

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Centre intercommunal d'action sociale du Grand DAX (CIAS)



GRAND DAX
ACTION SOCIALE

Septembre 2023

Avis favorable du Conseil social territorial du 2 octobre 2023

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 – 2^{ème} édition

Références réglementaires et législatives



- Article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique
- Article 5 de la loi transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la FPT la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Selon les dispositions de l'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique, les administrations mentionnées à l'article L. 2 doivent élaborer chaque année **un rapport social unique** rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Le rapport social unique remplace le bilan social.

Réalisé obligatoirement tous les ans

Présenté au Comité Social Territorial pour avis

Rendu public, par la collectivité sur son site internet ou, par tout autre moyen dans les 60 jours suivant sa présentation au CST

Présenté à l'assemblée délibérante

Les données présentées dans la présente analyse sont pour la plupart mises en perspective sous l'angle femmes / hommes afin de disposer d'une représentativité par sexe conformément aux évolutions de ce rapport.

La présente analyse constitue la 2^{ème} édition de la nouvelle base proposée à partir des données collectées dans le cadre du RSU (plus de 200 tableaux et environ 90 indicateurs). Dans le cadre des évolutions prévues par la réglementation avec notamment l'établissement et la mise à disposition d'une base de données sociales au plus tard au 31/12/22, des données comparatives et d'évolution dans le temps seront proposées.

CHIFFRES CLES 2022

CIAS GRAND DAX



163 agents rémunérés au 31/12/2022 tous statuts confondus

94 % de femmes - **6 %** d'hommes

47 ans → Age moyen des permanents titulaires et contractuels

49 % des femmes ont atteint **50 ans** pour **89 %** des hommes occupant des emplois permanents

21 recrutements réalisés

10 personnes nommées stagiaires dans l'année

6 départs à la retraite

14 agents ont bénéficié d'un avancement ou d'une promotion

526,5 journées de formation suivies par **152** agents

5 525 489€ de masse salariale (012) soit **81,37%** des dépenses de fonctionnement



3 488 jours d'absence pour maladie ordinaire

Un taux d'absentéisme pour raisons de santé de **12,22%**

14 accidents de service

19 005€ consacrés à la protection sociale complémentaire (prévoyance)

6 réunions des instances de consultation



SOMMAIRE



1) PHOTOGRAPHIE DES EMPLOIS



2) LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES FLUX DE PERSONNELS



3) LA FORMATION



4) LES REMUNERATIONS



5) L'ORGANISATION DU TRAVAIL



6) LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL



7) LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET L'ACTION SOCIALE



8) LE DIALOGUE SOCIAL



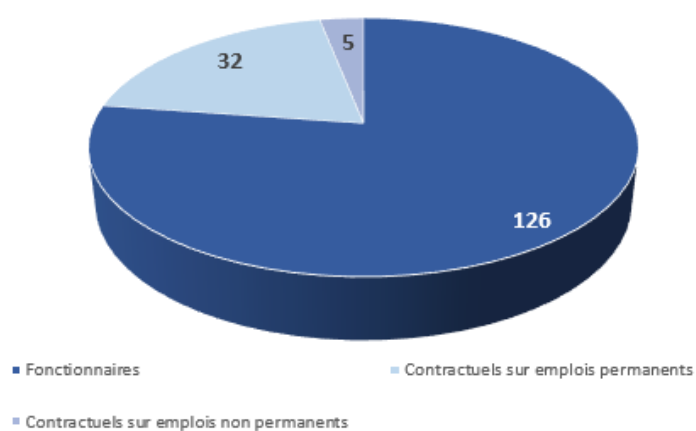
9) LE HANDICAP



10) L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

1) PHOTOGRAPHIE DES EMPLOIS

163 agents rémunérés au 31/12/2022

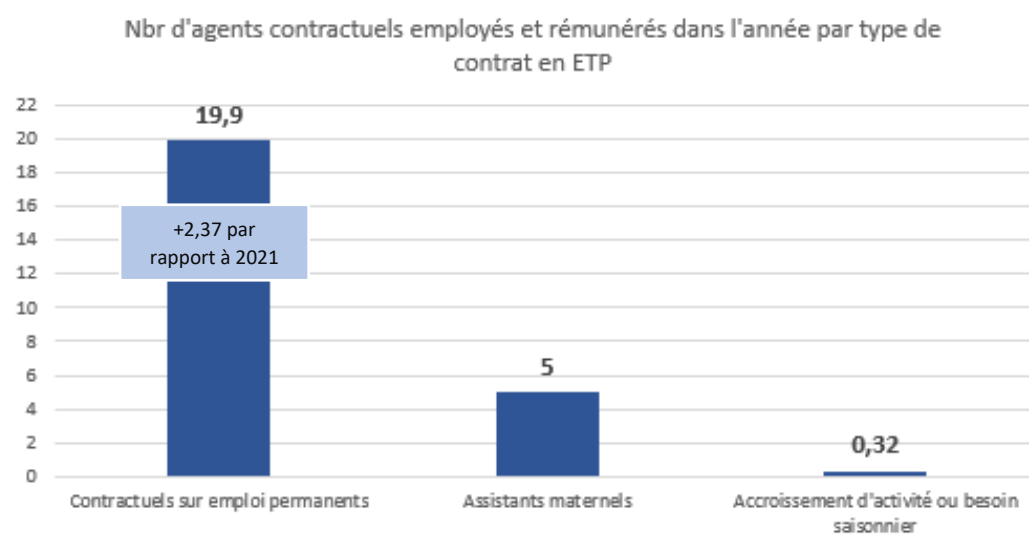


77 % sont des fonctionnaires
(+ 3 points par rapport à 2021%)

Un taux d'agents fonctionnaires très supérieur à la moyenne constatée en 2021 sur les CIAS de plus de 100 agents de Nouvelle Aquitaine (56%).

