

Rapport Social Unique (RSU) - Synthèse

Ville & CCAS de Ploemeur

Année 2021



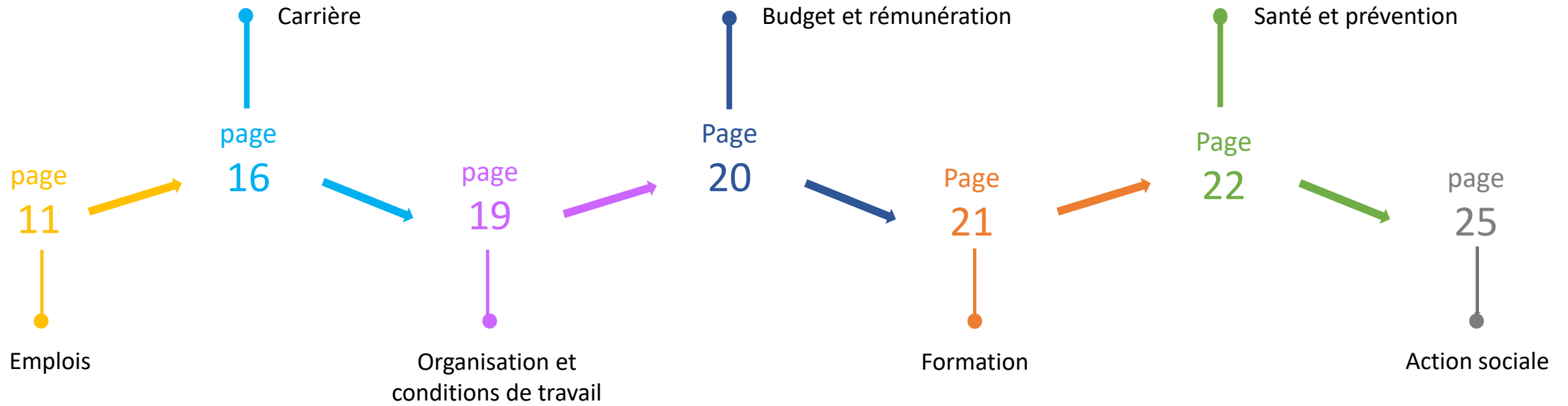
Propos introductif

Suite à la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU) sur la gestion des ressources humaines a été rendu obligatoire au 1er janvier 2021. Il remplace le bilan social (établi jusqu'alors tous les 2 ans) et l'état de situation comparée des femmes et des hommes. Le décret et l'arrêté d'application de cette loi ont été publiés tardivement, en fin d'année 2021.

Compte tenu des développements techniques conséquents, le portail numérique national de collecte des données n'a pas pu ouvrir avant le second semestre 2022. En conséquence, la date de fin de la collecte des données a été repoussée à mi-février 2023. De plus, la collectivité a également du attendre que son éditeur de logiciel RH puisse intégrer les modifications induites. Ce qui explique que le RSU au titre de l'année 2021 soit présenté au Comité Social Territorial (CST) en juin 2023.

Le rapport qui va suivre n'est pas exhaustif. En raison des contraintes temporelles, le service des ressources humaines n'a pas pu compléter l'ensemble des indicateurs créés par la réglementation, notamment ceux ne figurant pas dans son SIRH. Les prochains rapports seront plus complets. La comparaison des données avec celles figurant dans le bilan social 2020 réalisé en interne n'est pas opportune car la matrice, les indicateurs choisis et les modes de calculs peuvent différer. La comparaison des données sera donc effective à compter du RSU au titre de l'année 2022.

Sommaire



Groupe 1 EMPLOIS

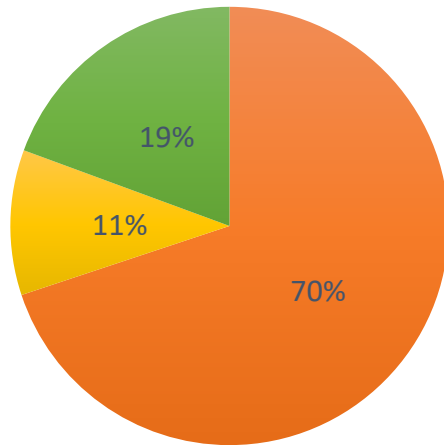
Indicateur 1

Effectif physique au 31/12/2021

➔ 392 agents employés au 31/12/2021

Dont

- 274 fonctionnaires
- 42 contractuels permanents
- 76 contractuels non permanents



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

Remarque

Dans l'extraction chiffrée, 17 CDD remplaçants comptabilisés dans les contractuels permanents. Or, ils devraient être comptés dans les CDD non permanents puisque le fonctionnaires remplacés sont bien comptés dans les effectifs permanents. A contrario, les 10 assistants maternels en CDI présents au 31/12/21 ont été comptés dans les non permanents.

