

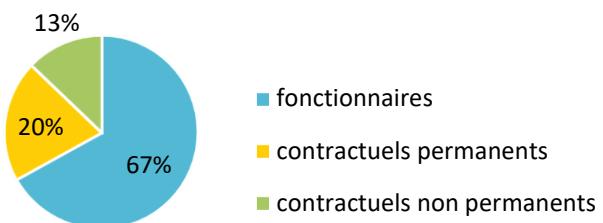
CA DU BASSIN DE BOURG-EN-BRESSE



Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Ain.

Effectifs⇒ **820 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

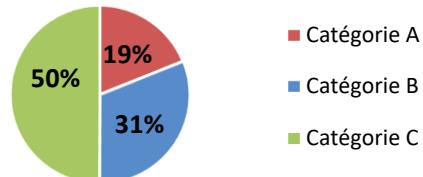
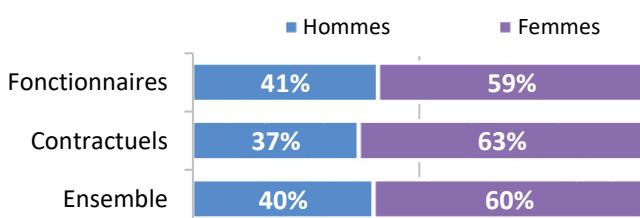
- > **549** fonctionnaires
- > **166** contractuels permanents
- > **105** contractuels non permanents

⇒ **19 % des contractuels permanents en CDI**⇒ **4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**⇒ **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 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et 24 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents⇒ **Répartition par filière et par statut**

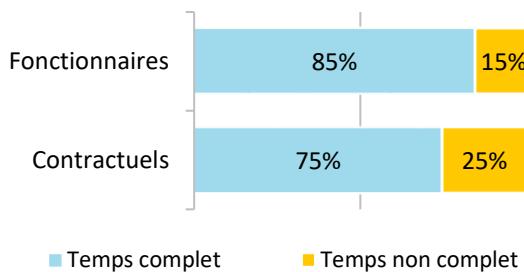
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	29%	30%
Technique	41%	29%	38%
Culturelle	10%	14%	11%
Sportive	3%	3%	3%
Médico-sociale	12%	19%	13%
Police			
Incendie			
Animation	4%	7%	5%
Total	100%	100%	100%

⇒ **Répartition des agents par catégorie**⇒ **Répartition par genre et par statut**⇒ **Les principaux cadres d'emplois**

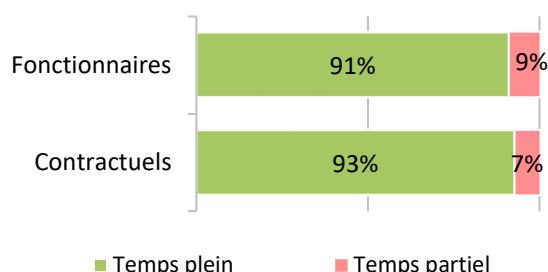
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	24%
Adjointes administratives	13%
Attachées	9%
Assistants d'enseignement artistique	8%
Rédacteurs	8%

— 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	39%	74%
Animation	30%	27%
Médo-sociale	30%	42%

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

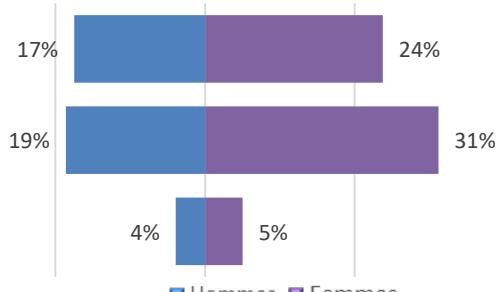
— Pyramide des âges —

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,85
Contractuels permanents	38,49
Ensemble des permanents	45,67
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	35,93

* de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

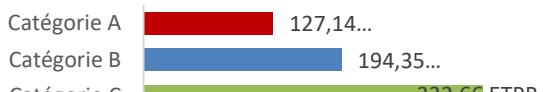
— Équivalent temps plein rémunéré —

► 752,36 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 519,49 fonctionnaires
- > 134,66 contractuels permanents
- > 98,21 contractuels non permanents

