

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU 13 NOVEMBRE 2024  
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**

**ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2025**

SÉANCE DU 13 NOVEMBRE 2024

Accusé de réception en préfecture  
049-264900713-20241113-CCAS-2024-11-07-DE  
Date de télétransmission : 19/11/2024  
Date de réception préfecture : 19/11/2024

# LES ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES POUR L'ANNÉE 2025

---

Ce projet de Budget Primitif 2025 est proposé selon le périmètre actuel de compétences du Centre Communal d'Action Sociale (Petite Enfance et Solidarité - Insertion). La participation financière de la Ville est estimée à 4 227 609 €.

## 1 - SECTION DE FONCTIONNEMENT

---

La section de fonctionnement s'équilibre en dépenses et recettes, en 2025, à hauteur de 7 189 778 €.

### **A – Les recettes de fonctionnement**

Trois sources principales de financement :

#### 1 – Autres produits de gestion courante

Ils se composent uniquement de la participation financière de la Ville d'un montant de 4 227 609 €.

2 – Les dotations et participations (2 242 880 €), se décomposent principalement de la manière suivante :

- prestations de services CNAF (dont le Bonus Territoire) : 2 100 480 €,
- participation de la Caisse Nationale des Allocations Familiales pour la mise en place de la prime d'attractivité : 104 000 €,
- participation du Fonds Social Européen, au titre des moyens engagés dans l'accomplissement de la mission " Accompagnement " du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi du Choletais : 35 000 €,
- subvention de Cholet Agglomération, liée aux actions émergeant au Contrat de Ville : 3 400 €.

3 – Les produits des services (622 733 €), détaillés ci-dessous :

- le produit des participations familiales, liées à la tarification, pour un montant de 581 130 €,

- le remboursement par Cholet Agglomération d'une partie des salaires de deux agents mutualisés, pour 33 701 €,
- les recettes liées à la distribution des denrées alimentaires des " Paniers du Planty ", pour 7 870 €,
- les recettes liées aux Bains douche, pour 32 €.

## **B – Les dépenses de fonctionnement**

Trois principales sources de dépenses :

### 1 - Les charges de personnel (6 122 112 €)

Elles sont constituées notamment des dépenses de personnel, pour un montant de 6 106 812 €, et de la mise à disposition de personnel à la Ville de Cholet, pour un montant de 15 000 €.

### 2 - Les charges à caractère général (749 123 €)

Ce chapitre intègre les dépenses relatives au fonctionnement des structures de la Petite Enfance et du service Solidarité Insertion.

### 3 - Les autres charges de gestion courante (191 170 €)

Ce chapitre regroupe principalement les aides facultatives prévues pour répondre aux difficultés socio-économiques rencontrées par un certain nombre d'administrés.

## **2 - SECTION D'INVESTISSEMENT**

---

La section d'investissement s'équilibre en dépenses et recettes, en 2025, à hauteur de 128 780 €.

En recettes, cette section se compose des amortissements des immobilisations corporelles, pour 70 600 €, du virement depuis la section de fonctionnement, pour 54 773 € et du FCTVA, pour 3 407 €.

Concernant les dépenses, le Centre Communal d'Action Sociale prévoit d'investir 122 480 €, essentiellement pour l'acquisition de mobiliers et matériels, dont notamment l'achat de trois auto-laveuses et onze fours de chauffe pour les structures d'accueil du service Petite Enfance.

## **3 – ETAT DE LA DETTE**

---

Le CCAS de la Ville de Cholet n'a pas contracté d'emprunt et ne dispose donc d'aucun encours de dette.

Accusé de réception en préfecture 049-264900713-20241113-CCAS-2024-11-07-DE Date de télétransmission : 19/11/2024 Date de réception préfecture : 19/11/2024
--

## 4 – DONNÉES RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Un récapitulatif des données relatives aux orientations choisies en matière de structure des effectifs et charges de personnel est présenté ci-dessous :

	2023	2024	Prévision 2025
Agents administratifs titulaires	12,1	12,65	12,65
Agents administratifs non titulaires	0,11	1,39	1
Agents sociaux et médico-sociaux titulaires	81,36	80,72	84,72
Agents sociaux et médico-sociaux non titulaires	14,75	15,77	17,77
Agents techniques titulaires	6,37	7,19	7,19
Agents techniques non titulaires	0,56	1	1
Agents d'animation	0,9	0,9	0,9
Emplois non cités	3,69	3,97	3,97
<b>Soit un effectif total (en ETP)</b>	<b>119,84</b>	<b>123,59</b>	<b>129,2</b>

### - Structure des effectifs

La structure des effectifs est par ailleurs incluse dans le bilan social et le rapport commun aux quatre entités choletaises compte tenu de la mutualisation des services, relative à la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes présenté au cours de la séance du Conseil d'Administration du 1<sup>er</sup> octobre 2024.

Les agents du CCAS, issus principalement des filières administrative et sociale, sont majoritairement titulaires de la fonction publique.

Les effectifs prévus en 2025 sont en augmentation par rapport à 2024. Quatre postes d'auxiliaires de puériculture et un poste d'agent social ont été créés en fin d'année 2024.

