



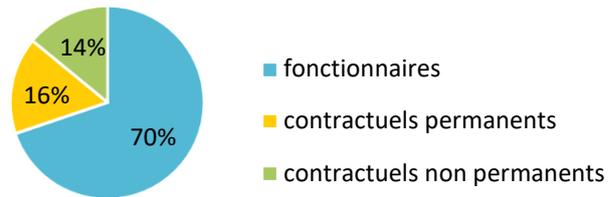
## CIAS DE LA CDC DU SUD GIRONDE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

### Effectifs

#### ➔ 43 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 30 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



#### ➔ 86 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

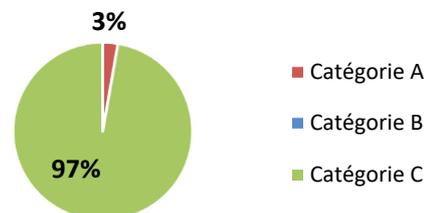
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

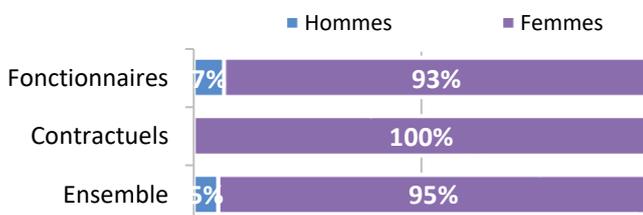
#### ➔ Répartition par filière et par statut

| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 17%         |             | 14%         |
| Technique      | 10%         | 14%         | 11%         |
| Culturelle     |             |             |             |
| Sportive       |             |             |             |
| Médico-sociale | 73%         | 86%         | 76%         |
| Police         |             |             |             |
| Incendie       |             |             |             |
| Animation      |             |             |             |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

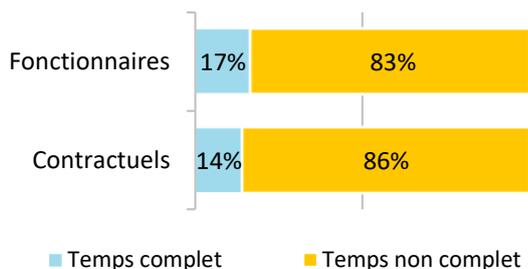


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

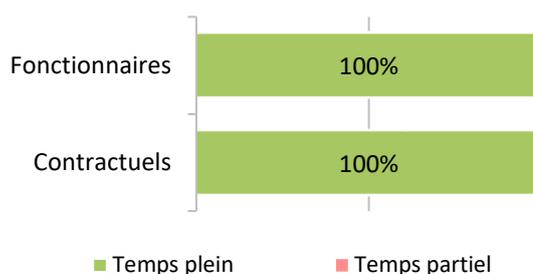
| Cadres d'emplois           | % d'agents |
|----------------------------|------------|
| Agents sociaux             | 73%        |
| Adjoints administratifs    | 14%        |
| Adjoints techniques        | 11%        |
| Assistants socio-éducatifs | 3%         |

## 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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

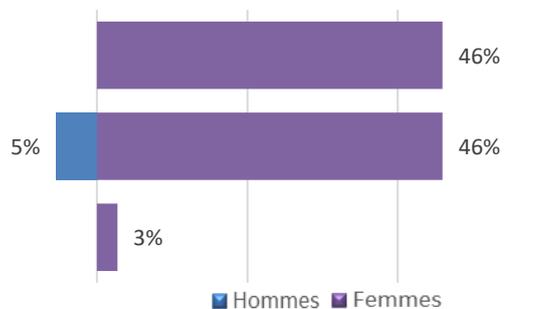
| Filière        | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Technique      | 100%           | 100%         |
| Médico-sociale | 100%           | 83%          |

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

| Âge moyen* des agents permanents    |              |                |
|-------------------------------------|--------------|----------------|
| Fonctionnaires                      | 47,67        | de 50 ans et + |
| Contractuels permanents             | 52,50        |                |
| <b>Ensemble des permanents</b>      | <b>48,58</b> |                |
| Âge moyen* des agents non permanent |              | de - de 30 ans |
| Contractuels non permanents         | 50,83        |                |

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 36,59 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 24,28 fonctionnaires
- > 5,51 contractuels permanents
- > 6,80 contractuels non permanents

66 594 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

|             |            |
|-------------|------------|
| Catégorie A | 1,00 ETPR  |
| Catégorie B | ,00 ETPR   |
| Catégorie C | 28,79 ETPR |