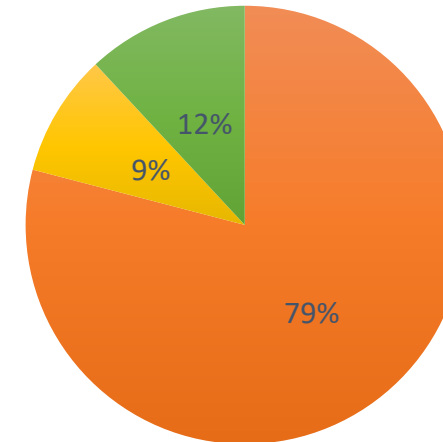
Indicateur 2

Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

➔ 338,29 agents en ETPR sur l'année 2021

Dont

- 253,12 fonctionnaires
- 36,73 contractuels permanents
- 48,44 contractuels non permanents



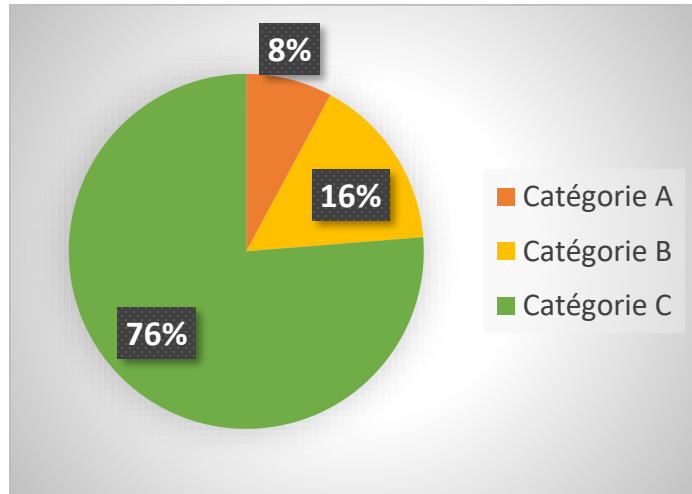
- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

Groupe 1 EMPLOIS

Indicateur 3

Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par catégorie



Les principales filières

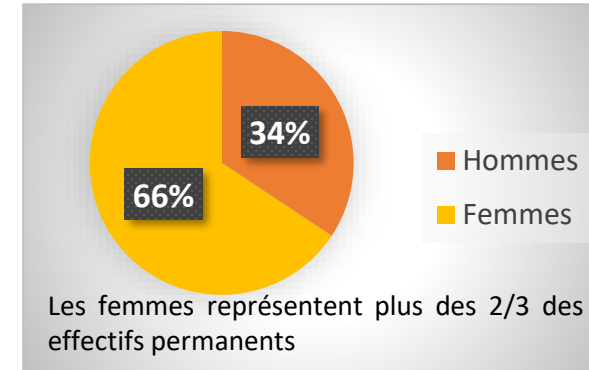
Cadres d'emplois	% d'agents
FILIERE TECHNIQUE	42%
FILIERE ADMINISTRATIVE	23%
FILIERE MEDICO-SOCIALE	14%

Remarque

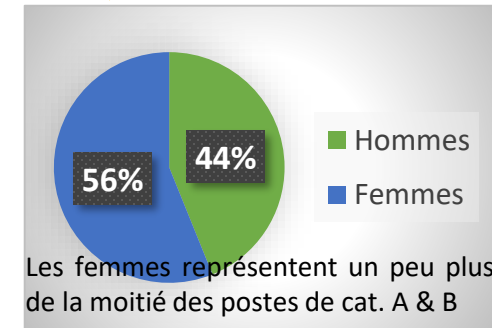
7 filières sont représentées au sein de la Ville et du CCAS.

Les filières techniques, administratives et médico-sociale représentent à elles seules 79% des effectifs