Evolution de l'effectif rémunéré

	Au 31/12/20	Au 31/12/21	Au 31/12/22
Agents titulaires et contractuels	173	172	163



Répartition par sexe des agents sur emploi permanent



Femmes 94 %

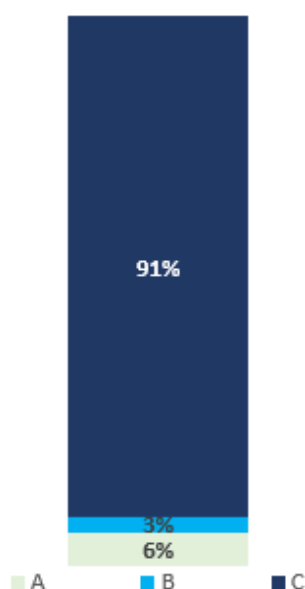


Hommes 6 %

Le taux de féminisation des emplois, inchangé par rapport à 2021, est traditionnellement très déséquilibré, comme pour l'ensemble des services d'aide à domicile.

Les emplois d'aide à domicile représentent en effet plus de 90% des postes du CIAS.

Répartition par catégorie hiérarchique

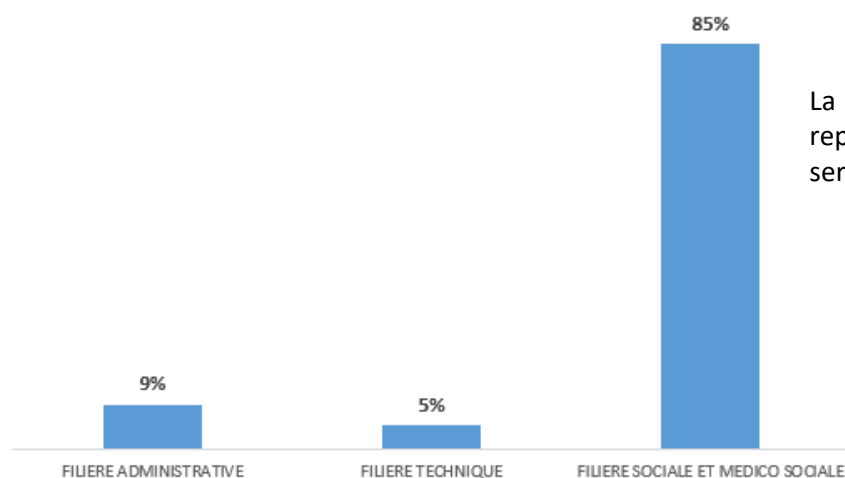


La grande majorité des emplois concerne les postes d'aides à domicile et portage de repas (cat. C).

Les autres emplois d'expertise et de direction sont occupés par des agents de catégorie A.

Le CIAS comptabilise peu de postes de catégorie B.

Répartition par filière



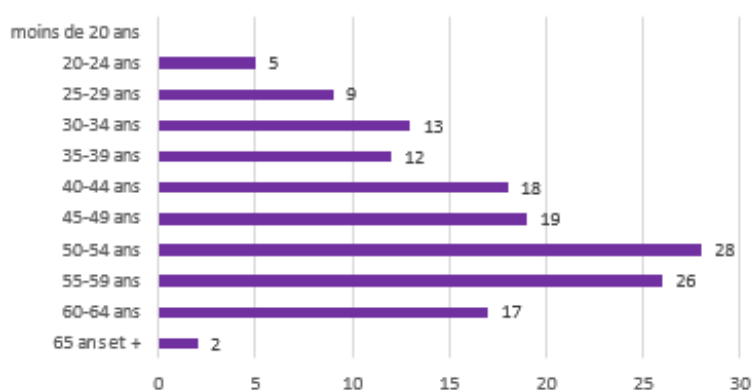
La filière médico-sociale est toujours sur-représentée en raison de l'importance du service des aides à domicile.

Les principaux cadres d'emplois représentés

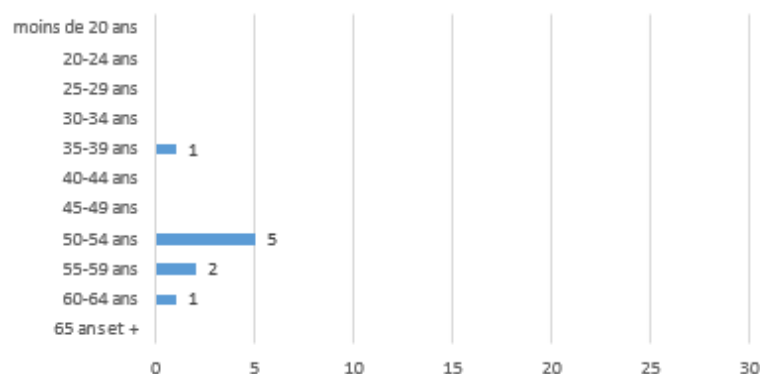
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	80 %
Adjointes administratifs	6 %
Adjointes techniques	5 %
Assistants socio éducatifs	4 %
Rédacteurs	3 %

Pyramide des âges

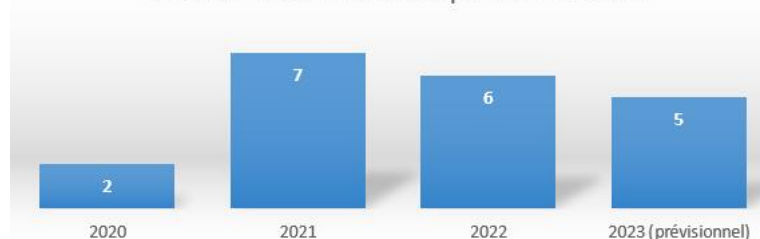
Pyramide des âges des femmes



Pyramide des âges des hommes



Evolution du nombre de départs à la retraite



Comme en 2021, 51 % des agents ont atteint l'âge de 50 ans.

