



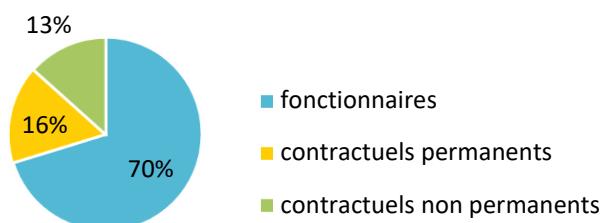
DEPARTEMENT DE LA GIRONDE

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.fr des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

Effectifs

→ **6 525 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > **4 583 fonctionnaires**
- > **1 070 contractuels permanents**
- > **872 contractuels non permanents**



→ **13 % des contractuels permanents en CDI**

→ **5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel**

→ **Précisions emplois non permanents**

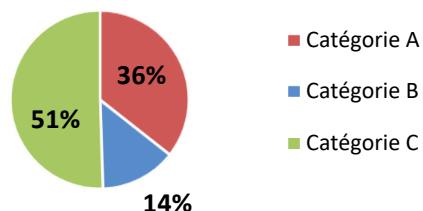
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

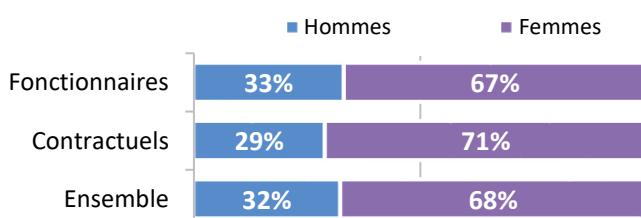
→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	31%	32%
Technique	45%	46%	45%
Culturelle	2%	1%	2%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	20%	22%	21%
Police			
Incendie			
Animation	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Répartition par genre et par statut**

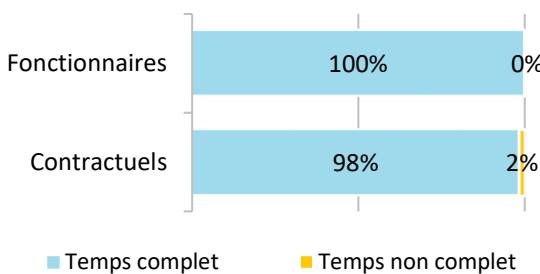


→ **Les principaux cadres d'emplois**

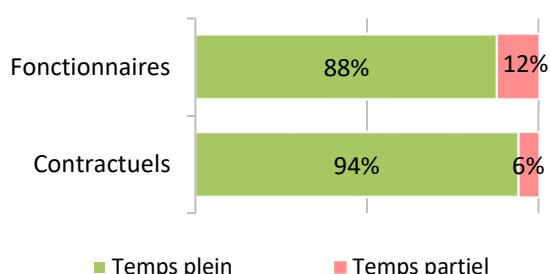
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	30%
Adjoints administratifs	14%
Assistants socio-éducatifs	13%
Attachés	10%
Rédacteurs	8%

— 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



► Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	1%	2%
Technique	0%	2%

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

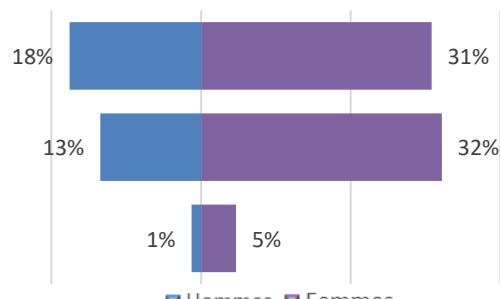
2% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,53
Contractuels permanents	40,93
Ensemble des permanents	47,91
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	50,93

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

— Équivalent temps plein rémunéré

► 6 385,50 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 4 454,34 fonctionnaires
- > 963,31 contractuels permanents
- > 967,85 contractuels non permanents

11 621 610 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1854,11...
Catégorie B	761,84...
Catégorie C	2801,70 ETPR

— Positions particulières

- > 29 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 128 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 7 agents en congés parental
- > 51 agents en disponibilité

- > 87 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 29 agents détachés au sein de la collectivité
- > 59 agents détachés dans une autre structure
- > 14 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2023, 644 arrivées d'agents permanents et 512 départs