Répartition par genre



Répartition par genre et catégorie, filière



Genre	A	B	C
H	4,67%	25,67%	69,66%
F	9,52%	10,75%	79,72%

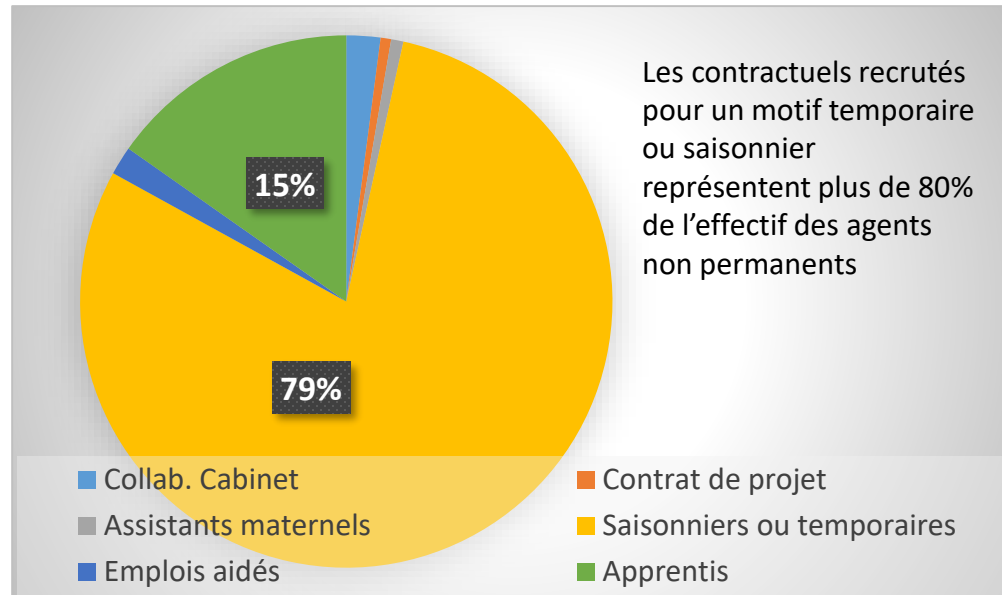
FILIERE	Hommes	Femmes	Tous
FILIERE TECHNIQUE	69%	28%	42%
FILIERE ADMINISTRATIVE	6%	33%	23%
FILIERE SOCIALE	0%	19%	12%
FILIERE ANIMATION	6%	9%	8%
FILIERE CULTURELLE	11%	5%	7%
FILIERE SPORTIVE	6%	2%	3%
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0%	3%	2%
FILIERE POLICE MUNICIPALE	2%	1%	1%
Total général	100%	100%	100%

Groupe 1 EMPLOIS

Indicateur 4 Caractéristiques des agents non permanents



Répartition par type d'emploi (en ETP rémunéré sur l'année)



Indicateur 5 Agents en situation de handicap

Nombre d'agents s/ emploi permanent en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	0	0	0	0
B	0	6	0	0
C	2	13	0	1

Soit un taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap de :

- 6,59 % pour la ville
- 8,62 % pour le CCAS

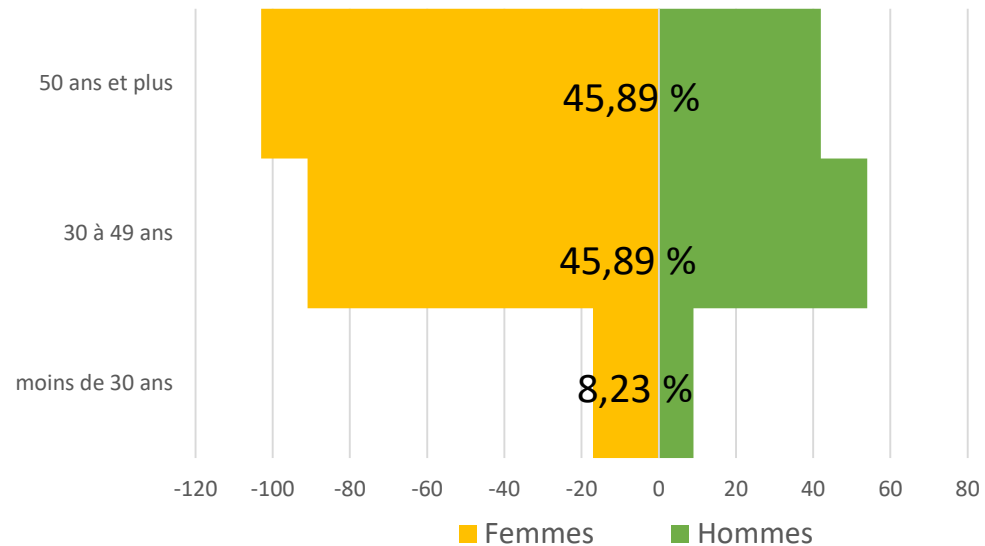
N.B. Obligation légale fixée à 6 % des effectifs permanents

Groupe 1 EMPLOIS

Indicateur 6

Âges

➔ Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



➔ L'âge moyen des agents permanents est de 47 ans pour les agents de la Ville et 50 ans pour les agents du CCAS

Indicateur 7

Mobilité des agents permanents

➔ 35 arrivées

Motifs de recrutement	Nombre	%
Recrutement direct (nominations fonctionnaires stagiaires)	17	49 %
Recrutement par voie de mutation (fonctionnaires titulaires)	5	14 %
Recrutement p/ voie de détachement (fonctionnaires titulaires autres FP)	1	3 %
Recrutement de contractuels s/ emploi permanent	12	34 %

➔ 28 départs

Motifs de départ	Nombre	%
Départ à la retraite	12	43 %
Agent contractuel nommé stagiaire	5	18 %
Démission, révocation, licenciement, aband. poste...	4	14 %
Détachement, disponibilité, congé parental	4	14 %
Mutation de fonctionnaires	3	11 %