1369 295 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières —

- > 2 agents en congés parental
- > 42 agents en disponibilité

- > 4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 4 agents détachés dans une autre structure
- > 6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2024, 109 arrivées d'agents permanents et 118 départs

11 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
724 agents	715 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-1,8%
Contractuels	↗	0,6%
Ensemble	↘	-1,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	46%
Démission	14%
Mise en disponibilité	13%
Départ à la retraite	10%
Mutation	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	40%
Arrivées de contractuels	31%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct	8%
Réintégration et retour	6%

* 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

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

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

dont 75% des nominations concernent des femmes

- 237 avancements d'échelon et 42 avancements de grade

- 10 lauréats d'un examen professionnel nommés

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

dont 71,9 % femmes

dont 65,6 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 5 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	2
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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	60%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	20%
Incorrectness, violences, insultes, harcèlement moral	20%

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 28,28 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	134 180 485 €	Charges de personnel*	37 944 739 €	Soit 28,28 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	21 552 710 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	4 089 582 €	
IFSE :	3 530 908 €	1 832 914 €
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	172 732 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	121 237 €	
Supplément familial de traitement :	186 762 €	
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	50 595 €	40 065 €	34 614 €	29 068 €	30 056 €	26 818 €
Technique	50 872 €	45 133 €	38 138 €	31 498 €	28 683 €	26 392 €
Culturelle	43 058 €	s	32 781 €	25 965 €	26 414 €	
Sportive	s		36 899 €	31 152 €		
Médico-sociale	40 724 €	31 487 €	28 301 €	24 812 €	28 026 €	25 673 €
Police						
Incendie						
Animation			33 305 €	27 388 €	27 639 €	26 280 €
Toutes filières	47 838 €	39 158 €	34 042 €	28 207 €	28 943 €	26 227 €

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,97 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	19,20%
Contractuels sur emplois permanents	18,01%
Ensemble	18,97%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 5060,8 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ 4965,52 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024

► 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	8 675 €			10 323 €			7 293 €			11 484 €		
Catégorie B	4 939 €			5 899 €			4 451 €			4 745 €		
Catégorie C	4 270 €			4 243 €			2 989 €			2 950 €		

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

► En moyenne, 27,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,27%	2,03%	4,52%	2,48%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,60%	2,03%	6,31%	2,48%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,09%	2,62%	6,82%	2,84%

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)
- 33,7 % des agents permanents 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

► 23 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 2,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 99 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.

34 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 91 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 68 % sont en catégorie C*
- ⇒ 46 16 € 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

224 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 39 319 €

Coût par jour de formation : 176 €

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 : 11 915 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

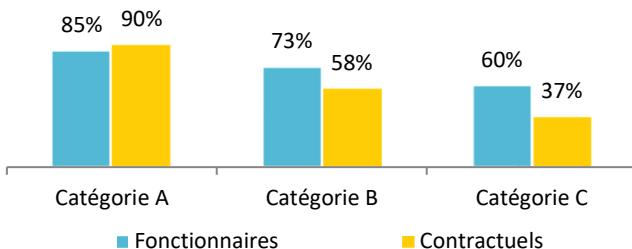
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

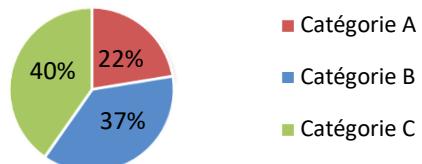
En 2024, 66,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



1 600 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



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

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Coût de la formation des apprentis	12 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	31 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	59%
Autres organismes	36%
Interne à la collectivité	5%

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	30 795 €	82 493 €
Montant moyen par bénéficiaire	108 €	173 €

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

Jours de grève

56 jours de grève recensés en 2024

Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité
2 réunions de la F3SCT

Commissions Administratives Paritaires

1 réunion 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 extraits du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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.