyclage)	64	58
		Montant
Dépenses liées aux mesures prises pour l'amélioration des conditions de travail (amélioration des conditions d'hygiène et de prévention)		143 807 €

Documents de prévention en cours	Existe (O/N)	Mise à jour
Document unique d'évaluation des risques	O	Permanent
Registre de santé et sécurité au travail	O	Permanent
Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)	N	
Démarche de prévention des troubles musculo squelettiques (TMS)	O	Permanent
Démarche de prévention des agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)	O	Permanent
Assurance statutaire	O	01/01/2021

Remarque :

La fin d'un contexte sanitaire contraignant a permis de réinitialiser la mise à jour des documents de prévention. Cette mise à jour sera réalisée sur plusieurs années et sur la base d'une méthodologie commune aux trois collectivités.

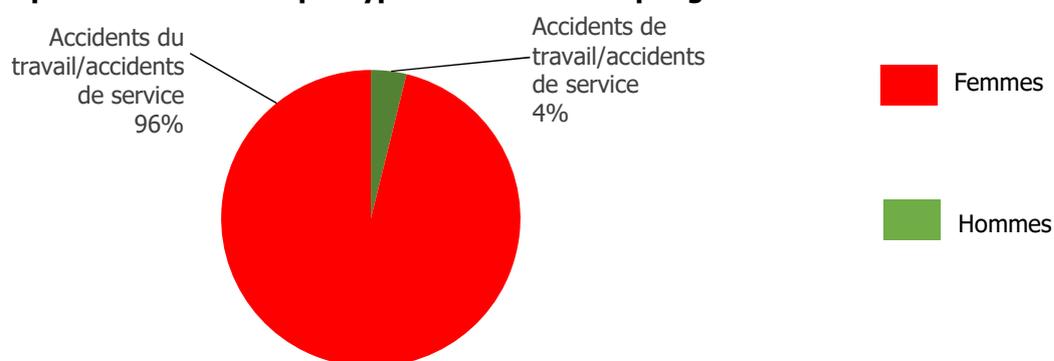
Les garanties du contrat d'assurance statutaire sont le décès, les accidents ou maladies imputables au service.

## II. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL/TRAJETS ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Les tableaux qui suivent concernent tous les agents quel que soit leur statut (y compris les contractuels sur un emploi non permanent).

	Nbre d'évènements survenus en 2021 (avec ou sans arrêt)			Nbre de jours d'absence (évènements survenus en 2021)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Accidents du travail/accidents de service	<b>17</b>	1	16	<b>156</b>	6	150
Accidents de trajets	<b>1</b>	0	1	<b>0</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	1	17	<b>156</b>	6	150

### Répartition des arrêts par type d'évènement et par genre



### Accidents du travail et accidents de trajet : éléments de comparaison

	2020		2021	
	H	F	H	F
Nombre de jours d'absence (accidents survenus durant l'année et reliquats antérieurs)	189		542	
Répartition par genre	21	168	6	536
Taux d'absentéisme	0.121%		0.27%	

Remarque : un reliquat antérieur de 365 jours pour un évènement survenu en 2020 explique l'écart important constaté entre le nombre de jours d'absence enregistré en 2020 et le nombre de jours d'absence enregistré en 2021.

### III. LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

---

Les données ci-dessous concernent les agents – tous statuts confondus – ayant souscrit un contrat couvrant le risque santé et le risque prévoyance auprès d'un organisme de mutuelle labellisé.

#### Le risque santé

**77 agents, soit 39.5%, tous statuts confondus bénéficient de la participation de l'employeur pour le paiement de leur cotisation de mutuelle santé.**

Montant forfaitaire de la participation de l'employeur	Montant
Catégorie A	18€
Catégorie B	19€
Catégorie C	20€

Nombre d'agents bénéficiant de la participation de l'employeur

	Eff. Total	Fonctionnaires	Contractuels sur un emploi permanent
Catégorie A	22	18	4
Catégorie B	7	7	0
Catégorie C	48	44	4
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>69</b>	<b>8</b>

#### Le risque prévoyance

**113 agents, soit 58%, tous statuts confondus bénéficient de la participation de l'employeur pour le paiement de leur cotisation couvrant le risque prévoyance.**

Montant forfaitaire de la participation de l'employeur	Montant
Catégorie A	11€
Catégorie B	13€
Catégorie C	15€

Nombre d'agents bénéficiant de la participation de l'employeur

	Eff. Total	Fonctionnaires	Contractuels sur un emploi permanent
Catégorie A	23	20	3
Catégorie B	13	13	0
Catégorie C	77	73	4
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>106</b>	<b>7</b>

## Section 6 – Les droits sociaux

### Les réunions statutaires

Les instances de représentation du personnel sont communes aux trois collectivités – Ville, Agglomération et CCAS – depuis les élections professionnelles de décembre 2018.

	Nombre de réunions en 2021
Comités techniques	7
Commissions administratives paritaires	1
Commissions consultatives paritaires	3
Commissions paritaires relatives à la politique de carrière	4
CHSCT	4

### Les autorisations d'absences syndicales

	Nombre de jours d'absence dans l'année 2021
COSC	0.55
CHSCT	0.21

### *Les grèves*

Le nombre de jours d'absence pour grève en 2021 est de 36.

### *La discipline*

Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée en 2021.