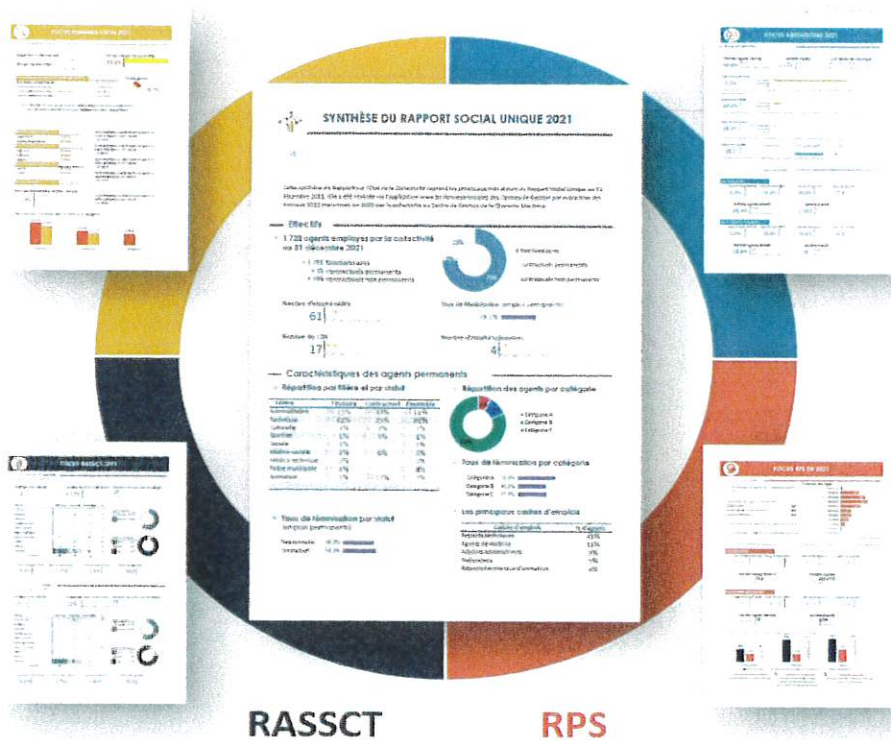


# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Rémunération

Absentéisme



COMMUNE DE SAINT JEAN DE LUZ

# 2023



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



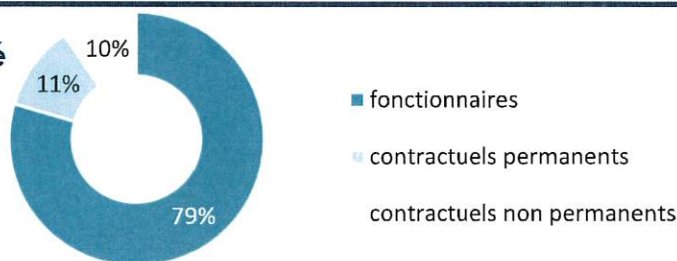
## COMMUNE DE SAINT JEAN DE LUZ

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 des Pyrénées-Atlantiques.

### Effectifs

➔ **336 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 267 fonctionnaires
- > 37 contractuels permanents
- > 32 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

4 | 1%  
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

36,8%

Nombre de CDI

7 | 19%  
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

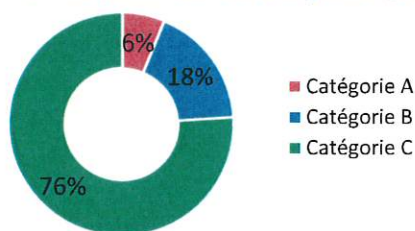
11 | 3%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	18%	11%	17%
Technique	64%	46%	62%
Culturelle	4%	41%	9%
Sportive	1%		1%
Sociale	4%	3%	4%
Médico-sociale	1%		1%
Police municipale	4%		4%
Animation	3%		2%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 42,1%

Catégorie B 42,6%

Catégorie C 35,1%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 34,5%

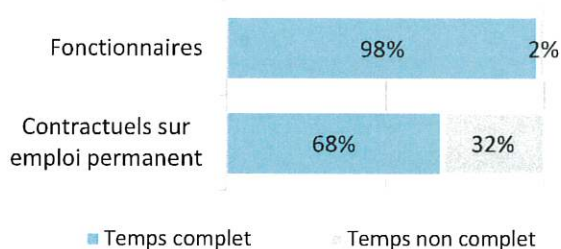
Contractuel 54,1%

➔ Les principaux cadres d'emplois

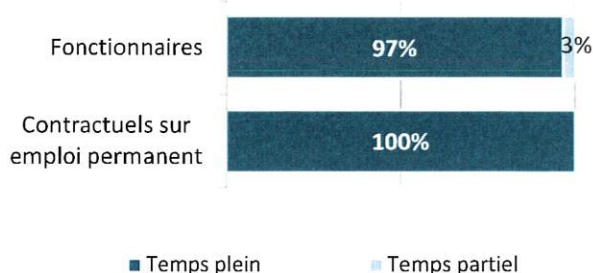
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	47%
Adjointes administratifs	10%
Agents de maîtrise	9%
Techniciens	5%
Assistants d'enseignement artistique	5%

## 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 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	8,3%	Culturelle	80,0%
Administrative	4,1%		
Technique	1,7%		

