

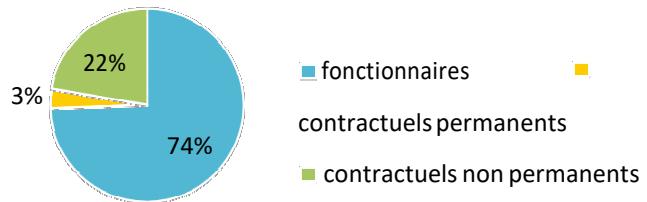
DEPARTEMENT DES LANDES

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion des Landes.

Effectifs

- 1 944 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021**

- > 1 447 fonctionnaires
- > 65 contractuels permanents
- > 432 contractuels non permanents



- 22 % des contractuels permanents en CDI**

- 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel**

- Précisions emplois non permanents**

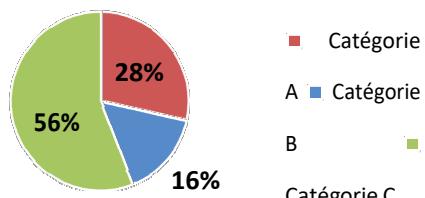
- à 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- à 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- à Personnel temporaire intervenu en 2021 : 161 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

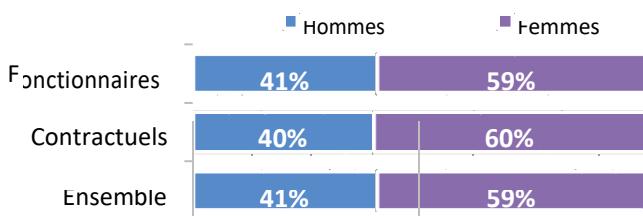
- Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	37%	24%
Technique	54%	23%	53%
Culturelle	3%	2%	3%
Sportive			
Médico-sociale	18%	28%	19%
Police			
Incendie			
Animation	1%	11%	1%
Total	100%	100%	100%

- Répartition des agents par catégorie**



- Répartition par genre et par statut**

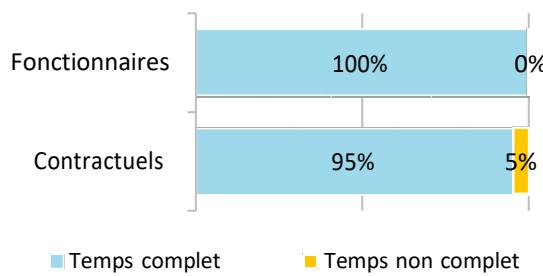


- Les principaux cadres d'emplois**

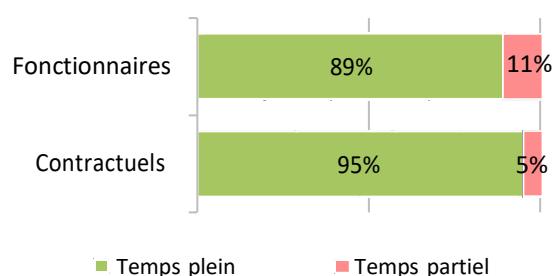
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	17%
Adjoints techniques	16%
Adjoints administratifs	12%
Assistants socio-éducatifs	12%
Agents de maîtrise	9%

— 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

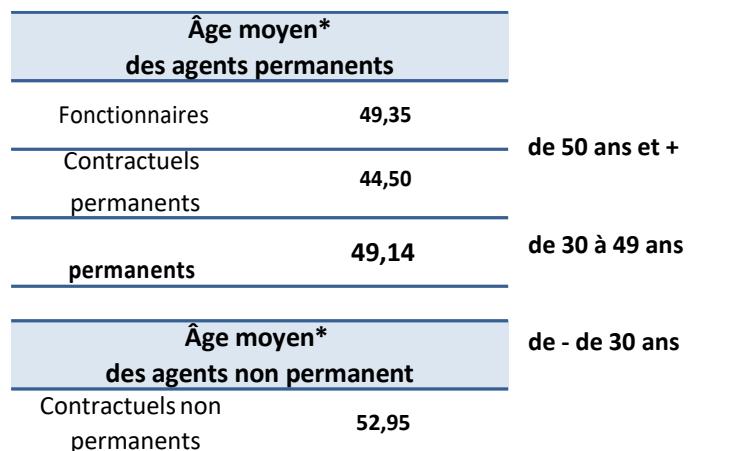
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	1%	0%
Technique	0%	7%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

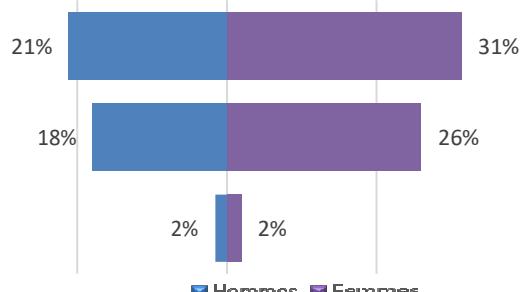
1% des hommes à temps partiel
17% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