Le CIAS est concerné par de nombreux départs en retraite (problématique de la difficulté du recrutement) et des congés de maladie liés à l'usure physique.

Point de vigilance : population vieillissante, difficultés de recrutement, perte de compétences et nécessité de renouveler le métier et de développer l'attractivité.

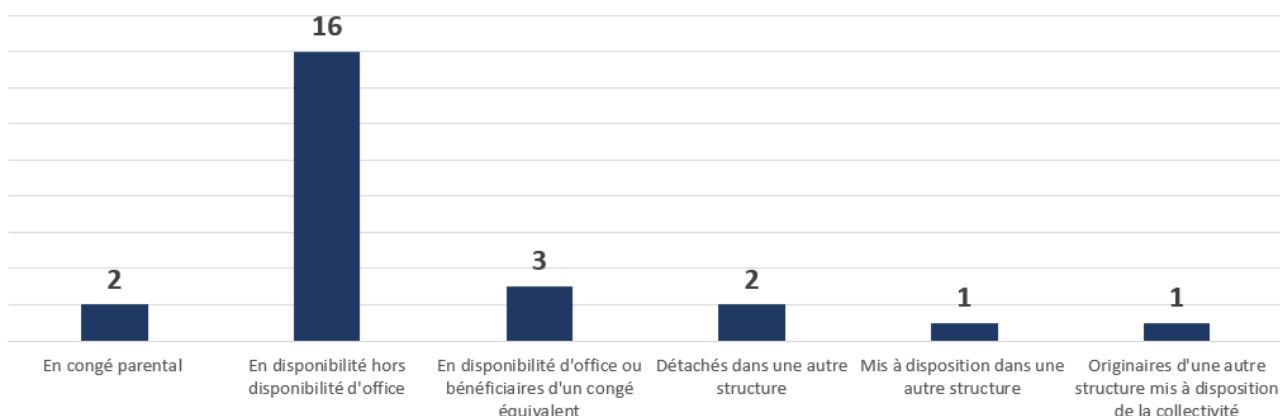
La part des moins de 30 ans reste stable, avec 9% des agents.

2) LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES FLUX

Les positions statutaires particulières

Certains agents sont dans une position statutaire autre que l'activité au sein de la collectivité.

Les positions particulières au 31/12 par motif



La mise en disponibilité à l'initiative de l'agent continue de concerner un nombre important d'agents.

Les flux de personnels

LES DEPARTS	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2022	TOTAL 2021
	A	B	C	A	B	C		
Mise à disposition dans une autre collectivité					1		1	0
Mise en disponibilité de droit						1	1	0
Mise en disponibilité sur demande			1			16	17	3
Détachement dans une autre structure	1					3	4	1
Congé parental				1		2	3	0
Mutation				1		1	2	1
Démission (fonctionnaires)						2	2	1
Démission (contractuels)							0	1
Départ à la retraite						6	6	7
Licenciement						1	1	1
Fin de contrat d'agent remplaçant						15	15	21
Contractuel nommé stagiaire			1			9	10	9
Autres						2	2	0
	1	0	2	2	1	56	64	45

Les principaux motifs de départ des agents sur emploi permanent :

- Les non renouvellements de contrats 15 (le plus souvent lié à la volonté de l'agent de ne pas poursuivre la mission d'aide à domicile) sont moins nombreux que les demandes de mise en disponibilité (18)
- Les départs en retraite : 6, (7 en 2021). Les aides à domicile travaillent le plus souvent au-delà de l'âge légal de départ.

LES ARRIVEES	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2022	TOTAL 2021
	A	B	C	A	B	C		
Recrutement par mutation					1	3	4	2
Retours d'agents en positions particulières non rémunérés pendant la période d'absence						3	3	1
Recrutement de contractuel remplaçant						14	14	24
Recrutement contractuel sur emploi permanent							0	0
TOTAL ARRIVEES	0	0	0	0	0	20	21	27
<i>Recrutement direct – agent présent en 2020 contractuel</i>			1			9	10	6

10 agents ont été stagiairisés en 2022 (9 en 2021).

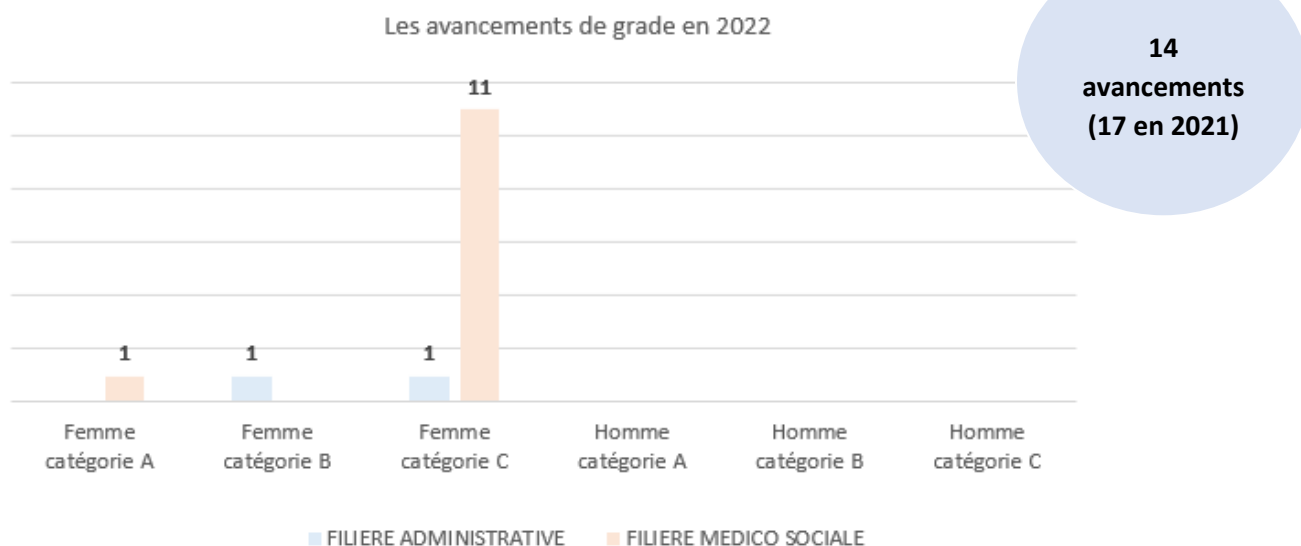
Focus sur les recrutements sur emploi permanent

