



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



## COMMUNE DE BOUCAU

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 Pyrénées-Atlantiques.

### Effectifs

➤ 112 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 91 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



➤ Aucun contractuel permanent en CDI

➤ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➤ Précisions emplois non permanents

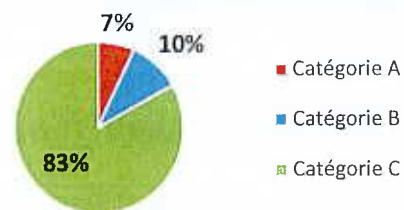
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

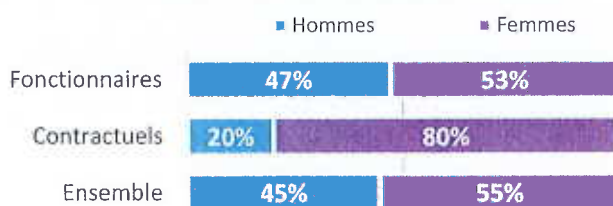
➤ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	10%	24%
Technique	57%	80%	59%
Culturelle	1%		1%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	10%	10%	10%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	3%		3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➤ Répartition des agents par catégorie



➤ Répartition par genre et par statut

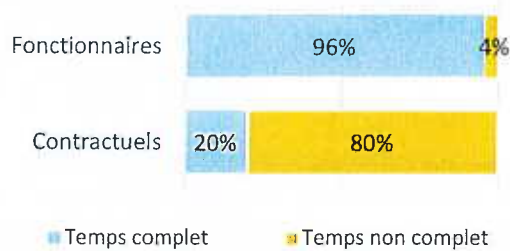


➤ Les principaux cadres d'emplois

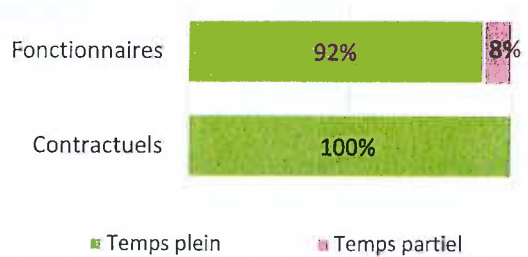
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	51%
Adjoints administratifs	11%
ATSEM	10%
Rédacteurs	8%
Agents de maîtrise	7%

## — 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
Technique	8%	88%

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

0% des hommes à temps partiel  
16% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

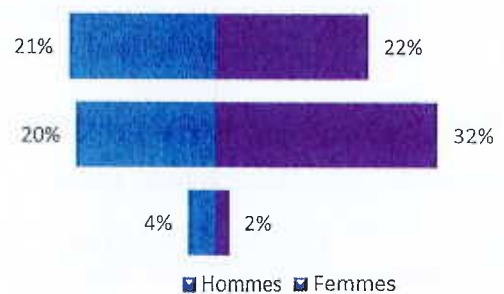
### ➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,28
Contractuels permanents	34,50
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,01</b>

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
de - de 30 ans

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,59

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➤ 98,23 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 89,08 fonctionnaires
- > 8,55 contractuels permanents
- > 0,60 contractuel non permanent

178 779 heures travaillées rémunérées en 2022

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,90 ETPR
Catégorie B	10,54 ETPR
Catégorie C	80,19 ETPR

## — Positions particulières

Aucune position particulière

> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

➤ En 2022, 10 arrivées d'agents permanents et 9 départs

↳ contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021 :	Effectif physique au 31/12/2022
100 agents	101 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	3,4%
Contractuels	↘	-16,7%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,0%</b>

➤ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	33%
Départ à la retraite	33%
Mutation	11%
Agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG	11%
Démission	11%

➤ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	70%
Voie de mutation	30%

## Évolution professionnelle

➤ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➤ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➤ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité ayant été nommés

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

➤ 35 avancements d'échelon et 9 avancements de grade

## 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	1
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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

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 54,62 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 889 799 €	Charges de personnel*	4 309 689 €	➔	Soit 54,62 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>2 793 837 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>21 297 €</b>
Primes et indemnités versées :	423 643 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	12 542 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	22 036 €		
Supplément familial de traitement :	26 407 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

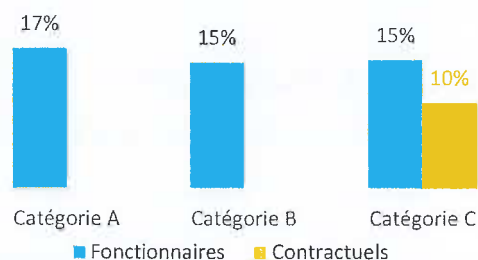
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 390 €		30 641 €		27 668 €	\$
Technique	\$		\$		27 044 €	23 212 €
Culturelle	\$					
Sportive			\$			
Médico-sociale					25 758 €	\$
Police					34 026 €	
Incendie						
Animation			\$		\$	
<b>Toutes filières</b>	<b>48 080 €</b>		<b>30 374 €</b>		<b>27 161 €</b>	<b>22 940 €</b>

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,16 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,53%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>10,30%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>15,16%</b>

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



⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

⇒ 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

⇒ 315 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022

⇒ 278 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

☀ En moyenne, 47,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 14,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,83%	3,95%	6,54%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,11%	3,95%	12,20%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,48%	4,19%	13,46%	0,00%

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)
- ☀ 54,5 % 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

☀ 16 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 14,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 49 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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 86 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 86 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 12 958 € 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  
3 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 718 €  
Coût par jour de formation : 239 €

☀ 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 : 83 388 €

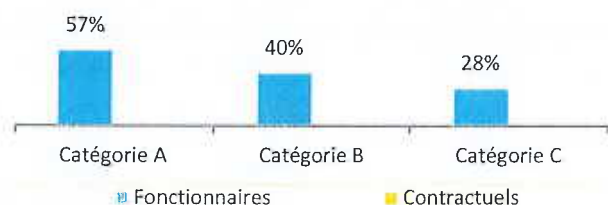
☀ DOCUMENT DE PRÉVENTION  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

## Formation

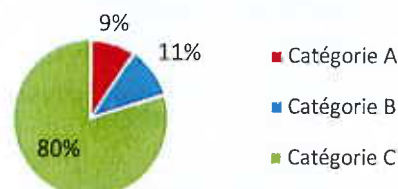
➔ En 2022, 28,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 35 141 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	31 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	85%
Autres organismes	15%

## 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	20 608 €	20 598 €
Montant moyen par bénéficiaire	303 €	234 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

82 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

6 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.