### - Charges de personnel

Les dépenses de personnel se présentent comme suit :

	CFU 2023	BP + BS + DM 2024	BP 2025
<b>Dépenses de personnel</b>	<b>5 491 048 €</b>	<b>5 749 715 €</b>	<b>6 106 812 €</b>

La variation des charges de personnel s'explique, d'une part, par le Glissement Vieillesse Technicité, la mise en œuvre sur une année pleine de la prime d'attractivité votée suite à la délibération du CCAS du 16 juillet 2024 et la mise en œuvre de la participation financière pour la prévoyance conformément au décret n°2022-581 du 20 avril 2022, et d'autre part, par les dispositions du projet de loi de financement de la Sécurité Sociale 2025 qui prévoient une hausse de quatre points de la cotisation employeur à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales.

Par ailleurs, par délibération en date du 19 décembre 2017, le Conseil d'Administration a instauré un Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein des services, en fixant les montants maximums par cadre d'emplois et groupes.

Ce régime est constitué de deux parts que sont :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), versée mensuellement, qui est liée au poste de l'agent et à son expertise professionnelle,
- le Complément Indemnitare Annuel (CIA), versé annuellement, qui tient compte de l'engagement et de la manière de servir de l'agent.

Les conditions de versement du régime indemnitare ont été modifiées par délibération du Conseil d'Administration en date du 6 octobre 2022.

Par délibération en date du 16 juillet 2024, le Conseil d'Administration a décidé de voter, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, une augmentation mensuelle de 130 € brut, pour un temps complet, de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) des agents titulaires et contractuels, qui exercent leurs missions auprès des enfants dans les établissements d'accueil de jeunes enfants financés aux deux-tiers des coûts générés par cette revalorisation par la Caisse Nationale des Allocations Familiales. Cette délibération maintient les règles d'application du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) déterminées par la délibération du 6 octobre 2022.

De plus, conformément à la délibération du Conseil d'Administration du 28 mars 2019, les titres restaurant, et donc les dépenses y afférant, sont mis en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Depuis le 9 février 2023, une nouvelle convention de groupement de commandes a été conclue pour la période 2023-2027. En application des dispositions de son règlement d'attribution, le bénéfice des titres restaurant aux agents est facultatif, considérant que la valeur faciale est fixée à 6 € par jour de travail comptabilisé, dont 50 % à charge du CCAS.

Un contrat de groupe pour la santé est également proposé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les agents du CCAS. Par délibération du 18 décembre 2018, le Conseil d'Administration a augmenté la participation financière de l'employeur de 10 % par rapport à celle fixée antérieurement, la portant à 22 € par mois pour les agents de catégorie C, 16,50 € pour les agents de catégorie B et 11 € pour les agents de catégorie A.

En outre, le CCAS propose un contrat de groupe pour la prévoyance des agents depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Par délibération en date du 6 octobre 2022, le Conseil d'Administration a proposé un nouveau contrat de prévoyance applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et pour six ans.

Par délibération en date du 17 mai 2022, le Conseil d'Administration a instauré la monétisation du compte épargne temps, modifiant ainsi la procédure d'utilisation des jours épargnés sur ce dispositif institué par le décret n°2004-878 du 26 août 2004, instauré et ajusté pour les agents du CCAS par délibération en dates du 10 mai 2005 et du 7 mai 2015.

Accusé de réception en préfecture  
049-264900713-20241113-CCAS-2024-11-07-DE  
Date de télétransmission : 19/11/2024  
Date de réception préfecture : 19/11/2024

Enfin, les rémunérations, les avantages en nature et le temps de travail sont mis en œuvre conformément à la réglementation. Le règlement intérieur du CCAS a par ailleurs été voté par délibération du 13 février 2024.

L'ensemble des données relatives aux ressources humaines est synthétisé dans le rapport social unique ci-après.



## SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



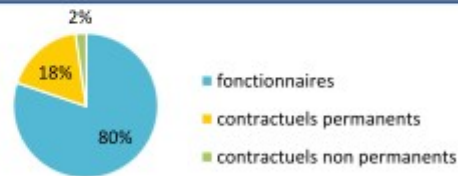
### CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE CHOLET

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

#### Effectifs

##### 136 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 109 fonctionnaires
- > 24 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



##### 1 contractuel permanent en CDI

##### Précisions emplois non permanents

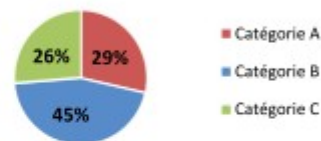
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

#### Caractéristiques des agents permanents

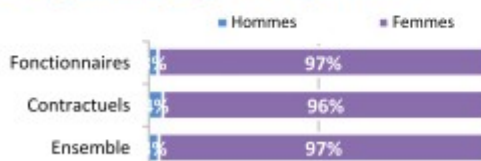
##### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%	4%	11%
Technique	7%		6%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	80%	96%	83%
Police			
Incendie			
Animation	1%		1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