- Responsable du SAAD - Directeur adjoint du CIAS
- Aide à domicile (plusieurs postes)
- Porteur de repas
- Agent d'entretien et remplacement portage
- Assistante administrative



Nota : en termes de recrutement, le secteur des aides à domicile est en grand déficit de candidatures. De nombreuses démarches ont été initiées pour valoriser le métier et attirer de nouveaux profils.

Les évolutions de carrière



Aucun agent nommé au titre de la promotion interne

Aucun agent lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel

Les sanctions disciplinaires

1 sanction prononcée en 2022 : sanction du 4° groupe, 1 femme concernée (0 en 2021)

3) LA FORMATION

Les chiffres clés de la formation en 2022



526,5 journées de formation suivies (482 en 2021)

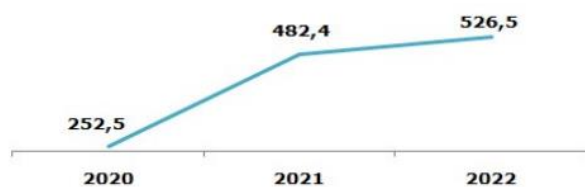
152 agents formés (155 en 2021)

31 916 € investis au titre de la formation professionnelle
dont 27 376 € au titre de la cotisation obligatoire au CNFPT
(évolution du budget consacré à la formation)

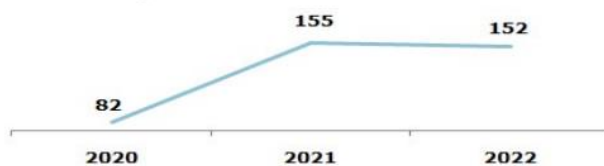
3,1 jours de formation par agent (2,7 en 2021)

136 jours de formation annulés (155 en 2021)

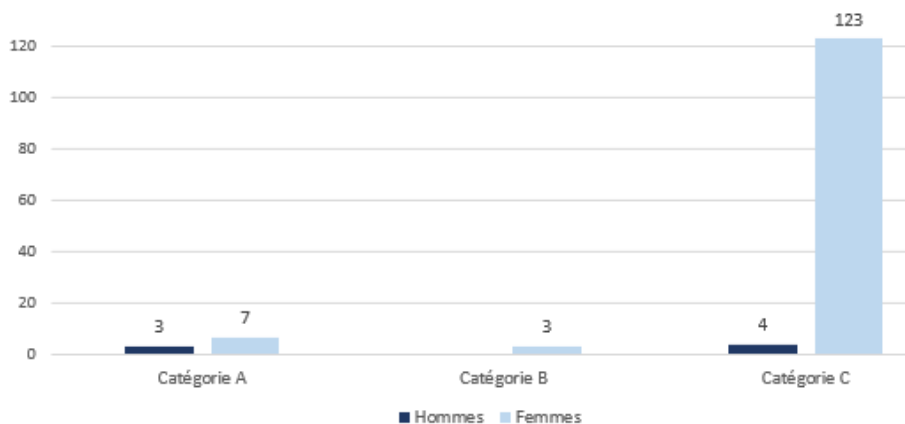
Nombre de jours de formation



Nombre d'agents formés



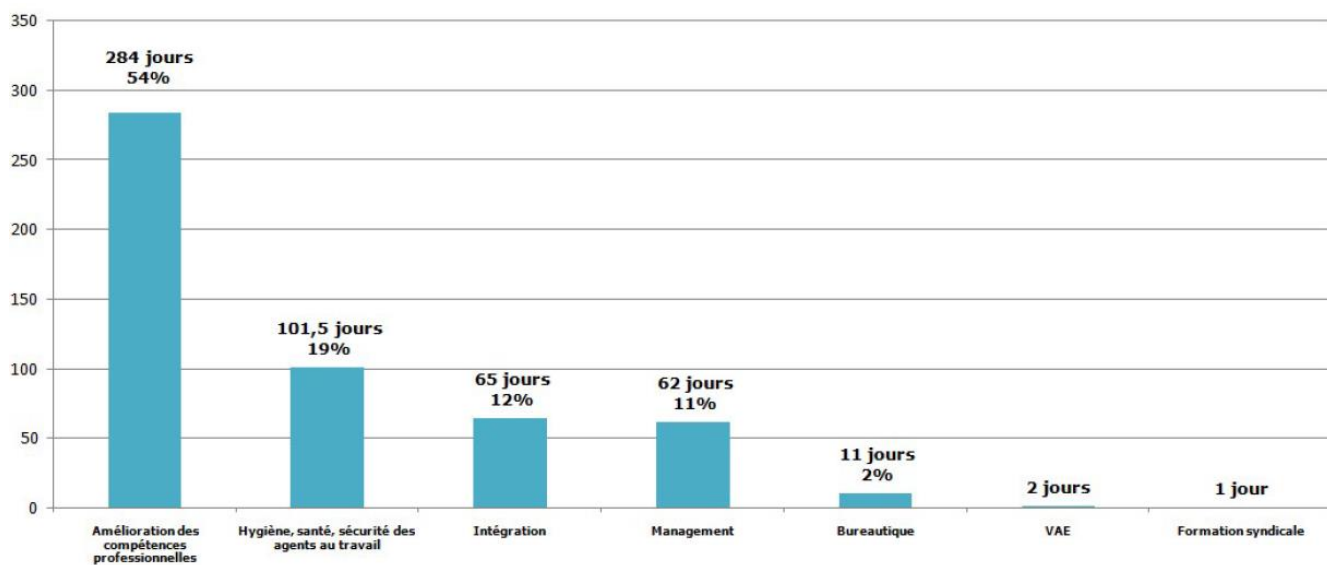
Nombre d'agents ayant participé à au moins une action de formation dans l'année



