



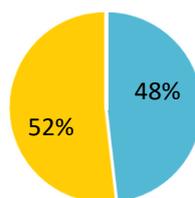
CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE BLAYE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

Effectifs

➔ 56 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 27 fonctionnaires
- > 29 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

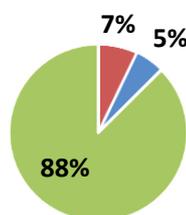
Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

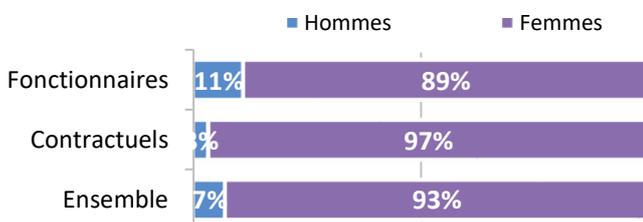
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	11%	17%	14%
Technique	4%	3%	4%
Culturelle	4%		2%
Sportive			
Médico-sociale	81%	79%	80%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

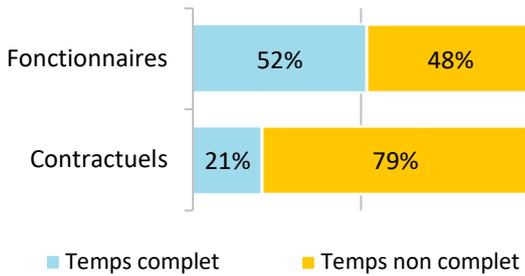


➔ Les principaux cadres d'emplois

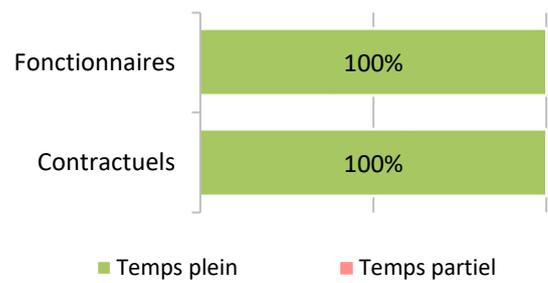
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	75%
Adjoints administratifs	9%
Assistants socio-éducatifs	5%
Rédacteurs	4%
Attachés	2%

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

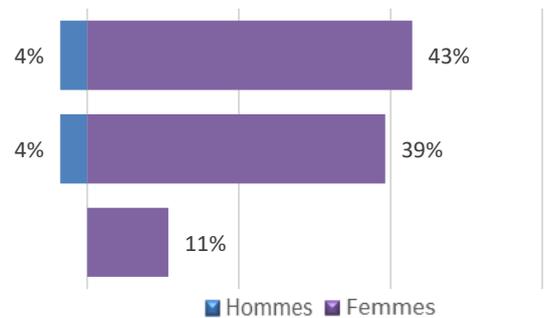
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	
Médico-sociale	55%	91%

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	53,43	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,64	
Ensemble des permanents	47,32	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

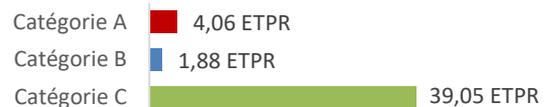
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 44,99 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 24,66 fonctionnaires
- > 20,33 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

81 882 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2024, 20 arrivées d'agents permanents et 25 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
61 agents	56 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-6,9%
Contractuels	↘	-9,4%
Ensemble	↘	-8,2%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	84%
Démission	8%
Départ à la retraite	4%
Autres cas	4%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	80%
Arrivées de contractuels	20%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

- ➔ 9 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2024)

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 72,21 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 711 424 €	Charges de personnel*	1 958 021 €	➔	Soit 72,21 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 336 503 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	121 332 €		
IFSE :	106 205 €		
CIA :	5 430 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	20 742 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 362 €		
Supplément familial de traitement :	806 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	96 721 €		

➔ 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	24 038 €
Technique				s	s	
Culturelle					s	
Sportive						
Médico-sociale	s	30 207 €			29 490 €	29 059 €
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s	30 207 €		s	29 241 €	28 136 €

*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 9,08 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	9,93%
Contractuels sur emplois permanents	7,98%
Ensemble	9,08%

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

1739,93 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage 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	s	s		s	s		3 515 €	10 €	0%			
Catégorie B							s	s				
Catégorie C	2 320 €	175 €	7%	2 284 €	171 €	7%	1 113 €	84 €	7%	s		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 11 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,00%	0,53%	1,72%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,00%	0,53%	1,72%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,00%	1,73%	2,34%

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)
- ➔ 25,9 % 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 2024

- > 2 accidents du travail pour 56 agents en position d'activité au 31 décembre 2024
- > En moyenne, 11 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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût total des formations : 319 €
Coût par jour de formation : -

➔ **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 : 5 574 €

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

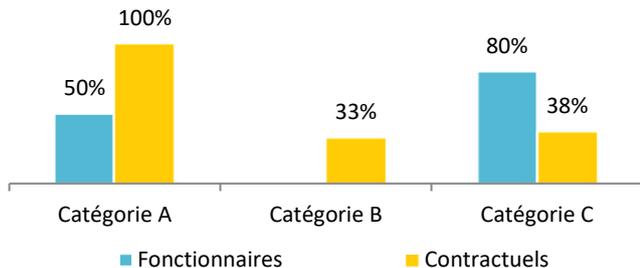
Dernière mise à jour : 2024

Formation

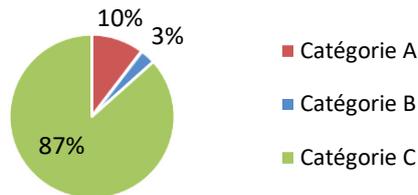
➔ En 2024, 58,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 165 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 16 828 € ont été consacrés à la formation en 2024

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,9 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	82 %
Autres organismes	18 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	47%
Autres organismes	33%
Interne à la collectivité	19%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	1 200 €	1 200 €
Montant moyen par bénéficiaire	240 €	120 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2024 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 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.

Date de publication : juillet 2025

Version 1