



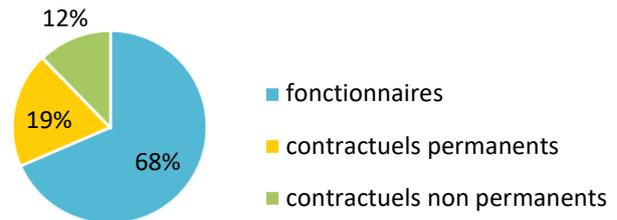
CA DU BASSIN DE BOURG-EN-BRESSE

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 de l'Ain.

Effectifs

➔ 809 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 554 fonctionnaires
- > 156 contractuels permanents
- > 99 contractuels non permanents



➔ 19 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

➔ Précisions emplois non permanents

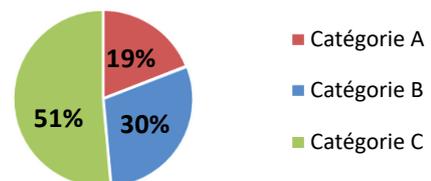
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 66 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et 26 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

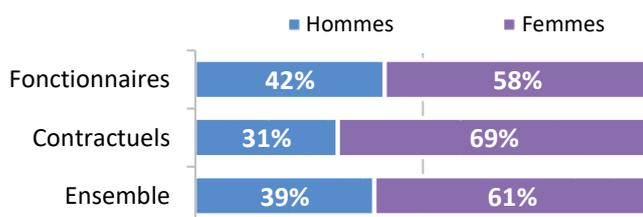
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	31%	25%	29%
Technique	42%	25%	38%
Culturelle	10%	17%	12%
Sportive	3%	3%	3%
Médico-sociale	10%	24%	14%
Police			
Incendie			
Animation	4%	6%	5%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

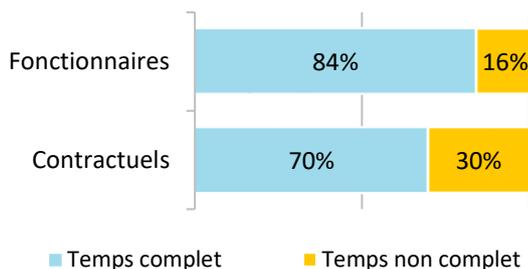


➔ Les principaux cadres d'emplois

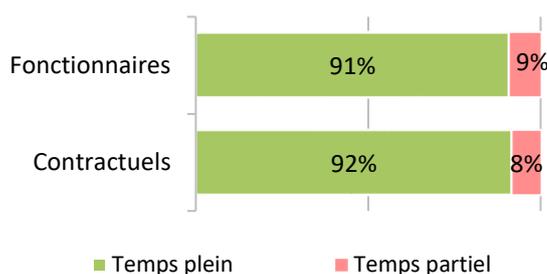
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	23%
Adjointes administratifs	13%
Attachés	8%
Assistants d'enseignement artistique	8%
Rédacteurs	7%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	43%	85%
Animation	38%	30%
Médico-sociale	28%	34%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

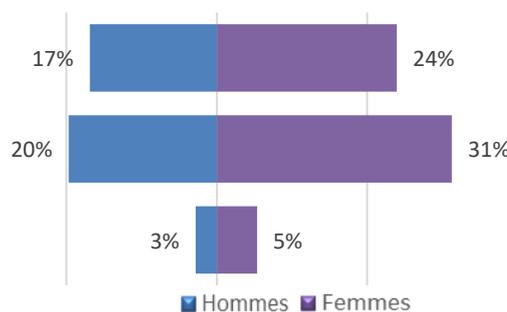
2% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,64	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,30	
Ensemble des permanents	45,58	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	33,91	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

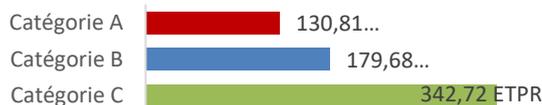
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 749,00 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 528,02 fonctionnaires
- > 125,19 contractuels permanents
- > 95,79 contractuels non permanents

