



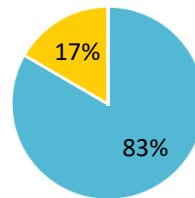
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE SAINT JEAN DE LUZ

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.

Effectifs

➔ 12 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 10 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

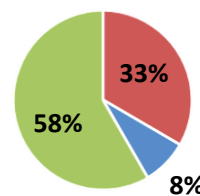
Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

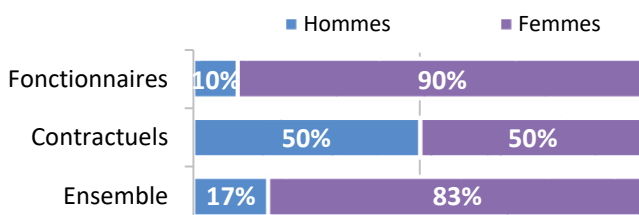
| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 40% | | 33% |
| Technique | 30% | 50% | 33% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | 20% | 50% | 25% |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | 10% | | 8% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

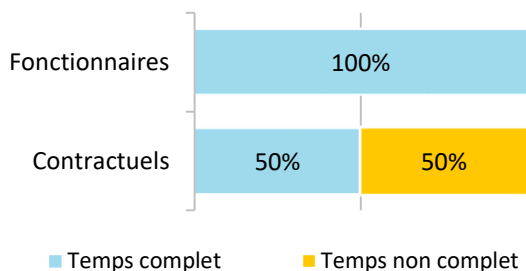


➔ Les principaux cadres d'emplois

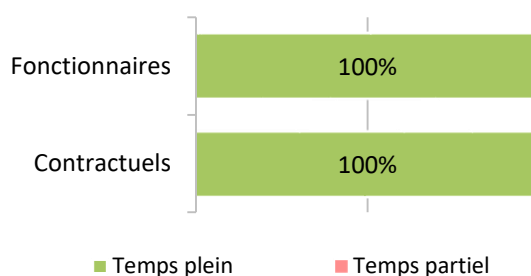
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|----------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 33% |
| Assistants socio-éducatifs | 25% |
| Adjoints administratifs | 17% |
| Attachés | 8% |
| Rédacteurs | 8% |

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

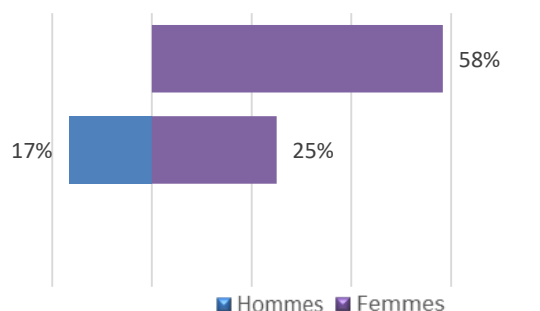
Filière Fonctionnaires Contractuels

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

| Âge moyen* des agents permanents | | |
|-------------------------------------|--------------|----------------|
| Fonctionnaires | 50,00 | de 50 ans et + |
| Contractuels permanents | 47,50 | |
| Ensemble des permanents | 49,58 | de 30 à 49 ans |
| Tranche d'âge | | de - de 30 ans |

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

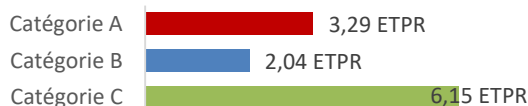
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 11,48 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 9,75 fonctionnaires
- > 1,73 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

20 894 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2021, 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹ | Effectif physique au 31/12/2021 |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 12 agents | 12 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

| | | |
|-----------------|---|-------------|
| Fonctionnaires | ↗ | 11,1% |
| Contractuels | ↘ | -33,3% |
| Ensemble | → | 0,0% |

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite 100%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de détachement 100%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 3 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 ^{er} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 2 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 3 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 4 ^{ème} groupe | 0 | 0 |

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 54,99 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|---|----------------------------------------------------|
| Budget de fonctionnement* | 962 860 € | Charges de personnel* | 529 473 € | ➔ | Soit 54,99 % des dépenses de fonctionnement |
| <i>* Montant global</i> | | | | | |

| | | | |
|------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------|------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 364 641 € | Rémunération - emploi non permanent : | 0 € |
| Primes et indemnités versées : | 63 935 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 3 478 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 6 636 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 4 229 € | | |
| Indemnité de résidence : | 0 € | | |
| Complément de traitement indiciaire (CTI) | 0 € | | |

➔ 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 | | 28 644 € | |
| Technique | | | | | 25 373 € | s |
| Culturelle | | | | | | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | s | s | | | | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | s | s | |
| Toutes filières | 44 955 € | s | s | s | 26 933 € | s |

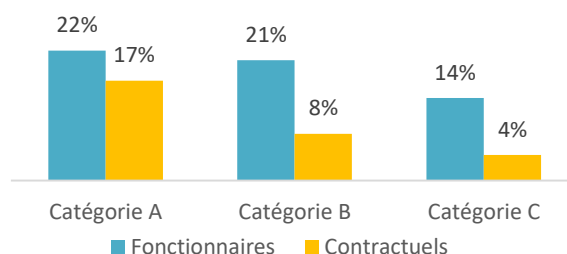
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,53 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

| | |
|--------------------------------------------|---------------|
| Fonctionnaires | 18,16% |
| Contractuels sur emplois permanents | 13,25% |
| Ensemble | 17,53% |

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



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

108 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
166 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

➔ En moyenne, 3,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------|----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 0,96% | 0,68% | 0,91% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 0,96% | 0,68% | 0,91% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 0,96% | 0,68% | 0,91% |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées 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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2021

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
- ➔ **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

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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

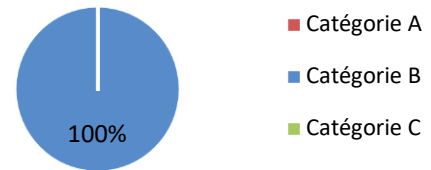
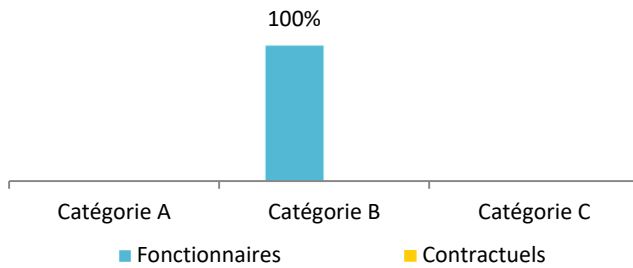
⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Dernière mise à jour : 2019

Formation

➔ En 2021, 8,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 jour de formation suivi en 2021



➔ 10 185 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,1 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| CNFPT | 65 % |
| Frais de déplacement | 5 % |
| Autres organismes | 30 % |

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|------|
| CNFPT | 100% |
| Autres organismes | 0% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

| Montants annuels | Prévoyance |
|-----------------------------------|------------|
| Montant global des participations | 2 973 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 248 € |

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

➔ Comité Social Territorial

Aucun jour de grève recensé en 2021

4 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2022

Version 1