



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

COMMUNE DE BOUCAU

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.

Effectifs

114 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 96 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 14 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

54,0%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

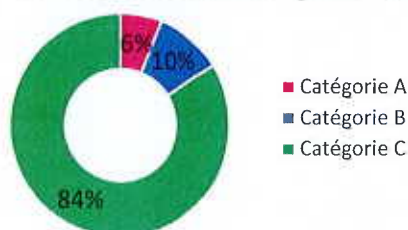
1 | 1%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	25%	50%	26%
Technique	57%	50%	57%
Culturelle	1%		1%
Sportive	1%		1%
Sociale	9%		9%
Police municipale	3%		3%
Animation	3%		3%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 66,7%
Catégorie B 60,0%
Catégorie C 52,4%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

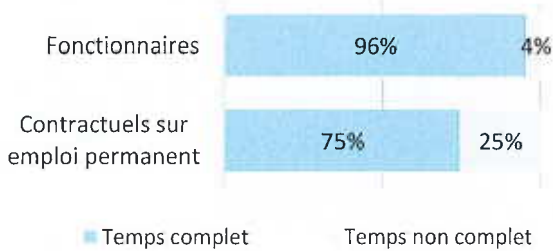
Fonctionnaire 55,2%
Contractuel 25,0%

Les principaux cadres d'emplois

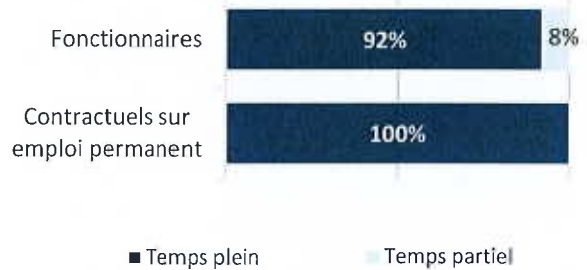
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	49%
Adjoints administratifs	14%
ASEM	9%
Rédacteurs	7%
Agents de maîtrise	7%

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



Les filières les plus concernées par le temps non complet



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



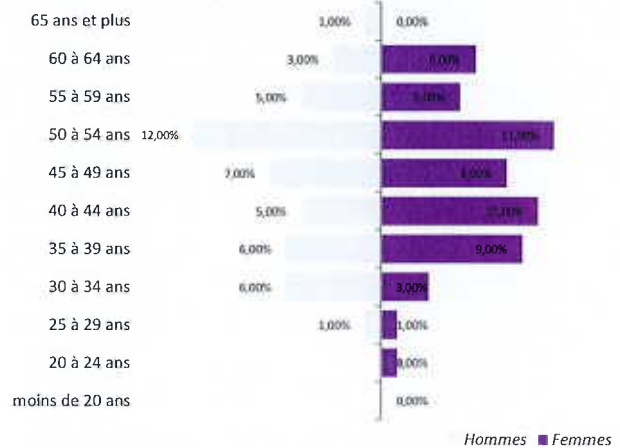
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,1
Contractuels sur emploi permanent	43,8
Emplois permanents	47,0

Pyramide des âges

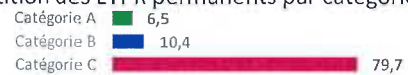


Équivalent temps plein rémunéré

97,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	92,4
> Contractuels sur emploi permanent	4,1
> Contractuels sur emploi non permanent	0,8

Répartition des ETPR permanents par catégorie



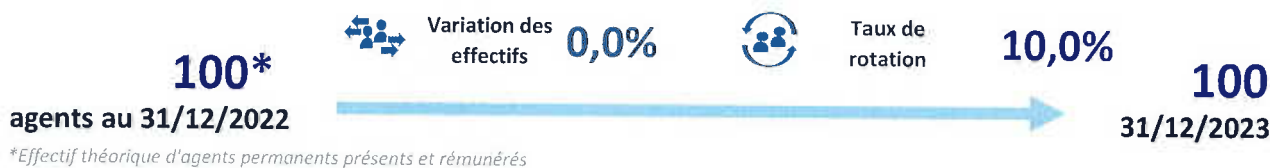
Positions particulières

0% 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



10 départs ↻

Principaux motifs (départs nets)