Groupe 1 EMPLOIS

Indicateur 7

Mobilité des agents permanents

➔ Perspectives de départ en retraite d'ici à 2027

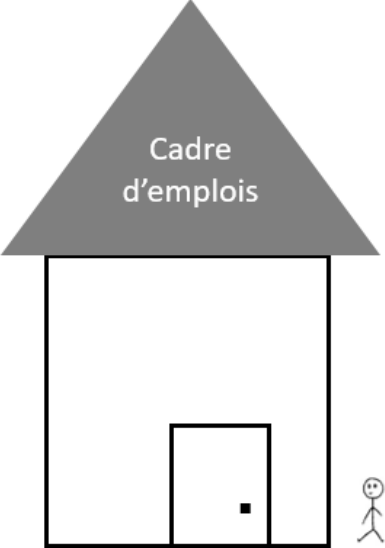
Date de dép. possible	DIRECTION	Service	Catégorie	Nombre poste
2020	CULTURE	Animation Culturelle	B	1
		Bibliothèque	C	1
		Ecole De Musique	B	1
	EEJ SPORT	Ecole Maternelle Chataigneraie	C	1
		Jeunesse	C	1
Total 2020				5
2021	DGS	DGS Administration	C	1
Total 2021				1
2022	EEJ SPORT	Batiments Sportifs	C	1
Total 2022				1
2023	CCAS	CCAS ex	C	1
	CULTURE	Animation Culturelle	C	1
		Ecole De Musique	B	1
	EEJ SPORT	Service Education	C	1
	PETITE ENFANCE	Petite Enfance Crèche Familiale	0	1
	RESSOURCES	Ressources Humaines	C	1
	STM	Propreté Urbaine	C	1
Total 2023				7

Date de dép. possible	DIRECTION	Service	Catégorie	Nombre poste
2024	CCAS	Aide Sociale Portage Repas	C	1
	CULTURE	Bibliothèque	B	1
				C
	DGS	DGS Administration	A	1
	EEJ SPORT	Ecole Primaire Pagnol	C	1
		Ecole Primaire Prevert	C	1
		Jeunesse	B	1
	RESSOURCES	Cuisine Centrale	C	1
	STM	Services Généraux CTM	C	1
	Voirie Communale	C	1	
Total 2024				10
2025	CCAS	CCAS ex	C	2
	CULTURE	Direction Culture	A	1
	EEJ SPORT	Piscine	A	1
	PETITE ENFANCE	Petite Enfance Crèche Familiale	0	1
	SAAD	Aides à domicile	C	1
	STM	Services Généraux CTM	C	1
Total 2025				7
2026	CCAS	Direction CCAS	A	1
	DAUF	Urbanisme Etudes	B	1
	EEJ SPORT	Ecole Primaire Pagnol	C	1
	RESSOURCES	Cuisine Centrale	C	2
	STM	Environnement STM	C	1
	Services Généraux CTM	C	1	
Total 2026				7
2027	DGS	Etat Civil	C	1
	EEJ SPORT	Ecole Maternelle Chataigneraie	C	2
		Ecole Maternelle Desnos	C	1
		Service Education	C	2
	PETITE ENFANCE	Petite Enfance Administratiion	A	1
	RESSOURCES	Ressources Humaines	C	1
	SAAD	Aides à domicile	C	2
	STM	Services Généraux CTM	B	1
				C
		Voirie Communale	C	2
Total 2027				14
Total général				52

Groupe 2 CARRIERE

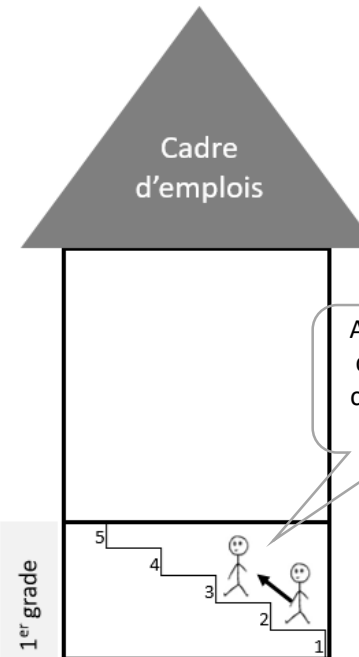
Indicateur 1 Déroutement de carrière des fonctionnaires

Nominations stagiaire et titularisations



	Hommes	Femmes	TOTAL
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	6	7	13
Prolongation de stage	0	0	0
Titularisations de travailleurs en situation de handicap	0	0	0
Refus de titularisation	0	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2021	0	3	3
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2021	2	5	7
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2021	1	7	8