1363 180 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans la collectivité
- > Un agent en congés parental
- > 40 agents en disponibilité
- > 5 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 6 agents détachés dans une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2023, 125 arrivées d'agents permanents et 108 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
693 agents	710 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	2,6%
Contractuels	↗	2,0%
Ensemble	↗	2,5%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	61%
Mutation	14%
Démission	11%
Départ à la retraite	7%
Détachement	2%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	38%
Arrivées de contractuels	29%
Voie de mutation	14%
Réintégration et retour	8%
Recrutement direct	7%

* 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

- ➔ 7 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 43% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 256 avancements d'échelon et 24 avancements de grade

- ➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

dont 76,2 % femmes

dont 66,7 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- ➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

- ➔ 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)	67%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	33%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 28,68 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	125 685 780 €	Charges de personnel*	36 049 133 €	➔	Soit 28,68 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	21 147 082 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 670 873 €
Primes et indemnités versées :	4 032 177 €		
IFSE :	3 387 121 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	164 646 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	127 093 €		
Supplément familial de traitement :	195 433 €		
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	53 079 €	38 076 €	34 425 €	27 476 €	29 104 €	23 659 €
Technique	52 490 €	45 696 €	36 918 €	31 218 €	27 886 €	23 803 €
Culturelle	44 631 €	s	32 502 €	25 646 €	s	
Sportive	s		35 001 €	29 434 €		s
Médico-sociale	38 841 €	28 287 €	27 053 €	22 842 €	26 466 €	25 351 €
Police						
Incendie						
Animation			32 479 €	28 639 €	25 920 €	21 749 €
Toutes filières	49 570 €	37 377 €	33 304 €	26 835 €	27 990 €	24 289 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,07 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	19,48%
Contractuels sur emplois permanents	17,07%
Ensemble	19,07%

- ⇒ 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
- ⇒ 4781,18 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 4661,76 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans 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	9 474 €			11 238 €			6 778 €			9 931 €		
Catégorie B	4 524 €			5 193 €			4 002 €			3 542 €		
Catégorie C	3 945 €			4 068 €			2 446 €			2 854 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 28 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,8 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)	5,31%	2,05%	4,59%	0,97%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,68%	2,14%	6,46%	0,97%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,39%	3,31%	7,27%	1,27%

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)
- ➔ 89,2 % 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

➔ 40 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 4,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 60 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.

40 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 90 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 78 % sont en catégorie C*
- ⇒ 27 19 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 13 193 €
Coût par jour de formation : 206 €

➔ **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 : 33 211 €

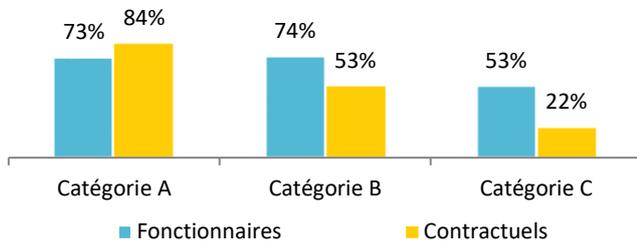
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

Formation

➔ En 2023, 59,4% 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 2023



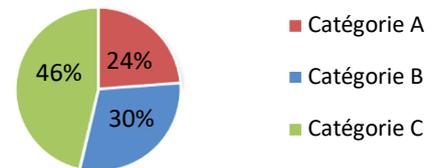
➔ 421 558 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	45 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	45 %

➔ 1 361 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	38%
Interne à la collectivité	8%

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	36 972 €	83 445 €
Montant moyen par bénéficiaire	166 €	171 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

268 jours de grève recensés en 2023

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 3 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2023 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
1 réunion de la F3SCT

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 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.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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 : octobre 2024

Version 1