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- ➔ En 2022, 1 arrivée d'agent permanent et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup> | Effectif physique au 31/12/2022 |
|--|---------------------------------|
| 41 agents  | 37 agents                       |

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

|                 |   |              |
|-----------------|---|--------------|
| Fonctionnaires  | ↘ | -3,2%        |
| Contractuels    | ↘ | -30,0%       |
| <b>Ensemble</b> | ↘ | <b>-9,8%</b> |

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| Départ à la retraite        | 40% |
| Fin de contrats remplaçants | 20% |
| Licenciement                | 20% |
| Autres cas                  | 20% |

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|                     |      |
|---------------------|------|
| Intégration directe | 100% |
|---------------------|------|

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ 18 avancements d'échelon et un avancement de grade
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

|                                   | 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      |

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 2022)

Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle 100%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 73,1 % des dépenses de fonctionnement

|                                  |                    |                              |                    |   |   |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|---|
| <b>Budget de fonctionnement*</b> | <b>1 514 374 €</b> | <b>Charges de personnel*</b> | <b>1 106 982 €</b> | ➔ | <b>Soit 73,1 % des dépenses de fonctionnement</b> |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|---|

\* Montant global

|  |                  |  |                  |
|--|------------------|--|------------------|
| <b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b> | <b>957 627 €</b> | <b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b> |                  |
| Primes et indemnités versées :                             | 129 646 €        |  |                  |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires :             | 37 379 €         |  | <b>148 724 €</b> |
| Nouvelle Bonification Indiciaire :                         | 858 €            |  |                  |
| Supplément familial de traitement :                        | 6 984 €          |  |                  |
| Indemnité de résidence :                                   | 0 €              |  |                  |
| Complément de traitement indiciaire (CTI)                  | 55 281 €         |  |                  |

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

|                        | Catégorie A |             | Catégorie B |             | Catégorie C     |                 |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------|
|                        | Titulaire   | Contractuel | Titulaire   | Contractuel | Titulaire       | Contractuel     |
| Administrative         |             |             |             |             | 26 656 €        | s               |
| Technique              |             |             |             |             | s               | s               |
| Culturelle             |             |             |             |             |                 |                 |
| Sportive               |             |             |             |             |                 |                 |
| Médico-sociale         |             | s           |             |             | 36 240 €        | 24 395 €        |
| Police                 |             |             |             |             |                 |                 |
| Incendie               |             |             |             |             |                 |                 |
| Animation              |             |             |             |             |                 |                 |
| <b>Toutes filières</b> |             | <b>s</b>    |             |             | <b>33 399 €</b> | <b>24 335 €</b> |

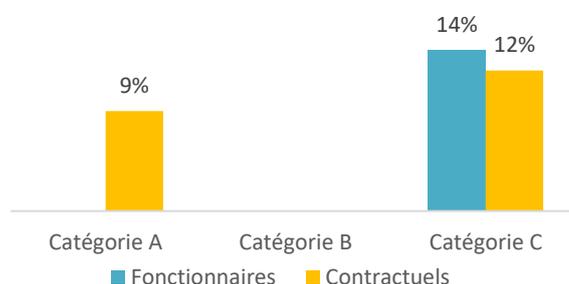
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,54 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

|  |               |
|--|---------------|
| <b>Fonctionnaires</b>                      | <b>13,95%</b> |
| <b>Contractuels sur emplois permanents</b> | <b>11,26%</b> |
| <b>Ensemble</b>                            | <b>13,54%</b> |

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2022
- ⇒ 3853 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

➔ En moyenne, 82,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 16,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 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)   | 8,21%          | 4,50%                   | 7,51%                      | 2,51%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 22,51%         | 4,50%                   | 19,10%                     | 2,51%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 22,56%         | 4,50%                   | 19,14%                     | 2,51%                       |

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)
- ➔ 54,1 % 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

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2022

> 1 accident du travail pour 43 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

## 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

## 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.

**6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*

- ➔ **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 : 9 205 €

- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

## Formation

➔ En 2022, 2,7% 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 2022



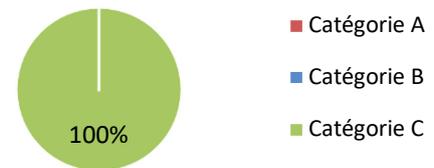
➔ 6 349 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



➔ 5 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

| Montants annuels                  | Prévoyance |
|-----------------------------------|------------|
| Montant global des participations | 3 100 €    |
| Montant moyen par bénéficiaire    | 115 €      |

➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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 : novembre 2023

Version 4