14 % des journées de formation suivies par des agents de catégorie A

5 % des journées de formation suivies par des agents de catégorie B

81 % des journées de formations suivies par des agents de catégorie C



Taux d'agents formés par pôle

	Effectif présent	Effectif formé	Taux
Pôle maintien à domicile	158	143	91%
Pôle petite enfance, jeunesse	8	6	75%
Direction générale	2	2	100%
France Service	1	1	100%

Des taux de formation très élevés pour ce type de structure.

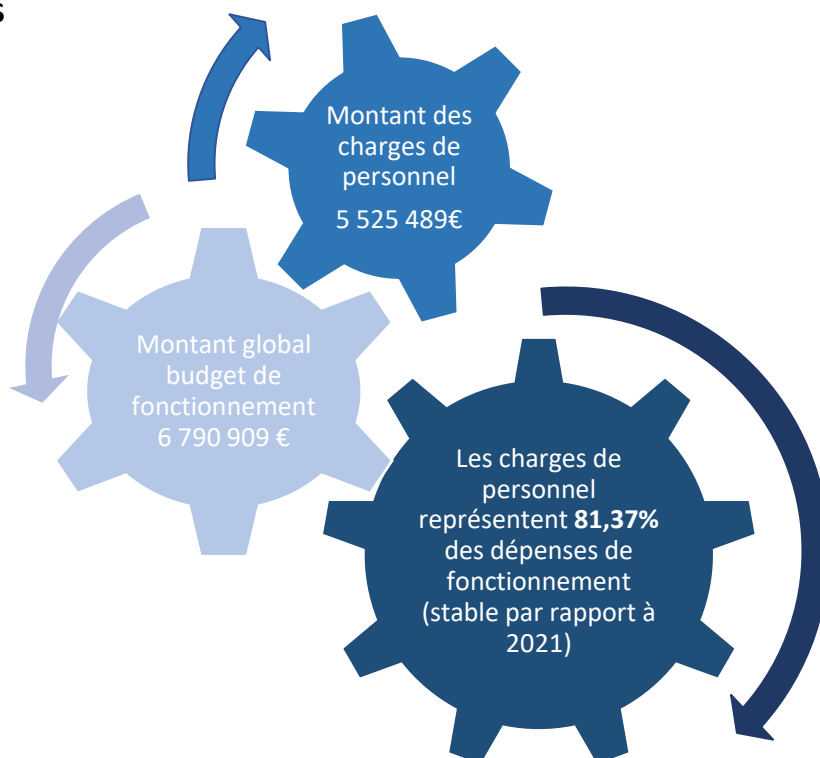
Le budget consacré à la formation

Budget	
Budget principal	2 550€
Budget SAAD	1 990€
Budget portage de repas	0€
Cotisation CNFPT	27 376€
TOTAL	31 916€

4) LES REMUNERATIONS

Les charges de personnel 2022 du CIAS

- Budget principal CIAS
- Budget du SAAD
- Budget du portage de repas



	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges)	Dont primes et indemnités	Dont CTI (complément de traitement indiciaire)	Dont Heures supplémentaires et complémentaires
Fonctionnaires	3 100 291 €	601 739 €	149 630 €	202 048 €
Contractuels	1 164 654 €	122 188 €	89 617 €	259 411 €
Total	4 264 945 €	723 927 €	239 247 €	461 459 €

22 contractuels ont perçu l'indemnité de fin de contrat (14 en 2021)

1 agent (ancien titulaire) a bénéficié d'indemnisation chômage (0 en 2021)

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

5) L'ORGANISATION DU TRAVAIL



Les absences

↘ **3 488 jours** d'absence au titre de la maladie ordinaire (4 722 jours)

↗ **137 agents** ont été arrêtés au moins une fois au titre de la maladie ordinaire (131 jours)

	Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence (calendaires)		Nombre d'arrêts	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	6	109	269	3 219	13	237
Pour accidents du travail service	1	13	42	1 111	1	11
Pour maladie professionnelle	0	1	0	365	0	1
Congé de longue maladie	0	2	0	509	0	0
Congé de longue durée	0	5	0	1 532	0	0

Le nombre global de jours d'absence est en diminution de 943 jours par rapport à 2021, soit 7 047 jours d'absence pour maladie en 2022, contre 7 990 en 2021. Dans le détail :

- la maladie ordinaire enregistre une diminution conséquente de 1 234 journées,
- les absences liées aux accidents de service et maladies professionnelles diminuent de 258 journées, notamment au niveau des accidents,
- 2 agent absents dont 1 toute l'année au titre de la longue maladie et de la grave maladie,
- 5 agents absents dont 4 toute l'année pour congé de longue durée (au lieu de 4 en 2021).

5 dossiers présentés au Conseil médical

Analyse de l'absentéisme pour raisons de santé

Taux 2022
12,22 %
(13,61% en 2021)

↗ **FREQUENCE**
166 arrêts pour 100 agents (158 en 2021)
(Nbr moyen d'arrêt sur une population donnée)

Proportion du volume d'absence avec le volume théorique travaillé sur une base calendaire

↘ **GRAVITE**
26,80 jours en moyenne d'arrêt pour maladie (31,36 en 2021)
(durée moyenne des absences)



↗ **EXPOSITION**
86,71 % d'agents absents au moins 1 fois (83,37% en 2021)
(proportion d'agents absents au moins 1 fois dans l'année)

Le taux global d'absentéisme est en diminution et se détache de celui de la moyenne des CIAS de plus de 100 agents en 2021 (13,32%). Ce sont les jours d'absence pour maladie ordinaire qui diminuent sensiblement.