Avancements d'échelon



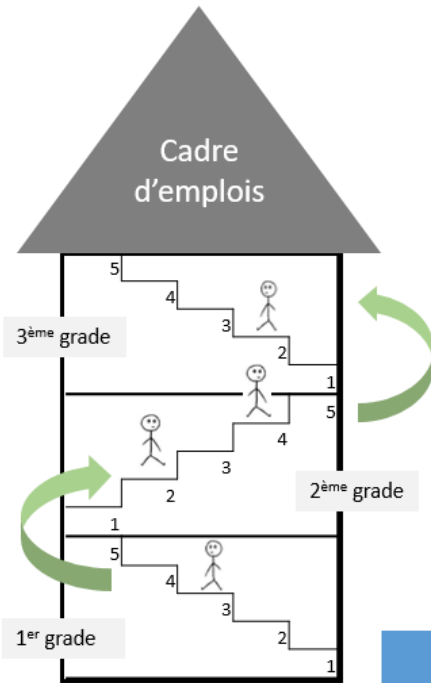
Si les conditions d'ancienneté sont réunies, l'avancement est automatique = DE DROIT

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2021 un :	Hommes	Femmes	TOTAL
Avancement d'échelon :	41	82	123

Groupe 2 CARRIERE

Indicateur 1 Déroulement de carrière des fonctionnaires

Avancements de grade



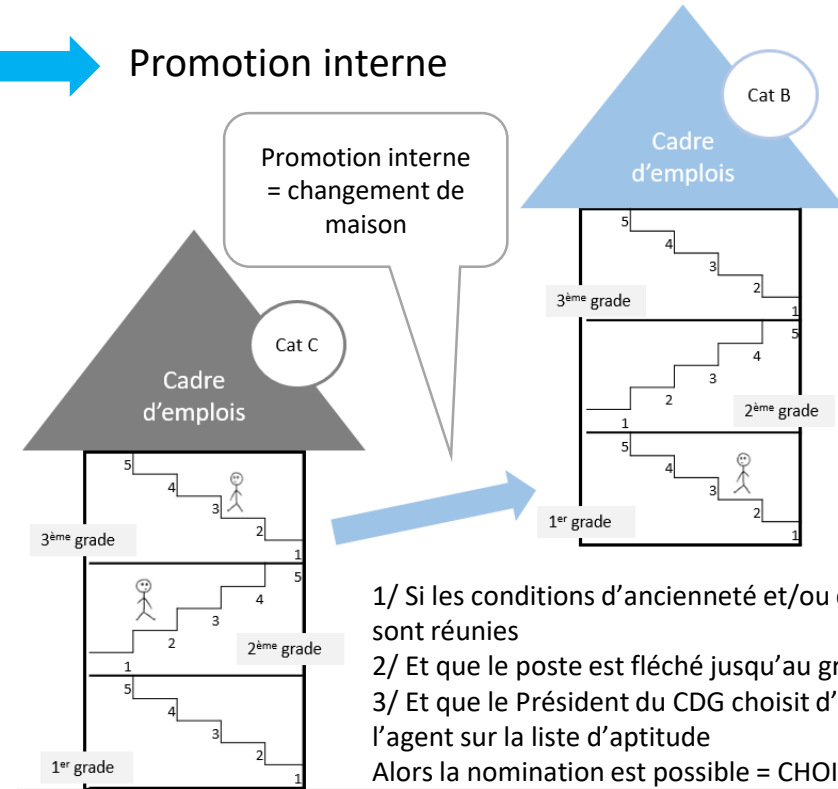
Si les conditions d'ancienneté et/ou d'examen pro sont réunies, l'avancement est possible = AU CHOIX de l'autorité territoriale

« C'est comme les antibiotiques... Ce n'est pas automatique »

Avancement grade = changement d'étage

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	0	1	1
Catégorie B	1	2	3
Catégorie C	5	13	18

Promotion interne



- 1/ Si les conditions d'ancienneté et/ou d'examen pro sont réunies
 - 2/ Et que le poste est fléché jusqu'au grade de PI
 - 3/ Et que le Président du CDG choisit d'inscrire l'agent sur la liste d'aptitude
- Alors la nomination est possible = CHOIX de l'autorité territoriale

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	0	1	1
Catégorie C	1	0	1

Groupe 2 CARRIERE

Indicateur 2

Sanctions disciplinaires

➔ Nombre et typologie des sanctions prononcées

2 sanctions prononcées en 2021

- 1 sanction du 3^{ème} groupe prise après avis du conseil de discipline : exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois assortie de 2 mois de sursis
Faute : manquement à l'honneur (comportement inapproprié → violence physique et verbale)
- 1 sanction du 1^{er} groupe (sans avis du conseil de discipline) : blâme
Faute : manquement à l'honneur (comportement et propos inappropriés auprès d'un public mineur)

