



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



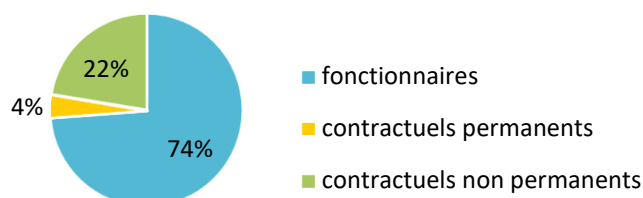
DEPARTEMENT DES LANDES

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion des Landes.

Effectifs

➔ 1 969 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 1 454 fonctionnaires
- > 74 contractuels permanents
- > 441 contractuels non permanents



➔ 23 % des contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

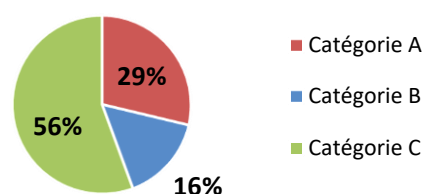
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : 254 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

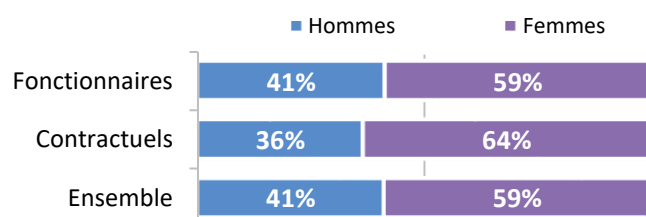
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	41%	24%
Technique	55%	23%	53%
Culturelle	3%	1%	3%
Sportive			
Médico-sociale	18%	35%	19%
Police			
Incendie			
Animation	1%		1%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

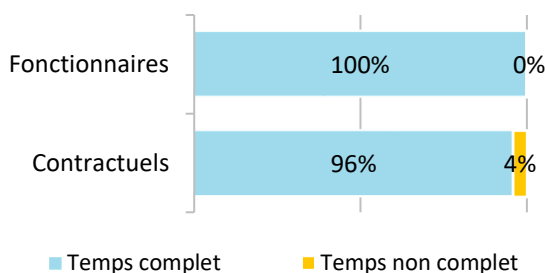


➔ Les principaux cadres d'emplois

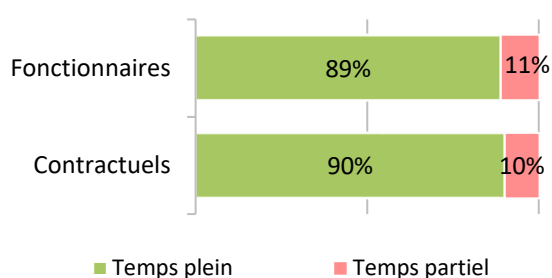
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	17%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	17%
Assistants socio-éducatifs	13%
Adjointes administratifs	12%
Agents de maîtrise	9%

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
Administrative	1%	0%
Technique	0%	6%

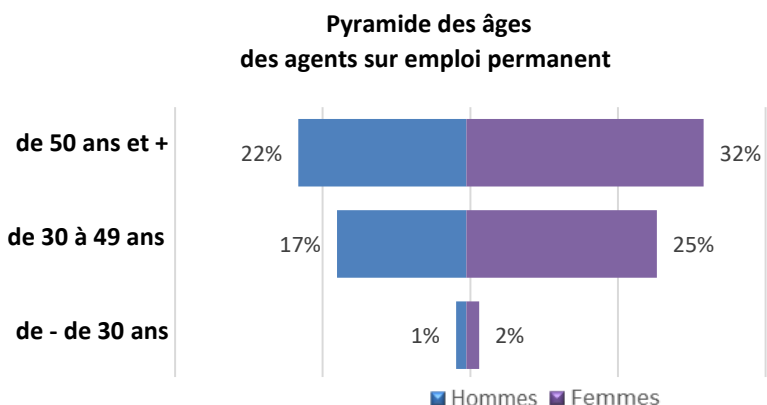
➔ Part des agents fonctionnaires à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
17% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,81
Contractuels permanents	42,09
Ensemble des permanents	49,43
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	52,16



