



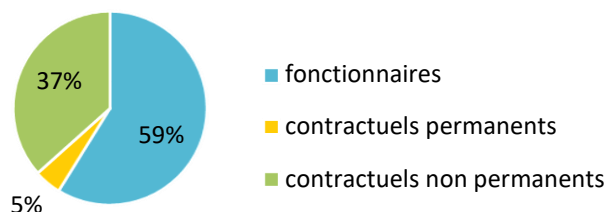
## COMMUNE DE PLOUGASTEL DAOULAS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 du Finistère.

### Effectifs

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

- > 90 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 56 contractuels non permanents



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

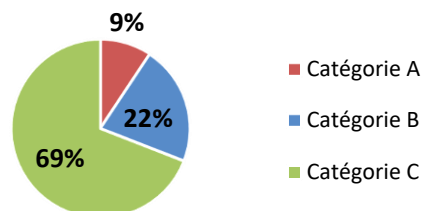
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 89 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : 2 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

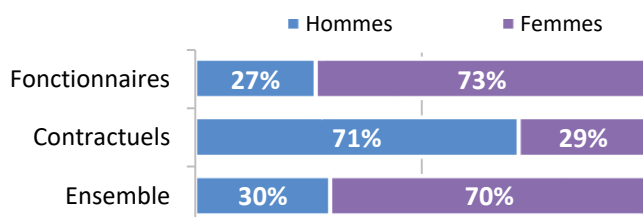
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	57%	27%
Technique	33%	43%	34%
Culturelle	7%		6%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	14%		13%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	19%		18%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

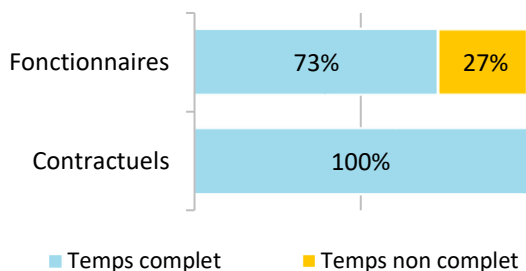


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

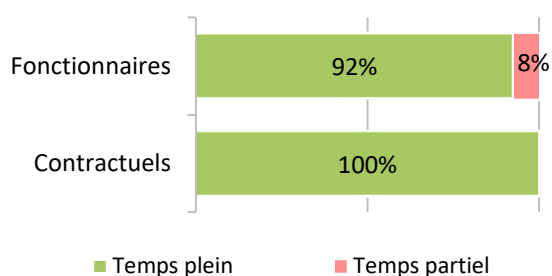
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	25%
Adjoints administratifs	12%
ATSEM	11%
Adjoints d'animation	11%
Rédacteurs	9%

## 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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	38%	
Technique	37%	0%
Animation	35%	

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

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

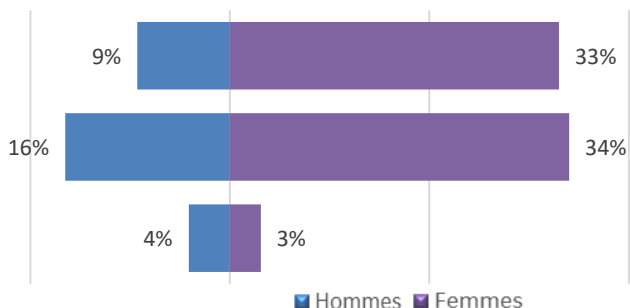
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,89
Contractuels permanents	33,21
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,90</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,14

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

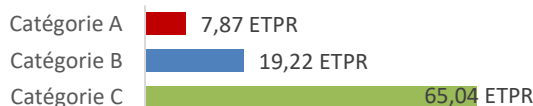
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 147,17 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 86,87 fonctionnaires
- > 5,26 contractuels permanents
- > 55,04 contractuels non permanents

267 849 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

- ➔ En 2021, 7 arrivées d'agents permanents et 9 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
99 agents	97 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-4,3%
Contractuels	↗	40,0%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-2,0%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	33%
Mise en disponibilité	22%
Rupture conventionnelle	22%
Détachement	11%
Mutation	11%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Réintégration et retour	29%
Remplacements (contractuels)	29%
Recrutement direct	14%
Voie de mutation	14%
Voie de détachement	14%

\* 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

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 38 avancements d'échelon et 11 avancements de grade

- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

## 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 45,67 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>11 125 683 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>5 081 012 €</b>	➔	<b>Soit 45,67 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>2 627 075 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>889 785 €</b>
Primes et indemnités versées :	606 763 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	15 039 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 934 €		
Supplément familial de traitement :	16 673 €		
Indemnité de résidence :	19 066 €		
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	46 379 €	s	32 064 €	s	26 731 €	
Technique	s			35 342 €	25 568 €	
Culturelle	s		25 347 €		s	
Sportive			s			
Médico-sociale	s				24 653 €	
Police						s
Incendie						
Animation			30 286 €		23 618 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>45 598 €</b>	<b>s</b>	<b>29 824 €</b>	<b>32 479 €</b>	<b>25 431 €</b>	

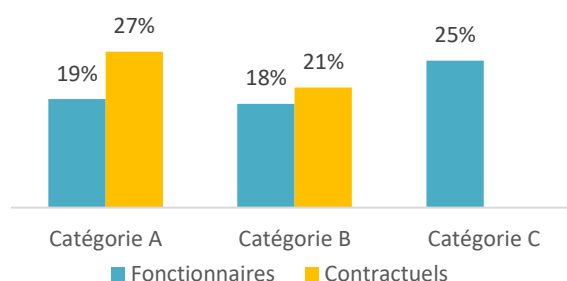
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 23,1 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>23,10%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>23,10%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>23,10%</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

- ⇒ 126 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 1114 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, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 34,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,4 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)	5,89%	0,67%	5,51%	2,50%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,42%	0,67%	8,78%	2,50%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,77%	1,00%	10,99%	2,90%

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

- ➔ 6 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 56,6 % 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

➔ 16 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 10,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 9 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\*
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 5 en catégorie C
- ⇒ 21 881 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

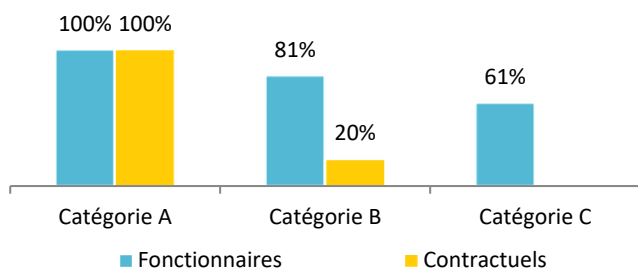
- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
10 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
  
Coût total des formations : 1 370 €  
Coût par jour de formation : 137 €
- ➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2017

## Formation

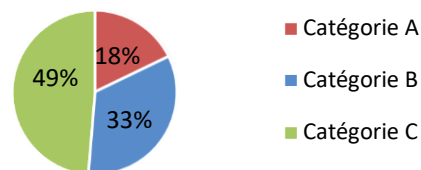
➔ En 2021, 66,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 36 468 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Frais de déplacement	11 %
Autres organismes	24 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	68%
Autres organismes	32%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	6 159 €
Montant moyen par bénéficiaire	101 €

➔ 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

3 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2021 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### 1 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

### 2 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 »

#### 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 : novembre 2022

Version 1