Indicateur 3

Position statutaires

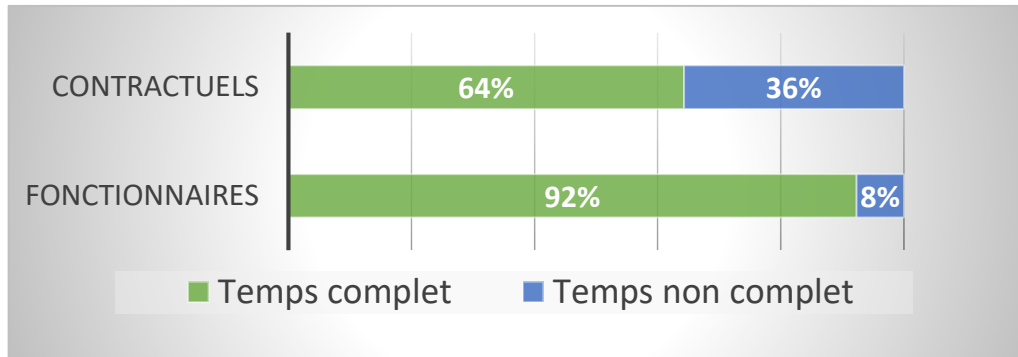
➔ Nombre d'agents placés en positions statutaires particulières au 31/12/2021 par genre

	Hommes	Femmes	Total
En congé parental (article 75)	0	1	1
En disponibilité (article 72) de droit ou sur demande	6	11	17
En disponibilité d'office	2	5	7
Détachés dans une autre structure (article 64) Autre collectivité	0	1	1
Détachés sur emploi fonctionnel dans leur collectivité	0	2	2
TOTAL	8	20	28

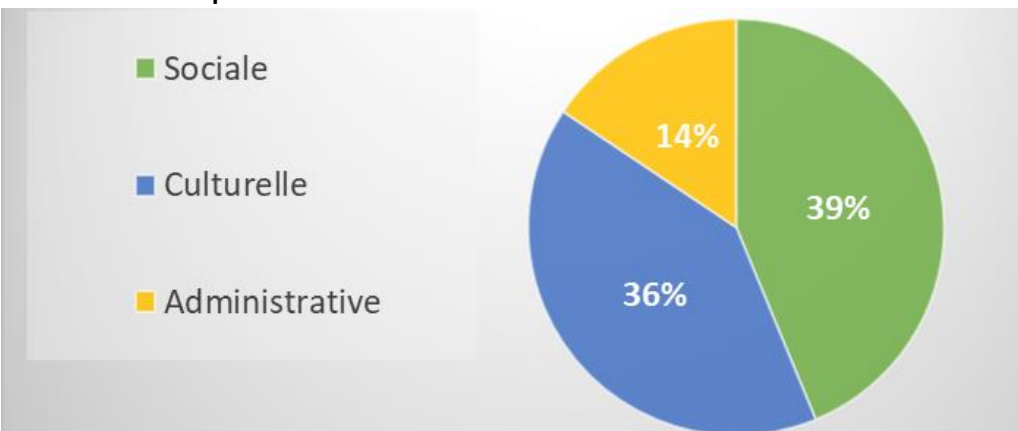
Groupe 3 ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Indicateur 1 Temps complet et non complet

