SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

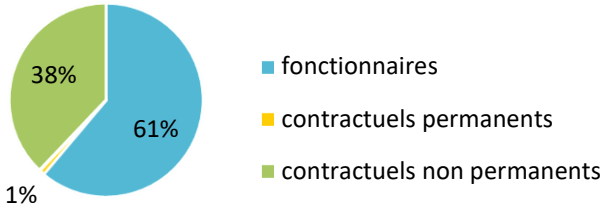
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU SUD GIRONDE

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

Effectifs

232 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

> 142 fonctionnaires
> 2 contractuels permanents
> 88 contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

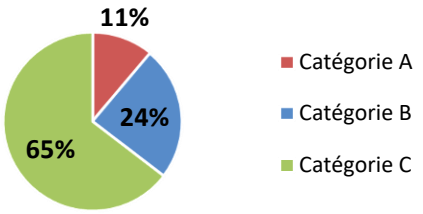
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

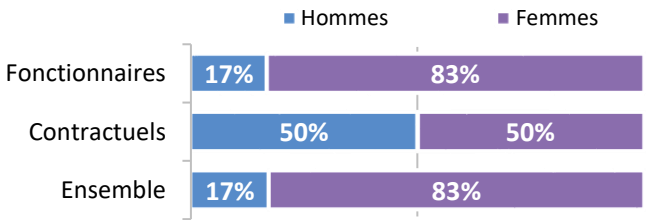
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	50%	18%
Technique	22%	50%	22%
Culturelle	9%		9%
Sportive			
Médico-sociale	18%		18%
Police			
Incendie			
Animation	33%		33%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

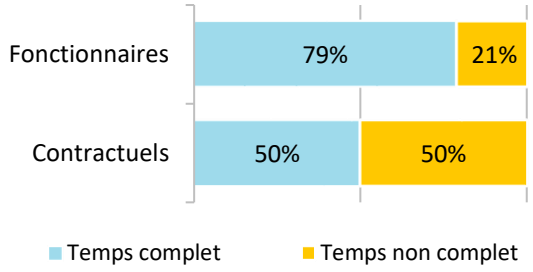


Les principaux cadres d'emplois

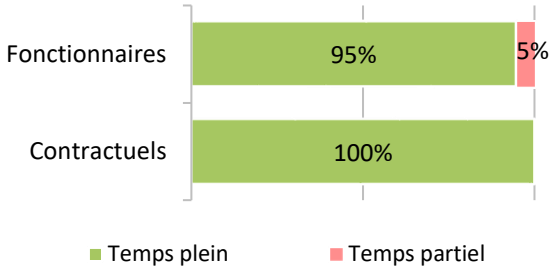
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	30%
Adjoints techniques	19%
Auxiliaires de puériculture	10%
Adjoints administratifs	8%
Attachés	6%

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	45%	100%
Animation	26%	
Culturelle	8%	

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

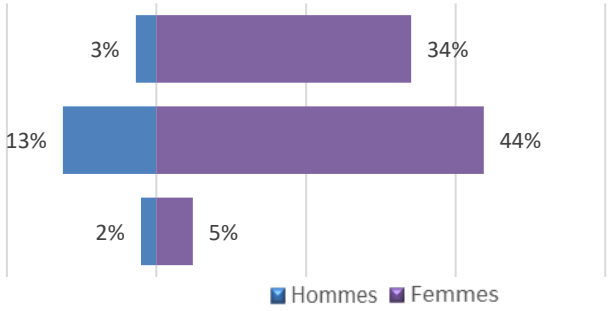
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**46,13**
Contractuels permanents	**30,00**
Ensemble des permanents	**45,90**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**33,81**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

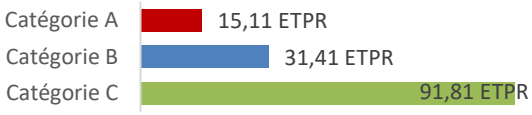
Équivalent temps plein rémunéré

181,77 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

> 127,42 fonctionnaires
> 10,91 contractuels permanents
> 43,44 contractuels non permanents

330 821 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

Mouvements

En 2023, 36 arrivées d'agents permanents et 23 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 [1]	Effectif physique au 31/12/2023
131 agents	**144 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	**-1,4%**
Contractuels	↘	**-115,4%**
Ensemble	↗	**9,9%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Licenciement	48%
Mutation	13%
Démission	13%
Départ à la retraite	13%
Mise en disponibilité	4%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	81%
Intégration directe	11%
Arrivées de contractuels	8%

** 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

3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

70 avancements d'échelon et 21 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 100,0 % femmes
dont 50,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 34,94 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	20 866 365 €	Charges de personnel*	7 290 401 €	Soit 34,94 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 721 434 €
Primes et indemnités versées :	360 133 €
IFSE :	335 509 €
CIA :	23 330 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	19 427 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	20 719 €
Supplément familial de traitement :	40 577 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

1 209 932 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 631 €	s	32 451 €		24 446 €	
Technique	s		s		23 899 €	20 579 €
Culturelle			36 751 €	s	23 937 €	s
Sportive						
Médico-sociale	34 572 €		26 291 €		20 262 €	
Police						
Incendie						
Animation			30 518 €		23 593 €	23 500 €
Toutes filières	**40 039 €**	**s**	**30 163 €**	**s**	**23 745 €**	**22 213 €**

**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 9,68 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**10,39%**
Contractuels sur emplois permanents	**0,51%**
Ensemble	**9,68%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 32,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- 1783,67 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	5 117 €	221 €	*4%*	5 560 €	240 €	*4%*				s		
Catégorie B	2 989 €	186 €	*6%*	3 526 €	193 €	*5%*						
Catégorie C	1 876 €	165 €	*8%*	2 770 €	226 €	*8%*						

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

Absences

En moyenne, 48,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> **En moyenne, 69 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**8,97%**	**18,90%**	**9,11%**	**3,58%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**13,20%**	**18,90%**	**13,28%**	**3,58%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**13,60%**	**18,90%**	**13,67%**	**4,50%**

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)
- 100,0 % 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

8 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 3,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 133 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.

16 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires*
- 81 % sont en catégorie C*

- 3 442 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

DÉPENSES
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

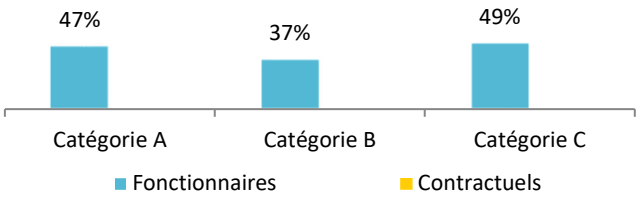
DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

En 2023, 45,1% 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



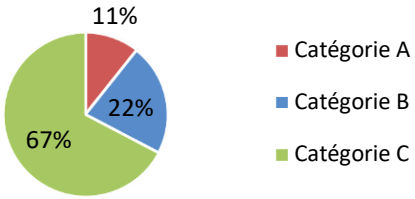
75 539 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Autres organismes	44 %

263 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 :

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	76%
Autres organismes	24%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	**6 205 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**113 €**

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

5 jours de grève recensés en 2023

Comité Social Territorial

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

Précisions méthodologiques

1Formules 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

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.

Date de publication : novembre 2024 *Version 1*