- En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

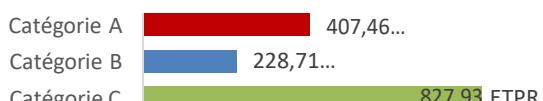
— Équivalent temps plein rémunéré

- 1 894,09 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

> 1 408,21 fonctionnaires
> 55,89 contractuels permanents
> 429,99 contractuels non permanents
(dont 357 assistants familiaux)

3 447 244 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

> 2 agents mis à disposition dans la collectivité
> 41 agents mis à disposition dans une autre structure (dont 25 à la MLPH)
> 2 agents en congés parental
> 37 agents en disponibilité

> 37 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 4 agents détachés au sein de la collectivité
> 12 agents détachés dans une autre structure
> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2021, 77 arrivées d'agents permanents et 77 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique au
31/12/2021

1 512 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires -0,9%

Contractuels 25,0%

Ensemble 0,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	45%
Détachement	12%
Mutation	10%
Mise en disponibilité	9%
Fin de détachement	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	42%
Voie de mutation	25%
Arrivées de contractuels	22%
Intégration directe	5%
Voie de détachement	4%

* 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

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

dont 25% des nominations concernent des femmes

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

dont 80% des nominations concernent des femmes

- 554 avancements d'échelon et 112 avancements de grade

- 5 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 20% des nominations concernent des femmes

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

dont 79,7 % femmes

dont 44,1 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 20,92 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	401 900 000 €	Masse salariale chargée *	84 071 014 €
* Montant global			

Rémunérations annuelles brutes non chargées des permanents	51 101 634 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	11 724 627 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	315 902 €	10 703 066 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	328 681 €	
Supplément familial de traitement :	370 347 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

- Rémunération brute (non chargée) moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 252 €	53 382 €	34 575 €	32 690 €	29 674 €	
Technique	55 970 €	51 414 €	38 258 €	32 719 €	29 043 €	
Culturelle	70 063 €		35 469 €		s	30 952 €
Sportive						
Médico-sociale	40 159 €	39 415 €	39 783 €			
Police						
Incendie						
Animation			31 815 €	27 135 €	31 017 €	
Toutes filières	45 175 €	48 625 €	36 614 €	31 357 €	29 231 €	

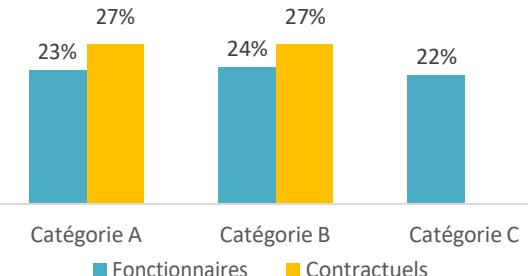
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,94 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	22,70%
Contractuels sur emplois permanents	27,48%
Ensemble	22,94%

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
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- 16943,66 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

En 2021, 5 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

- En moyenne, 33,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

- En moyenne, 7,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,22%	3,41%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,90%	3,42%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,62%	3,48%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

78,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 74 accidents du travail déclarés au total en 2021
- 3,8 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 103 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.

81 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

73 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
98 % sont fonctionnaires
74 % sont en catégorie C

32 172 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
2 conseillers de prévention
- FORMATION**
1106 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
Coût total des formations : **53 777 €**
Coût par jour de formation : **49 €**

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 : **914 681 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

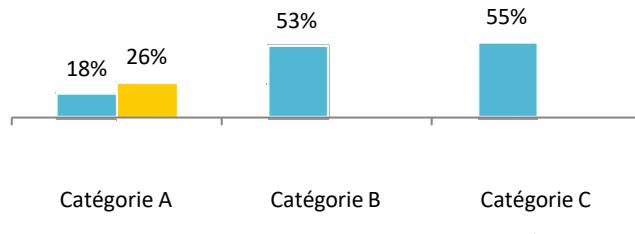
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2021**

Formation

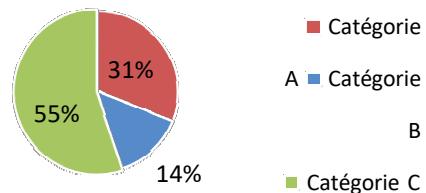
- En 2021, 44,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 3 242 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	43 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Frais de déplacement	10 %
Autres organismes	44 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	41%
Autres organismes	36%
Interne à la collectivité	23%

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	150 399 €	198 723 €
Montant moyen par Bénéficiaire	181 €	210 €

- L'action sociale de la collectivité

- 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

39 jours de grève recensés en 2021

- Comité Technique

3 réunions en 2021 dans la collectivité

— Précisions méthodologiques —

▪ 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

« 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 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 : février 2023

Version 1