Il est à noter que le nombre d'arrêts (fréquence d'arrêt) et d'agents concernés par au moins un arrêt dans l'année (exposition) continuent d'augmenter. Par contre la durée moyenne d'arrêt diminue, ce qui indique que plus d'agents s'absentent, mais moins longtemps. Les absences pour longue maladie, grave maladie et maladie de longue durée sont importantes, elles concernent 7 agents en 2022, âgés de 47 ans et plus (dans 57% des cas, l'agent a plus de 57 ans).

6 jours d'absence au titre des congés maternités qui ont concerné 1 femme (112 jours en 2021)

Aucun jour au titre du congé paternité (1 congé en 2021)

Le CIAS du Grand Dax dispose d'une assurance statutaire contre les risques statutaires suivants : accidents de travail et maladie professionnelle, et versement d'un capital décès.

Le temps de travail



19,5 % des agents à temps complet
80,5% des agents à temps non complet
Donnée stable par rapport à 2021

19,35 % des agents à temps complet exercent leurs fonctions à temps partiel dont 100% sont des femmes (24% en 2021)

100 % des agents travaillent selon des cycles mensuels

39 journées au titre des autorisations d'absence (*enfant malade, mariage, décès, ...*)

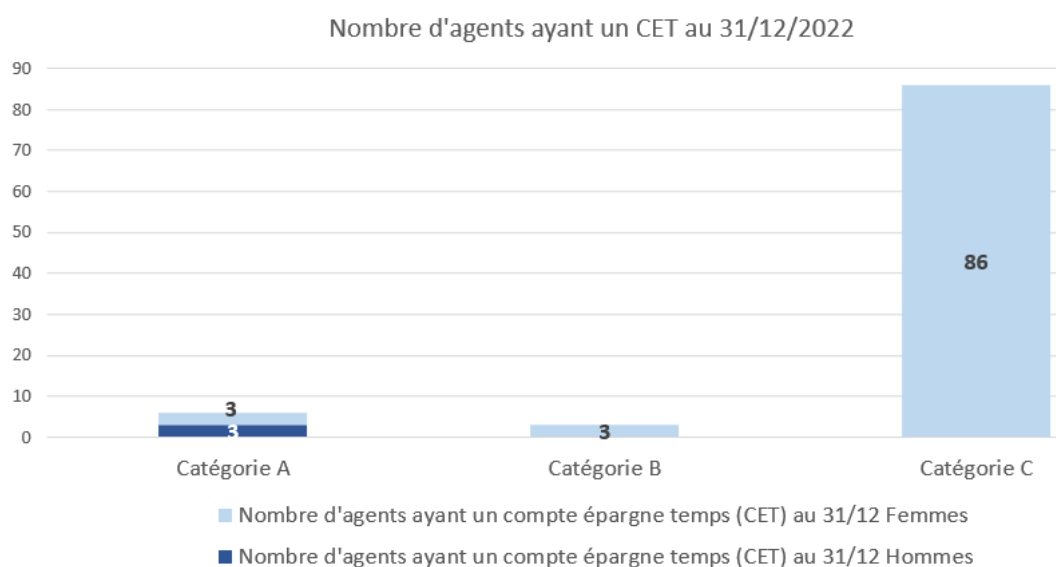
17 agents ont bénéficié de ces ASA

Le télétravail

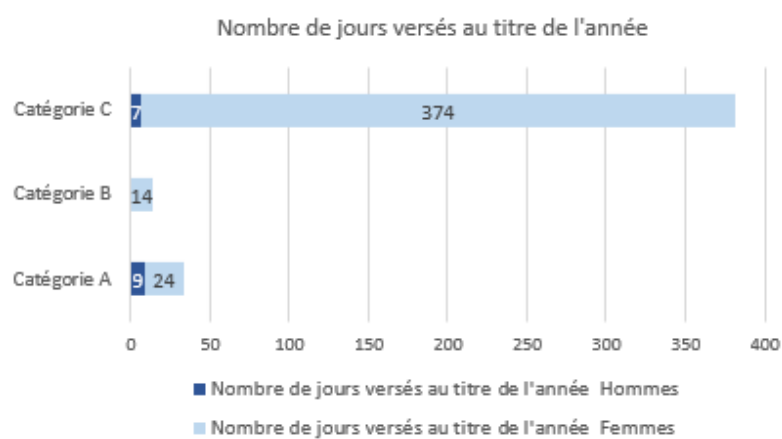
9 % des agents exercent ponctuellement leur activité en télétravail (7,5% en 2021)

FILIERE	Hommes		Femmes	
	Catégorie A	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
ADMINISTRATIVE			4	4
SOCIALE	2	4		
TOTAL	2	4	4	4