Répartition des agents

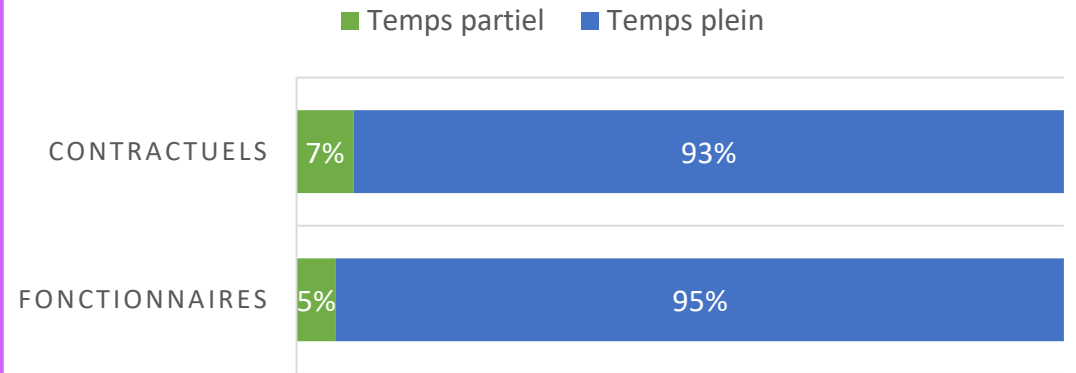


Les filières les plus concernées par le temps non complet

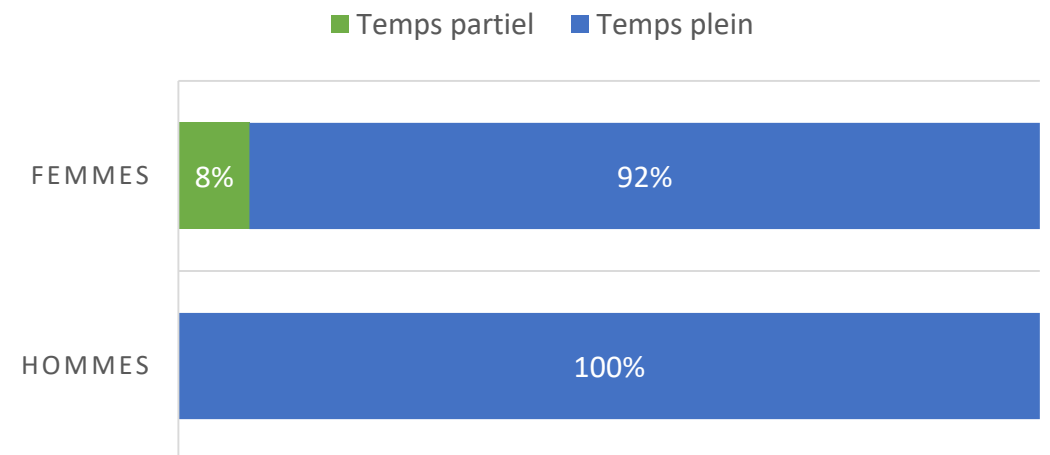


Indicateur 2 Temps plein et temps partiel

Répartition des agents



Part des agents à temps partiel selon le genre



Groupe 4 BUDGET ET REMUNERATION

Indicateur 1 Charges de personnel

➔ Budget de fonctionnement et part des charges de personnel

Budget de fonctionnement*	23 510 379 €	Charges de personnel*	14 723 905 €
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------

* Montant global

Soit 62,63 % des dépenses de fonctionnement

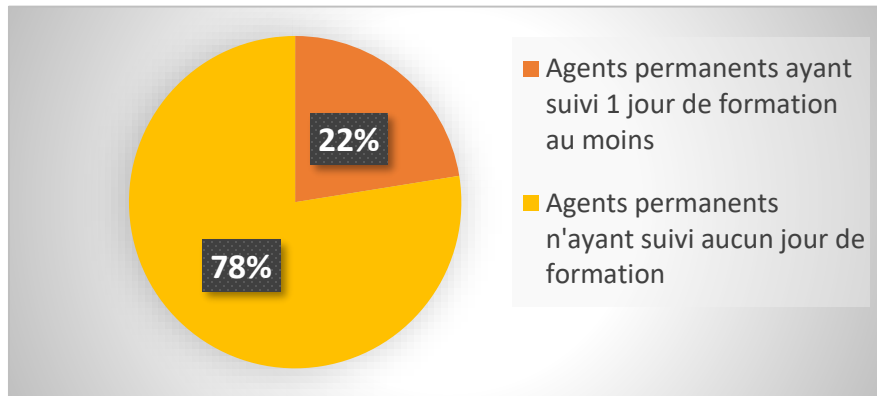
➔ Rémunérations annuelles brutes des emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes	8 129 948 €	100 %
Primes et indemnités versées	1 027 266 €	12 %
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	99 360 €	1 %
Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	68 948 €	0,85 %
Supplément Familial de Traitement (SFT)	73 483 €	0,90 %
Indemnité de Résidence (IR)	60 871 €	0,75 %

