



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Commune de Plougastel-Daoulas (29470)

OBJET

2021-10-11

Présentation du rapport social unique

DATE DE
CONVOCAION
01 octobre 2021

DATE D’AFFICHAGE
08 octobre 2021

Nombre de Conseillers
en exercice.....33
Nombre de présents 32
Nombre d’absents0
Procurations 1
Nombre de votants ..33

“ L’an 2021, le 07 octobre, à 18h30” le Conseil Municipal, légalement convoqué, s’est réuni à la Mairie, en séance publique, sous la présidence de **Monsieur Dominique CAP, Maire.**

Etaients présents :

Dominique CAP, Patricia HENAFF, Jean-Jacques ANDRE, Françoise LOUEDEC, Bernard NICOLAS, Gwenaëlle GOUENNOU, Jean-Paul TOULLEC, Françoise MORVAN, Michel CORRE, Nathalie BATHANY, Yvan LACHUER, Flora GALAND, Claudine ORVOEN, Stéphane MICHEL, Romain ABGRALL, Sylvain GANGLOFF, Haoua LE GALL, Pascal JEULAND, Claire LE VOT, Raymond-Jean LAURET, Catherine BOTHUAN, François THOUROUDE, Julie MERCIER, Olivier LEBOSQUAIN, David MOAN, Aude BURGERCUZON, Stéphane LE GALL, Marlène LE MEUR, Rémy JEZEQUEL, Kristen LE BLEIS, Damien RIVIER, Stéphane PERON

Etaients absents :

Etait représentée :

Brigitte DENIEL à Gwenaëlle GOUENNOU

Secrétaire de séance : Madame Catherine BOTHUAN

Ainsi délibéré en séance, les jours, mois et an que dessus.
Pour extrait certifié conforme au Registre.

2021-10-11

Présentation du rapport social unique

Rapporteur

Patricia HENAFF, 1^e Adjointe au Maire

Instaurée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'obligation pour les collectivités locales et leurs groupements d'élaborer un « rapport social unique - RSU » est entré en vigueur le 1er janvier 2021. Le RSU remplace le bilan social.

Il constitue un outil de suivi de l'évolution des effectifs des collectivités territoriales et offre une vision globale et dynamique des ressources humaines. Il s'intéresse notamment aux évolutions en termes de statuts, de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, de parcours professionnels, de santé au travail, d'absentéisme ou encore de rémunération.

Ce document est à la fois :

- une base qualitative pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion
- un outil de dialogue social (présenté au Comité Technique)
- un outil de gestion des ressources humaines (prévisions de recrutement)
- un instrument de comparaison dans l'espace et le temps

Ce Rapport Social Unique sera réalisé tous les ans et présenté au comité technique et au conseil municipal, puis publié sur le site internet de la commune. Le rapport de cette année concerne les données 2020, il a reçu un avis favorable du comité technique le 28 septembre 2021.

Entendue(s) la (les) :

Commission 1 FAGE 2020-2026 du 30-09-2021

Vote

Conseillers présents	32
Conseillers représentés	1
Ayant voté pour.....	33
Ayant voté contre	0
S'étant abstenu	0
N'ayant pas pris part au vote	0

Délibération du Conseil Municipal : Adoptée à l'unanimité.

Fait à Plougastel-Daoulas, le **07 octobre 2021**

Le Maire,
Dominique CAP



CERTIFIE EXECUTOIRE par le Maire

Transmis à la Préfecture le 08-10-2021
Publié le 08-10-2021
Notifié le 11-10-2021



→ COMMUNE DE PLOUGASTEL DAOULAS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Finistère.

Effectifs

→ 147 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 94 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 49 contractuels non permanents



→ Aucun contractuel permanent en CDI

→ Précisions emplois non permanents

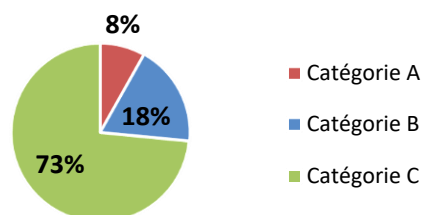
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 98 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

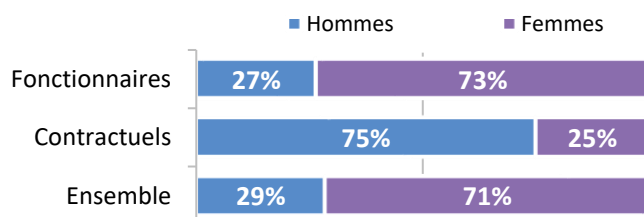
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	50%	27%
Technique	34%	50%	35%
Culturelle	6%		6%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	13%		12%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	19%		18%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

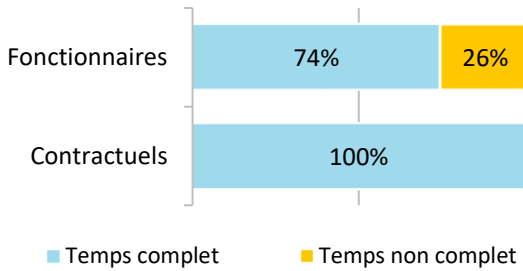


→ Les principaux cadres d'emplois

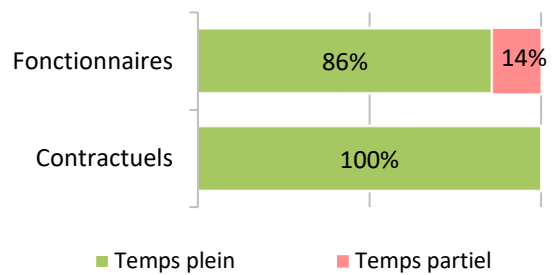
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	27%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints d'animation	12%
ATSEM	11%
Rédacteurs	6%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	38%	0%
Médico-sociale	33%	
Animation	33%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
 20% des femmes à temps partiel