Le compte épargne temps



60 % des agents disposent d'un CET

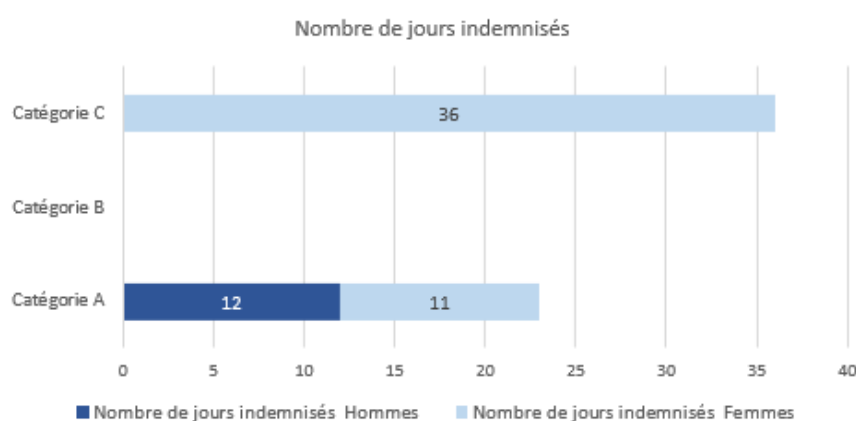
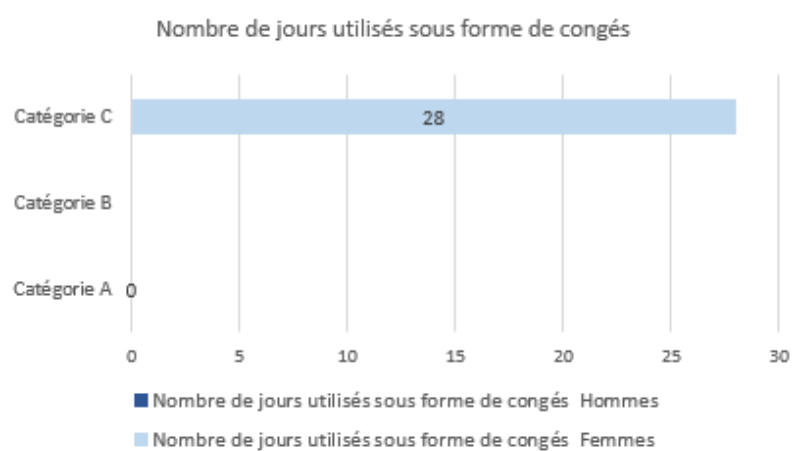


Le CET en 2022

428 jours versés au titre des congés
(contre 309 en 2021)

28 jours utilisés sous forme de congés
(contre 10 en 2021)

59 jours indemnisés soit **5 805€**
(contre 86 jours en 2021 pour 7 830€)

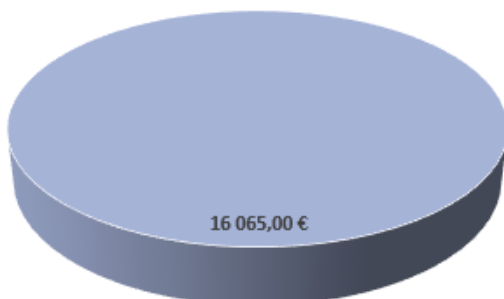


6) LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL



Prévention

Dépenses liées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail



16 065€ consacrés à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail (pour 30 053€ en 2021)

■ Dépenses correspondant aux mesures prises pour l'amélioration des conditions de travail (investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

Le CIAS a formé 2 assistantes de prévention, qui dispensent des formations aux premiers secours.

Le CIAS du Grand Dax dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels pour chaque unité de travail. Ces DUERP sont mis à jour régulièrement via l'aide des assistants de prévention et du service prévention.

Le CHSCT réalise également des visites régulières de sites permettant d'actualiser les Document Unique et de poursuivre les démarches en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

128 examens médicaux réalisés par le médecin de prévention (118 en 2021)

Examens Médicaux périodiques	115
Visites médicales périodiques non SIR	8
Visites médicales périodiques SIR	107
Examens Médicaux non périodiques	13
Visite initiale d'embauche	3
Visite de reprise après accident de service ou MO	3
Visite à la demande du Médecin Conseil de la Sécu	2
Visite à la demande de l'employeur	1
Visite à la demande du salarié	2
Visite à la demande du médecin du Travail	2
Total des examens cliniques réalisés	128
Examens cliniques non réalisés suite à une absence	7
Total global	135

Les personnels dédiés à la prévention

1 conseiller prévention
3 assistantes de prévention (+ 1 en congé parental)
1 responsable santé-prévention
1 psychologue du travail
La mise à disposition d'un médecin du travail via le CDG 40

5 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (5 femmes) (8 en 2021)

Focus accidents et maladies professionnelles

14 accident de travail (1 homme et 13 femmes) – la mise en œuvre d'une importante campagne de prévention des risques professionnels auprès des aides à domicile a réduit le nombre des accidents (26 en 2021)

1 153 jours d'absence enregistrés au titre des accidents (1 385 en 2021)

1 maladie professionnelle a occasionné **365** jours d'absence (2 pour 391 en 2021)

7) LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET L'ACTION SOCIALE

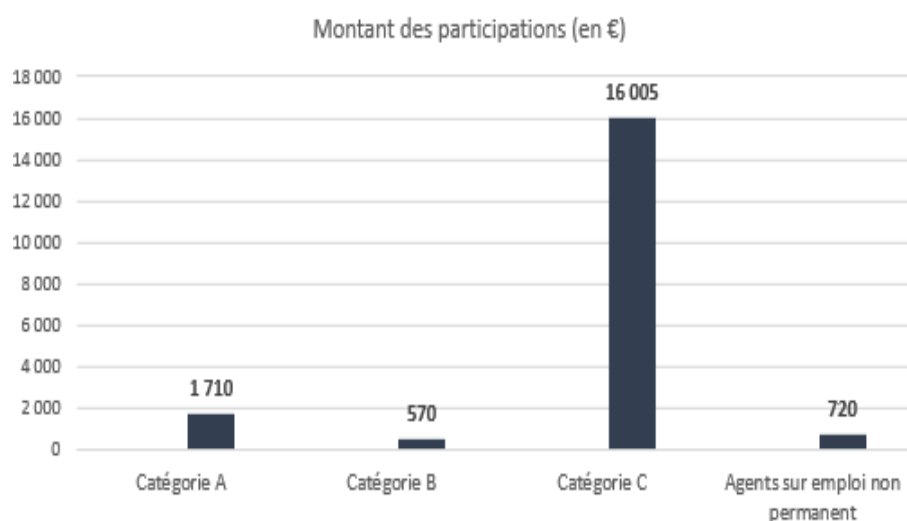
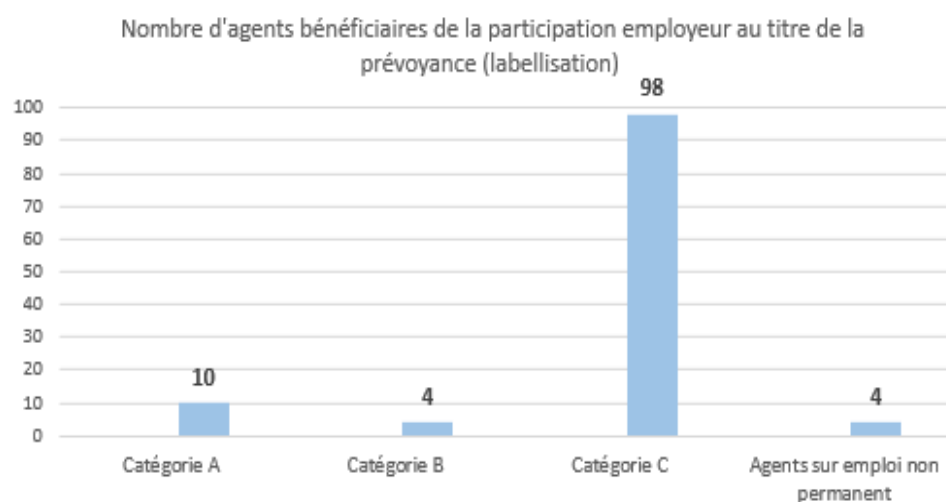


La protection sociale complémentaire

La prévoyance permet aux agents de se doter d'une mutuelle maintien de salaire dans le cadre du passage à demi traitement lors d'un arrêt maladie. La prévoyance peut également prémunir l'agent sur les risques invalidité et décès. Le CIAS verse une participation employeur au titre de la prévoyance (via la labellisation).

73 % des agents bénéficient de cette participation

19 005 € versés au titre de la participation à la prévoyance



L'action sociale

36 252 € versés au titre des prestations d'action sociale, via un organisme d'œuvres sociales, le CNAS (Comité National d'Action Sociale).

8) LE DIALOGUE SOCIAL

Les réunions des instances consultatives



3 réunions du comité technique commun Grand Dax et CIAS
(et 3 réunions préparatoires)

3 réunions du CHSCT commun Grand Dax et CIAS
(et 3 réunions préparatoires)

10 rencontres mensuelles DGS-DRH avec les organisations syndicales ayant une section locale active

Les données relatives aux droits syndicaux sont communes au Grand Dax et au CIAS du Grand Dax.

ASA pour l'exercice du droit syndical (Grand Dax + CIAS)	Nombre de jours dans l'année
Journées d'autorisations spéciales d'absence pour participer aux congrès syndicaux (autres que réunions locales et départementales)	10
Journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans les instances de concertation Grand Dax-CIAS	12
Journées d'absence pour formation syndicale	0
* Toutes les heures n'ont pas été déclarées dans Horoquartz	

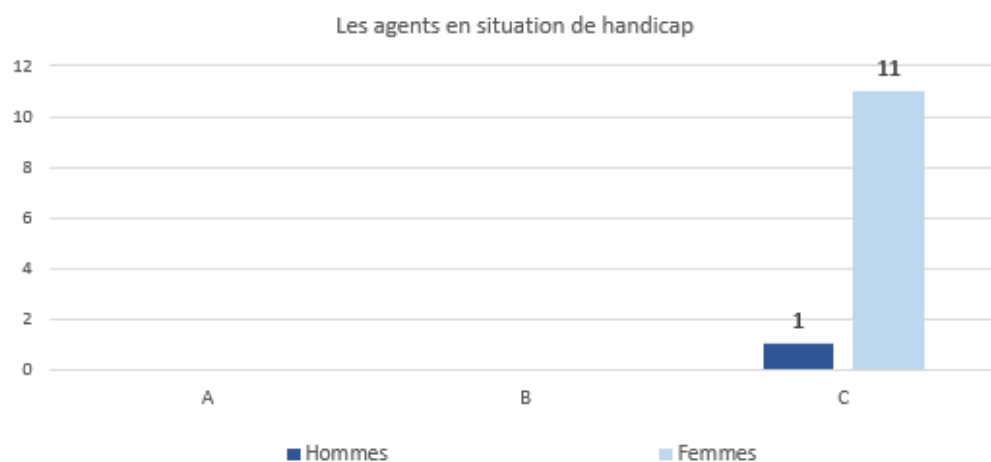
Contingents de crédits de temps syndical (Grand Dax + CIAS)	Nombre d'heures annuelles calculées	Nombre d'heures annuelles utilisées
ASA réunions syndicales locales et départementales	670	102
Décharges d'activité de service (DAS)	attribution CDG40	
* Toutes les heures utilisées n'ont pas été déclarées dans Horoquartz		

9,5 journées de grève enregistrées (0 en 2021).

9) LE HANDICAP

12 agents reconnus travailleurs handicapés au 31/12/2022, situation inchangée par rapport à 2022

Soit un taux d'emploi de **7,59 %** (obligation 6 %).



10) L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES -HOMMES

Les données genrées sont incluses dans le présent rapport. L'obligation de réalisation du rapport de situation comparée femmes hommes du Grand Dax ne s'applique pas au CIAS.



Rapport social unique 2022

**Centre intercommunal
d'action sociale (CIAS)
du Grand DAX**

GRAND DAX
ACTION SOCIALE