143 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
5 521 agents	5 653 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗ 1,9%
Contractuels	↗ 4,4%
Ensemble	↗ 2,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	31%
Départ à la retraite	28%
Mise en disponibilité	9%
Mutation	9%
Démission	9%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	45%
Voie de mutation	18%
Remplacements (contractuels)	16%
Voie de détachement	10%
Réintégration et retour	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- 40 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 40% des nominations concernent des femmes

- 23 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 25% des nominations concernent des femmes

- 10 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 70% des nominations concernent des femmes

- 334 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- 2153 avancements d'échelon et 342 avancements de grade

dont 80,8 % femmes

dont 50,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 11 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	7	3
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	45%
Incorrects, violences, insultes, harcèlement moral	27%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	18%

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 17,34 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 792 313 540 €	Charges de personnel*	310 831 989 €	Soit 17,34 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	202 384 266 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	48 687 434 €	
IFSE :	48 313 285 €	44 965 971 €
CIA :	40 680 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	538 078 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 546 397 €	
Supplément familial de traitement :	1 272 449 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	4 345 284 €	

► Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 267 €	45 529 €	35 641 €	30 223 €	29 488 €	27 150 €
Technique	57 835 €	51 021 €	38 045 €	32 845 €	30 558 €	27 687 €
Culturelle	49 301 €	39 289 €	34 117 €	28 443 €	28 754 €	27 579 €
Sportive	49 166 €		36 336 €		29 641 €	
Médico-sociale	48 940 €	39 223 €	48 717 €			
Police						
Incendie						
Animation					S	27 769 €
Toutes filières	51 232 €	43 460 €	36 527 €	31 179 €	30 218 €	27 600 €

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,06 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	23,59%
Contractuels sur emplois permanents	26,40%
Ensemble	24,06%

- ⇒ 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
- ⇒ 27430,36 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

► 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	12 107 €	6 €	0%	15 866 €	3 €	0%	11 554 €	5 €	0%	14 539 €	23 €	0%
Catégorie B	8 234 €	18 €	0%	8 955 €	13 €	0%	7 906 €	2 €	0%	8 472 €	20 €	0%
Catégorie C	6 464 €	4 €	0%	6 867 €	12 €	0%	6 204 €			6 403 €		

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Cette année, 5 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

► En moyenne, 27,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,47%	2,24%	4,05%	0,13%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,43%	2,26%	6,45%	0,13%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,08%	3,10%	7,14%	0,14%

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)
- 85,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

► 321 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 4,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 48 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

21 assistants de prévention désignés dans la collectivité
5 conseillers de prévention

FORMATION

430 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

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.

478 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 12 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 90 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 66 % sont en catégorie C*
- ⇒ 11 582 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

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 : 121 983 €

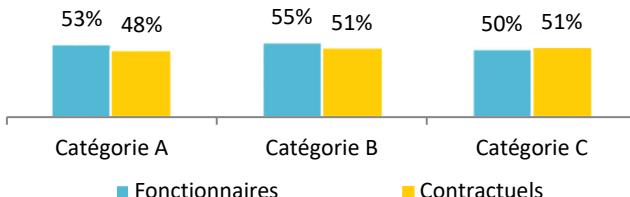
DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

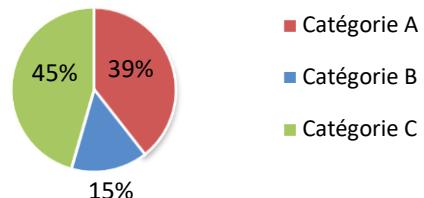
En 2023, 51,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



11 159 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



3 758 512 € ont été consacrés à la formation en 2023

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

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	46 %
Coût de la formation des apprentis	14 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	35 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	39%
Autres organismes	44%
Interne à la collectivité	18%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	478 292 €	478 980 €
Montant moyen par bénéficiaire	218 €	234 €

- 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

3269 jours de grève recensés en 2023

Comité Social Territorial

6 réunions en 2023 dans la collectivité
7 réunions de la F3SCT

Commissions Administratives Paritaires

7 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2023 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 extraits 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 permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.