



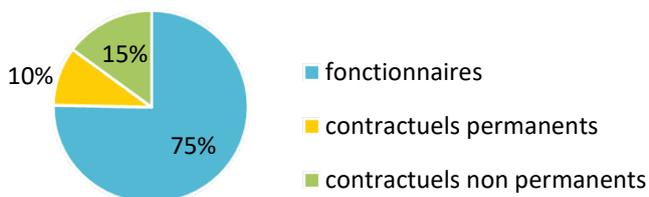
## COMMUNE DE BLAYE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

### Effectifs

#### ➔ 81 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 61 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

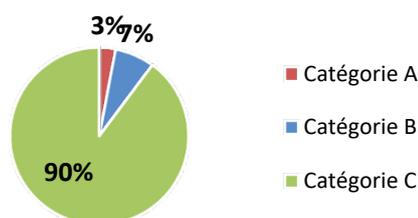
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 75 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

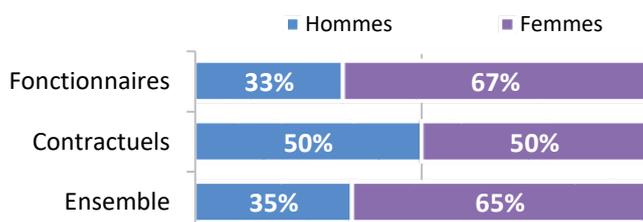
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	38%	25%
Technique	62%	38%	59%
Culturelle	3%		3%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale	7%	25%	9%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

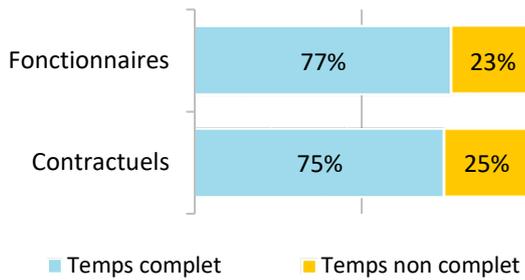


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

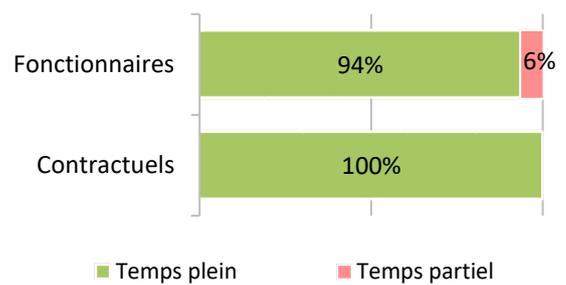
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	54%
Adjoints administratifs	17%
ATSEM	9%
Rédacteurs	4%
Agents de maîtrise	4%

## Temps de travail des agents

### ➔ 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	37%	67%

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

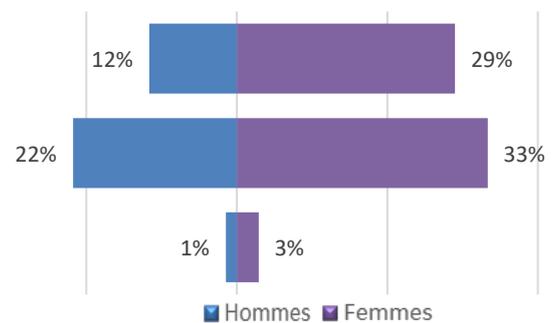
0% des hommes à temps partiel  
10% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,66	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,50	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,07</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	37,50	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

### ➔ 68,98 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 56,20 fonctionnaires
- > 7,72 contractuels permanents
- > 5,06 contractuels non permanents

125 544 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,81 ETPR
Catégorie B	4,03 ETPR
Catégorie C	57,08 ETPR

## Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

## Mouvements

- ➔ En 2021, 6 arrivées d'agents permanents et 6 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
69 agents	69 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➔	0,0%
<b>Ensemble</b>	<b>➔</b>	<b>0,0%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	33%
Départ à la retraite	33%
Démission	17%
Fin de contrats remplaçants	17%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	50%
Arrivées de contractuels	33%
Intégration directe	17%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ 1 agent lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaire dans la collectivité

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

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

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 54,68 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>4 798 176 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>2 623 480 €</b>	➔	<b>Soit 54,68 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 679 539 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>121 539 €</b>
Primes et indemnités versées :	189 691 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	11 021 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 222 €		
Supplément familial de traitement :	0 €		
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	s	s	s	s	26 417 €	s
Technique	s				24 311 €	34 426 €
Culturelle			s			s
Sportive			s			
Médico-sociale					24 608 €	s
Police					26 271 €	
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>s</b>	<b>s</b>	<b>30 233 €</b>	<b>s</b>	<b>24 849 €</b>	<b>30 682 €</b>

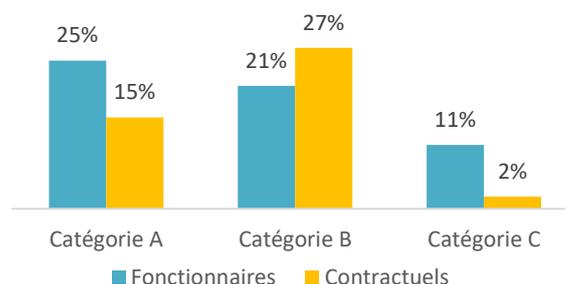
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,29 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,04%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>6,64%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,29%</b>

### 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 ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ➔ 1124 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ➔ 191 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

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

En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 36,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,20%	0,41%	3,76%	0,43%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,90%	0,41%	8,80%	0,43%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,90%	0,41%	8,80%	0,43%

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

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 74,1 % 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

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 2 accidents du travail pour 81 agents en position d'activité au 31 décembre 2021
- > En moyenne, 0 jour d'absence consécutif 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.

**6 travailleurs handicapés employés sur 6 emplois permanents**

⇒ 3 061 € 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**  
135 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 20 000 €  
Coût par jour de formation : 4 000 €

➔ **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 : 31 503 €

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

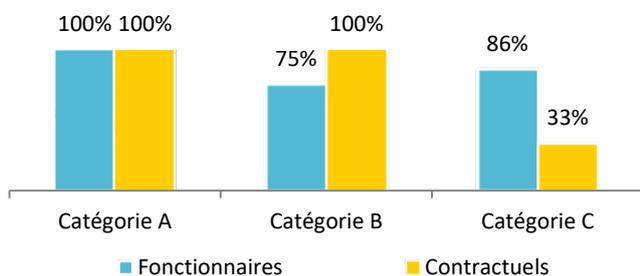
Dernière mise à jour : 2020

## Formation

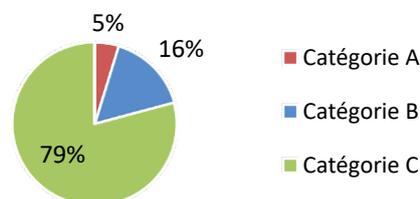
➔ En 2021, 81,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 298 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 44 890 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 4,3 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	31 %
Coût de la formation des apprentis	2 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	63 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	61%
Autres organismes	39%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe pas au contrat de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

5 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité  
3 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### ➔ <sup>1</sup> Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

### ➔ <sup>2</sup> Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 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 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 : octobre 2022

Version 1