##### Répartition des agents par catégorie



##### Répartition par genre et par statut



##### Les principaux cadres d'emplois

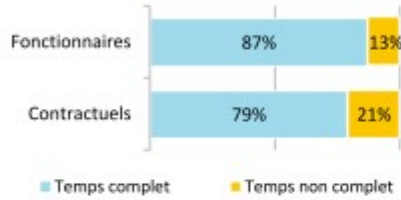
Cadres d'emplois	% d'agents
Auxiliaires de puériculture	42%
Educateurs de jeunes enfants	17%
Agents sociaux	14%
Adjoints administratifs	7%
Adjoints techniques	6%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023

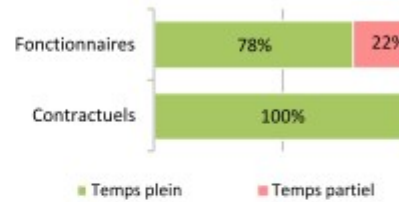
Accusé de réception en préfecture  
049-264900713-20241113-CCAS-2024-11-07-DE  
Date de télétransmission : 19/11/2024  
Date de réception préfecture : 19/11/2024

## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



### Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	38%	
Médico-sociale	11%	17%
Administrative	8%	100%

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

0% des hommes à temps partiel  
19% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,80	de 50 ans et +
Contractuels permanents	28,96	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>42,76</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	17,50	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

### 119,44 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 100,19 fonctionnaires
- > 16,50 contractuels permanents
- > 2,75 contractuels non permanents

217 381 heures travaillées rémunérées en 2023

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	34,41 ETPR
Catégorie B	52,90 ETPR
Catégorie C	29,38 ETPR

## Positions particulières

> 10 agents en disponibilité

- > 6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Accusé de réception en préfecture  
049-264900713-20241113-CCAS-2024-11-07-DE  
Date de télétransmission : 19/11/2024  
Date de réception préfecture : 19/11/2024

## Mouvements

- ➔ En 2023, 25 arrivées d'agents permanents et 43 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 :	Effectif physique au 31/12/2023
151 agents	133 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-2,7%
Contractuels	↘	-38,5%
<b>Ensemble</b>	<b>↘</b>	<b>-11,9%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	67%
Démission	12%
Mise en disponibilité	9%
Mutation	7%
Départ à la retraite	2%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	40%
Remplacements (contractuels)	40%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct	4%
Voie de concours, sélection professionnelle	4%

\* 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 concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ 57 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ 3 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 100,0 % femmes  
dont 33,3 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

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

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



## Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 87,88 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>6 282 309 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>5 520 993 €</b>	➔	<b>Soit 87,88 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 705 115 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>68 040 €</b>
Primes et indemnités versées :	647 605 €		
IFSE :	385 043 €		
CIA :	132 629 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	26 710 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	36 757 €		
Supplément familial de traitement :	49 275 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	17 978 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	38 340 €		28 696 €	s
Technique					26 449 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	38 957 €	31 721 €	29 498 €	26 663 €	27 037 €	26 591 €
Police						
Incendie						
Animation			s			
Toutes filières	39 293 €	33 443 €	30 175 €	26 663 €	27 449 €	26 506 €

\*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 17,48 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>18,01%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>13,72%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>17,48%</b>

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que la CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 2265 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 9 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	4 664 €	1 280 €	22%	s	s		2 538 €	1 054 €	29%	s		
Catégorie B	3 048 €	1 117 €	27%				2 021 €	1 093 €	35%			
Catégorie C	2 232 €	1 098 €	33%	s	s		815 €	786 €	49%			

\*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  
049-264900713-20241113-CCAS-2024-11-07-DE  
Date de télétransmission : 19/11/2024  
Date de réception préfecture : 19/11/2024

## Absences

➔ En moyenne, 25,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,39%	1,03%	4,61%	0,18%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,92%	1,03%	5,86%	0,18%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et outre)	7,32%	1,04%	6,19%	0,18%

*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)
- ➔ 40,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 10 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 7,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 57 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.*

**7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 86 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 86 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 10 643 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

### ➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

**3 assistants de prévention désignés dans la collectivité**  
3 conseillers de prévention

### ➔ FORMATION

**38 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)**

### ➔ DÉPENSES

**La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail**

Total des dépenses : **33 690 €**

### ➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

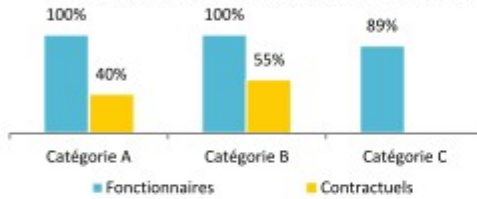
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2023**

## Formation

- En 2023, 86,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



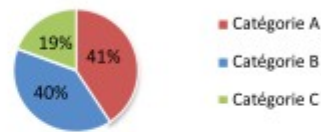
- 46 546 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	69 %
Coût de la formation des apprentis	11 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	18 %

- 353 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	7%
Autres organismes	85%
Interne à la collectivité	7%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	13 046 €
Montant moyen par bénéficiaire	176 €

- L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

- Jours de grève

8 jours de grève recensés en 2023

- Commissions Administratives Paritaires

- 3 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2023 dans la collectivité

- Comité Social Territorial

6 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 :	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 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.