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



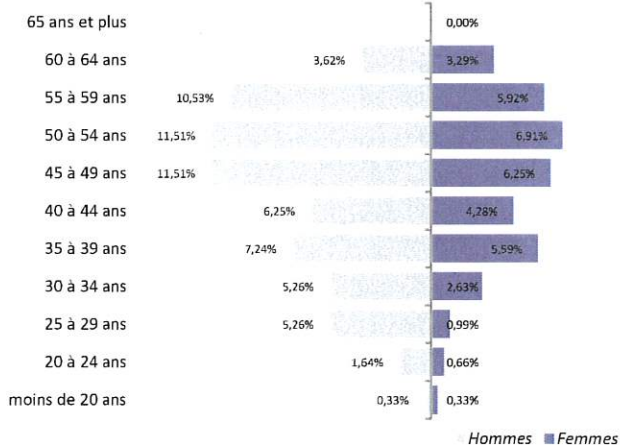
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,8
Contractuels sur emploi permanent	41,1
Emplois permanents	46,1

### ➔ Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 322 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	274,1
> Contractuels sur emploi permanent	20,9
> Contractuels sur emploi non permanent	27,0

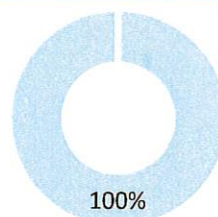
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

### 2,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

23 départs

29 arrivées

#### Principaux motifs

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	34%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	17%
Départ à la retraite	14%
Mise en disponibilité sur demande	14%
Mutation (changement de collectivité)	9%

#### Principaux motifs

Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	29%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	27%
Remplaçants	20%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	7%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - autres cas	5%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

49,4%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

7,1%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne

2,6%

## Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 56% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	24 658 517 €	Charges de personnel*	13 796 697 €	➔	Soit 55,95 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

### ➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	8 989 934 €	Rémunération statutaire	7 034 571 €
		Primes	1 607 842 €
		SFT	81 514 €
		HSC	203 811 €
		NBI	62 196 €

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	56 580 €	-	32 752 €	s	29 232 €	s
Animation	-	-	33 723 €	-	30 063 €	-
Culturelle	54 753 €	-	28 671 €	23 194 €	24 777 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	s	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	32 185 €	-
Sociale	34 823 €	s	-	-	27 529 €	-
Sportive	-	-	33 722 €	-	-	-
Technique	59 145 €	s	34 263 €	-	28 143 €	25 400 €
Moyenne toute filière	53 618 €	s	32 929 €	23 306 €	28 427 €	25 328 €

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 17,88 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	18,21%
Contractuels sur emploi permanent	12,81%
Emplois permanents	17,88%

- ➔ 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
- ➔ 8 469,70 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

### ➔ 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	13 004 €	0 €	0%	15 773 €	0 €	0%	s	s	-	-	-	-
Catégorie B	5 952 €	8 €	0%	5 789 €	0 €	0%	127 €	0 €	0%	-	-	-
Catégorie C	3 163 €	2 €	0%	3 338 €	2 €	0%	1 591 €	0 €	0%	2 344 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

En moyenne, 23,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 8,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » 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)	6,42%	2,25%	5,91%	0,69%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,89%	2,25%	7,21%	0,69%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,50%	3,38%	7,88%	0,86%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

31,85 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

21 accidents du travail déclarés

6,9 accidents du travail pour 100 agents permanents

72 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

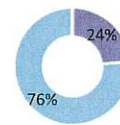
90% des accidents du travail concernent la filière Technique

Type d'accident



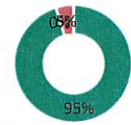
Trajet  
Service

Genre



Femmes  
Hommes

Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

Filière



Technique Culturelle Police municipale

## 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.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

23 | 7,6% Part des BOETH sur emploi permanent

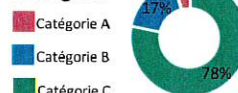
Genre



Statut



Catégorie



## Prévention et risques professionnels

10 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention :

19 503 €

10 340 €

9 163 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

Formations habilitations

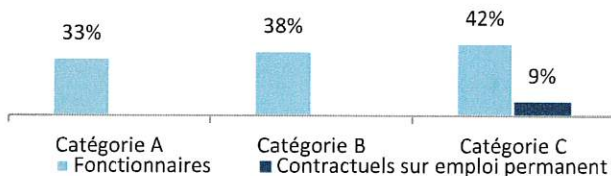
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✓
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✓
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

## Formation

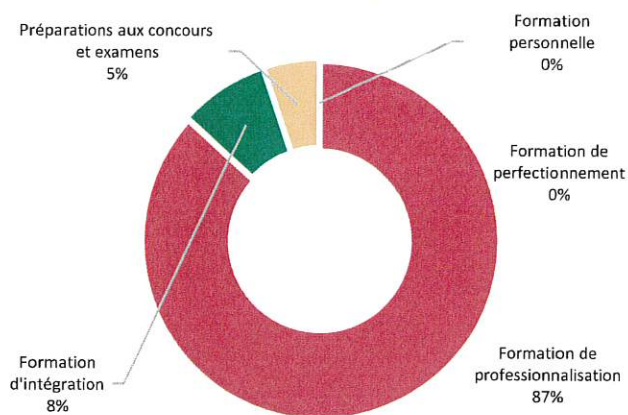
➔ 37% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 38,4%      Hommes 35,4%

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



➔ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de **122 355 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	63,7%
Autres organismes	20,1%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	10,8%
CNFPT au-delà de la cotisation	5,3%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

**> 1,6 jour par agent**

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	87,1%
Autres organismes	10,4%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	2,5%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	274 €
Nombre de bénéficiaires	-	284

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	✗
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

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique

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

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

*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 :

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 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.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : octobre 2024

Version 1