Départ à la retraite	40%
Démission	30%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	20%
Mise en disponibilité sur demande	10%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	

10 arrivées ↻

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	40%
Voie de mutation	40%
Intégration directe	10%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	10%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

50,0%

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

Part des agents avec avancement de grade

13,5%

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

Part des agents avec promotion interne*

0,0%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

4 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	3	1
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 54% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 469 217 €	Charges de personnel*	4 555 322 €	➔	Soit 53,79 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	2 877 064 €	Rémunération statutaire	2 380 179 €
		Primes	434 786 €
		SFT*	30 358 €
		HSC	8 028 €
		NBI	23 713 €

*SFT uniquement des fonctionnaires

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 623 €	-	32 480 €	-	28 668 €	\$
Animation	-	-	\$	-	27 284 €	-
Culturelle	\$	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	33 055 €	-
Sociale	-	-	-	-	26 883 €	\$
Sportive	-	-	\$	-	-	-
Technique	\$	-	\$	-	28 150 €	25 273 €
Moyenne toute filière	47 241 €	-	32 102 €	-	28 234 €	25 213 €

\$: secret statistique appliqué en vertu de l'article 2 de l'ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,11 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	15,42%
Contractuels sur emploi permanent	7,02%
Emplois permanents	15,11%

- ➔ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 653,00 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
- ➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

\$: secret statistique appliqué en vertu de l'article 2 de l'ETPR

Absences

En moyenne, 26,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 5,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,23%	1,51%	7,01%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,67%	1,51%	11,26%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,37%	1,51%	11,93%	0,00%

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

71,05 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

4 accidents du travail déclarés

4 accidents du travail pour 100 agents permanents
209 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

100% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière

100%

Type d'accident



Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Technique

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

7 | 7,0% Part des BOETH sur emploi permanent

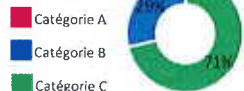
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

15 agents affectés à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

50 728 €

58 552 €

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 En cours

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 ✓

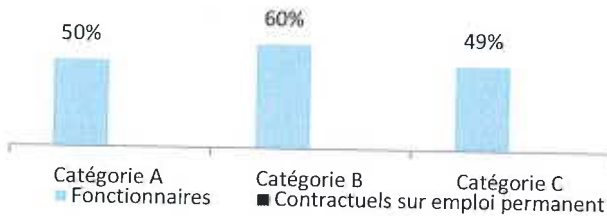
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

Formation

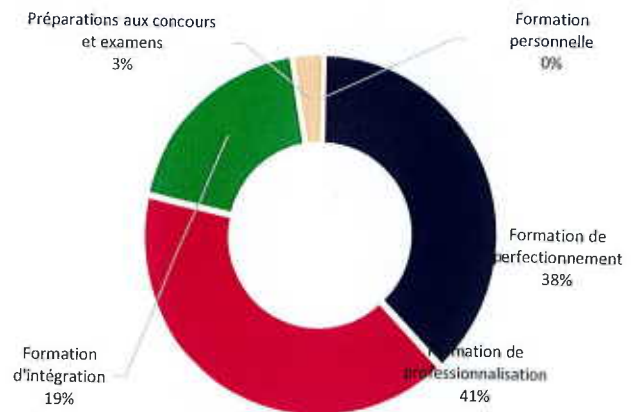
48% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 50,0% Hommes 45,7%

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 **36 528 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	63,7%
Autres organismes	23,5%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	4,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	8,3%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	59,4%
Autres organismes	30,7%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	9,9%

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	317 €	239 €
Nombre de bénéficiaires	63	81

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	X
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	4
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 : novembre 2024

Version 1