

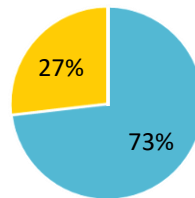
➔ CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE BEGLES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

Effectifs

➔ 41 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 30 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

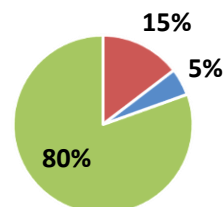
Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et 3 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

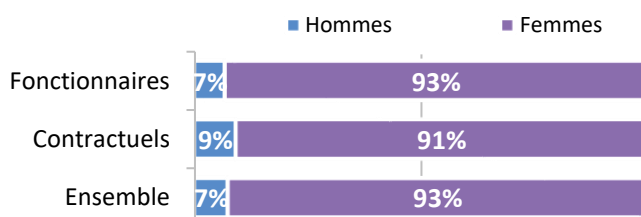
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	36%	29%
Technique			
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	73%	55%	68%
Police			
Incendie			
Animation		9%	2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

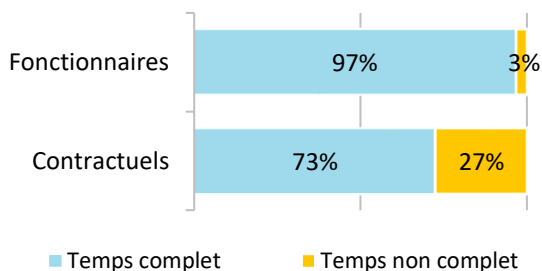


➔ Les principaux cadres d'emplois

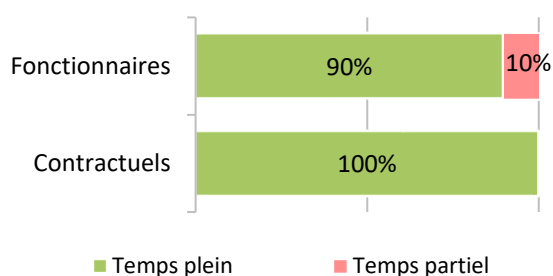
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	56%
Adjoints administratifs	22%
Assistants socio-éducatifs	12%
Rédacteurs	5%
Attachés	2%

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
Médico-sociale	5%	33%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

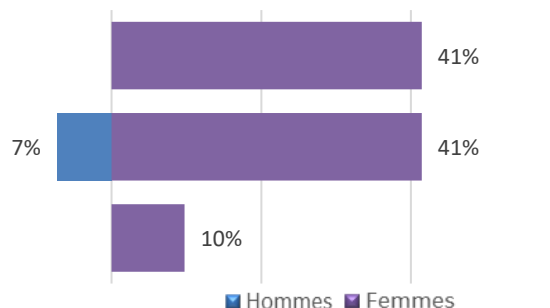
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,17
Contractuels permanents	41,14
Ensemble des permanents	46,28

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
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

➔ 39,06 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 29,93 fonctionnaires
- > 9,13 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

71 089 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,04 ETPR
Catégorie B	1,86 ETPR
Catégorie C	31,16 ETPR

Positions particulières

- > 8 agents mis à disposition dans la collectivité
- > Un agent en congés parental
- > 4 agents en disponibilité

Mouvements

- ➔ en 2020, 5 arrivées d'agents permanents et 7 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
43 agents	41 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	⬇️	-15,4%
Ensemble	⬇️	-4,7%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	57%
Mutation	43%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	80%
Arrivées de contractuels	20%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours

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

- ➔ 14 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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 80,47 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 196 135 €	Charges de personnel*	962 513 €	➔	Soit 80,47 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 009 264 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	187 889 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	5 617 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 110 €		
Supplément familial de traitement :	6 708 €		
Indemnité de résidence :	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	s	25 974 €	s
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	33 372 €	s			25 969 €	17 606 €
Police						
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	35 019 €	s	s	s	25 970 €	18 203 €

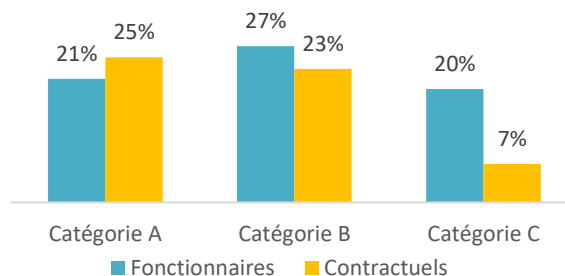
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,62 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,15%
Contractuels sur emplois permanents	11,73%
Ensemble	18,62%

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
Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

101 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

➔ En moyenne, 25,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 13,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,89%	3,66%	6,02%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,89%	3,66%	6,02%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,30%	3,71%	7,80%

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

➔ Les agents ont bénéficié de 25 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).

➔ 6 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 43,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 2 accidents du travail pour 41 agents en position d'activité au 31 décembre 2020
- > En moyenne, 244 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

➔ **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 : **835 €**

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

Dernière mise à jour : 2020

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.

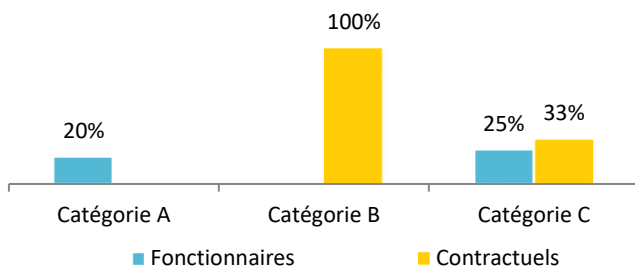
3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 2 en catégorie C

Formation

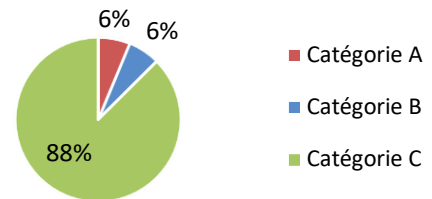
➔ en 2020, 26,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 16 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 2 479 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Autres organismes	13 %
Frais de déplacement	14 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

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	9 096 €	2 463 €
Montant moyen par bénéficiaire	293 €	91 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

5 réunions en 2020 dans la collectivité

➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2020 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 : août 2021

Version 2