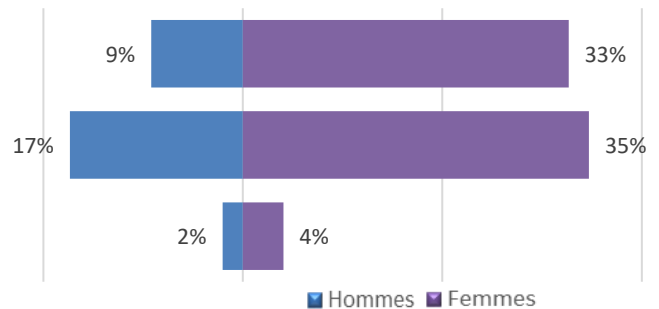
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,60
Contractuels permanents	36,25
Ensemble des permanents	46,17
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,54

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

➔ 120,25 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 88,29 fonctionnaires
- > 4,96 contractuels permanents
- > 27,00 contractuels non permanents

218 855 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	9,67 ETPR
Catégorie B	15,39 ETPR
Catégorie C	68,19 ETPR

Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

> 2 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2020, 4 arrivées d'agents permanents et 9 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
103 agents	98 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-4,1%
Contractuels	↘	-20,0%
Ensemble	↘	-4,9%

- ➔ Principales causes de départs permanents

Départ à la retraite	56%
Détachement	11%
Mise en disponibilité	11%
Fin de contrats remplaçants	11%
Décès	11%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	50%
Intégration directe	25%
Voie de mutation	25%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ 5 lauréats d'un concours dont 2 n'ayant pas été nommés
- dont 67% des nominations concernent des femmes
- ➔ 39 avancements d'échelon et 4 avancements de grade
- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 46,58 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 323 147 €	Charges de personnel*	4 808 611 €	➔	Soit 46,58 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 656 811 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	595 588 €
Primes et indemnités versées :	459 303 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	10 126 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 097 €		
Supplément familial de traitement :	25 178 €		
Indemnité de résidence :	19 822 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	46 884 €	s	34 239 €	s	25 924 €	
Technique	s		s	s	26 074 €	
Culturelle	s		25 702 €	s	s	
Sportive			s			
Médico-sociale	36 841 €				23 984 €	
Police					s	
Incendie						
Animation			31 384 €		23 674 €	
Toutes filières	44 042 €	s	30 949 €	28 929 €	25 365 €	

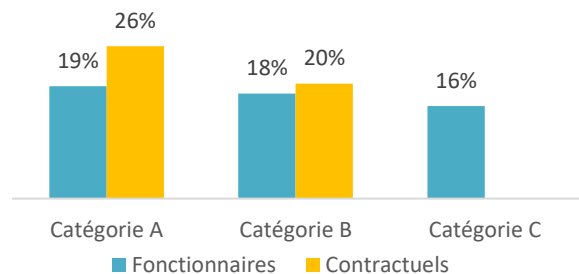
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,29 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	16,79%
Contractuels sur emplois permanents	23,36%
Ensemble	17,29%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 120 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 834 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

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

> en 2020, 10 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

en 2020, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 29,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 29,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,22%	1,23%	4,10%	2,11%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,20%	1,23%	7,92%	2,11%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,44%	2,47%	12,99%	5,45%

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

- ➔ Les agents ont bénéficié de 33 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 52,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 8 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 5,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 16 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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 21 881 € 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**
12 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 2 580 €
Coût par jour de formation : 215 €
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

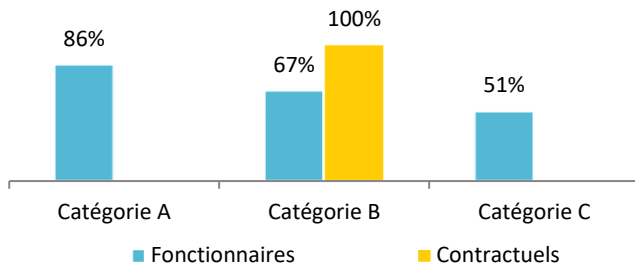
Total des dépenses : 890 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2017

Formation

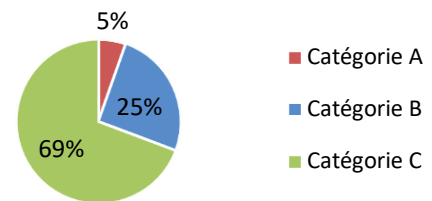
➔ en 2020, 57,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 166 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 31 744 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	63 %
Autres organismes	32 %
Frais de déplacement	5 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	74%
Autres organismes	26%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	6 013 €
Montant moyen par bénéficiaire	97 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

5 jours de grève recensés en 2020

➔ Comité Technique Local

3 réunions en 2020 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 : septembre 2021

Version 3