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 969,79 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 1 451,84 fonctionnaires
- > 63,27 contractuels permanents
- > 454,68 contractuels non permanents (dont 379 assistants familiaux)

3 585 018 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	432,43...
Catégorie B	237,31...
Catégorie C	845,37 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 41 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > 40 agents en disponibilité

- > 39 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 10 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 99 arrivées d'agents permanents et 94 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique au
31/12/2022

1 528 agents

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires - 0,9%

Contractuels 32,1%

Ensemble 0,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite 49%

Mise en disponibilité 11%

Mutation 11%

Détachement 9%

Rupture conventionnelle 6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct 40%

Voie de mutation 26%

Arrivées de contractuels 23%

Voie de détachement 7%

Voie de concours, sélection professionnelle 3%

* 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

➔ 12 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 25% des nominations concernent des femmes

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

➔ 582 avancements d'échelon et 92 avancements de grade

➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

dont 95,0 % femmes

dont 55,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 20,9 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	445 198 151 €	Charges de personnel*	93 051 240 €
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	53 092 388 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	11 863 647 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	368 850 €		12 906 764 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	343 847 €		
Supplément familial de traitement :	351 341 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	539 161 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 115 €	44 286 €	35 422 €	29 937 €	28 705 €	
Technique	56 126 €	51 910 €	39 098 €	30 027 €	29 389 €	
Culturelle	47 254 €		34 960 €	s	32 067 €	
Sportive						
México-sociale	40 795 €	44 632 €	39 931 €			
Police						
Incendie						
Animation			38 281 €	30 059 €	33 583 €	
Toutes filières	44 938 €	46 083 €	37 527 €	30 045 €	29 310 €	

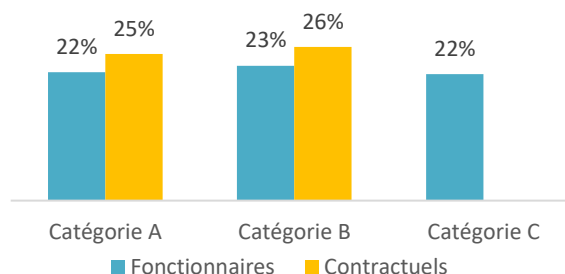
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,35 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	22,18%
Contractuels sur emplois permanents	25,45%
Ensemble	22,35%

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

- ⇒ 18796,89 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022
- ⇒ En 2022, 36 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2022, 10 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 28,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 11,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,88%	2,93%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,63%	2,94%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,52%	2,98%

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

➔ 100,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 81 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 4,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 85 jours d'absence consécutifs à un accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
1709 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 111 337 €

Coût par jour de formation : 65 €

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

Dernière mise à jour : 2022

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.

103 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

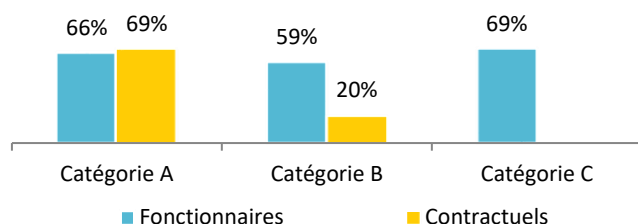
⇒ 64 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
⇒ 96 % sont fonctionnaires*
⇒ 70 % sont en catégorie C*

⇒ 37 181 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

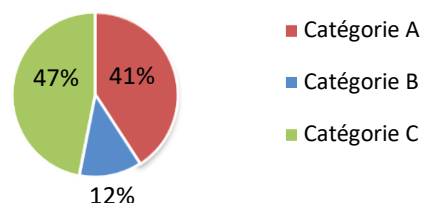
- ➔ En 2022, 66,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



- ➔ 3 131 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 886 021 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	42 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	10 %
Autres organismes	44 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	60%
Autres organismes	33%
Interne à la collectivité	7%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	149 834 €	202 801 €
Montant moyen par bénéficiaire	178 €	214 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

64 jours de grève recensés en 2022

- ➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité
4 réunions du CHSCT



Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2022 dans la collectivité

— Précisions méthodologiques —

➡ Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

« groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : <i>Absences médicales</i> + 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 : janvier 2024

Version 4