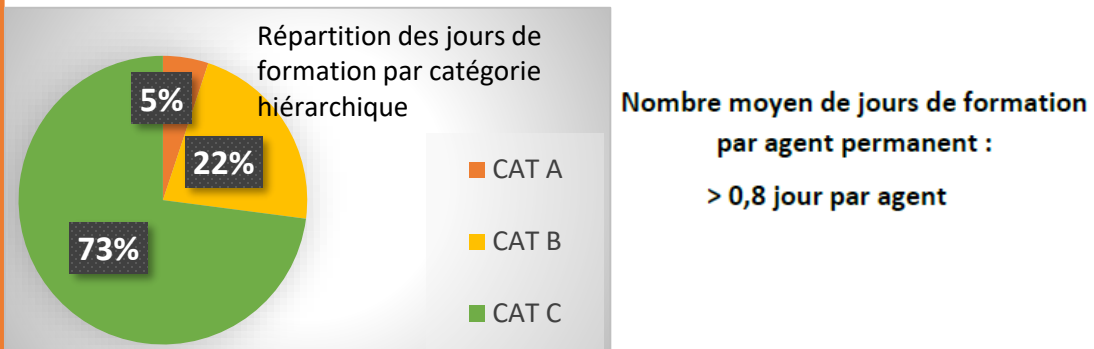
Groupe 5 FORMATION

Indicateur 1 Part des agents et nombre de jours

➔ Part des agents permanents ayant participé à une formation au moins en 2021



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

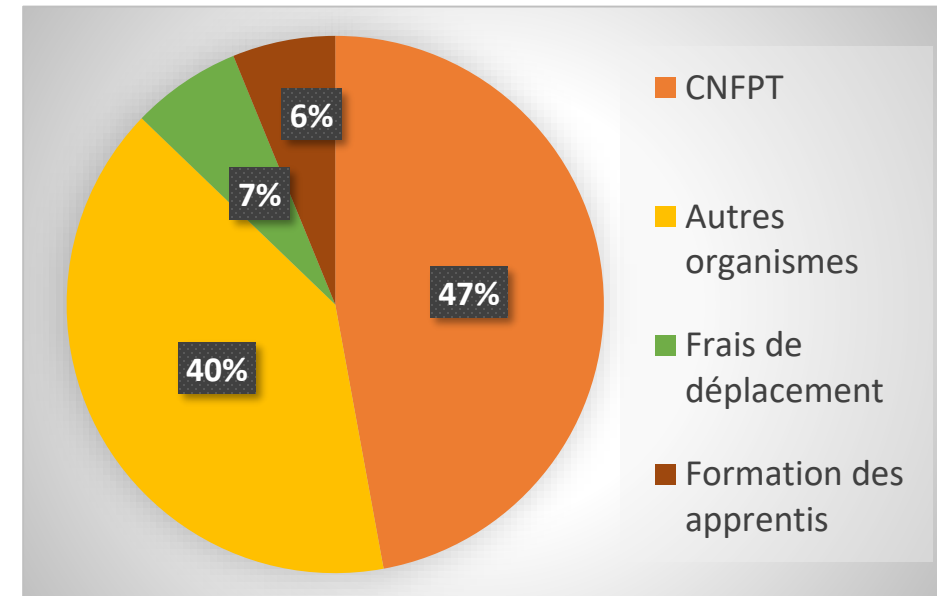


Groupe 5 FORMATION

Indicateur 2 Dépenses de formation

➔ 156 695 € ont été consacrés à la formation en 2021
Soit 1,06 % des charges de personnel (« effort de formation »)

➔ Répartition des dépenses



Groupe 6 SANTE ET PREVENTION

Indicateur 1 Absentéisme

Part et typologie de l'absentéisme par statut

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.

VILLE	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,04%	1,58%	6,34%	1,12%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,61%	1,58%	10,32%	1,12%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,39%	2,01%	11,07%	1,83%

CCAS	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	12,78%	8,05%	12,05%	3,33%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	22,54%	8,05%	20,30%	3,33%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	23,59%	8,60%	21,26%	4,58%

➔ En moyenne, 42,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

➔ En moyenne, 82,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 29,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

Groupe 6 SANTE ET PREVENTION

Indicateur 1 Absentéisme

➔ Les accidents du travail* reconnus dans l'année 2021 et jours d'arrêt de travail pour des accidents survenus en 2021 ou avant

*Le tableau qui suit concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2021.

VILLE	Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2021 ou auparavant)			
	Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres d'emplois - Filière				
Attachés	0	333	2	0
Rédacteurs	0	5	0	0
Adjointes administratifs	0	56	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	394	2	0
Agents de maîtrise	22	1	0	0
Adjointes techniques	240	156	0	0
FILIERE TECHNIQUE	262	157	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	353	166	0	0
FILIERE CULTURELLE	353	166	0	0
Agents de police municipale	365	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	365	0	0	0
Adjointes d'animation	3	294	0	0
FILIERE ANIMATION	3	294	0	0
TOTAL	983	1 011	2	0

➔ Les maladies professionnelles* reconnues dans l'année 2021 et jours d'arrêt de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles

*Le tableau qui suit concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2021.

VILLE	Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Adjointes administratifs	0	334	0	31
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	334	0	31
TOTAL	0	334	0	31

Groupe 6 SANTE ET PREVENTION

Indicateur 1 Absentéisme

➔ **Les accidents du travail* reconnus dans l'année 2021 et jours d'arrêt de travail pour des accidents survenus en 2021 ou avant**

**Le tableau qui suit concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2021.*

CCAS

Cadres d'emplois - Filière	Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2021 ou auparavant)			
	Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agents sociaux	0	461	0	0
FILIERE SOCIALE	0	461	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	125	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	125	0	0
TOTAL	0	586	0	0

➔ **Les maladies professionnelles* reconnus dans l'année 2021 et jours d'arrêt de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles**

**Le tableau qui suit concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2021.*

CCAS

Cadres d'emplois	Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agents de maîtrise	0	15	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	15	0	0
Agents sociaux	0	255	0	0
FILIERE SOCIALE	0	255	0	0
TOTAL	0	270	0	0

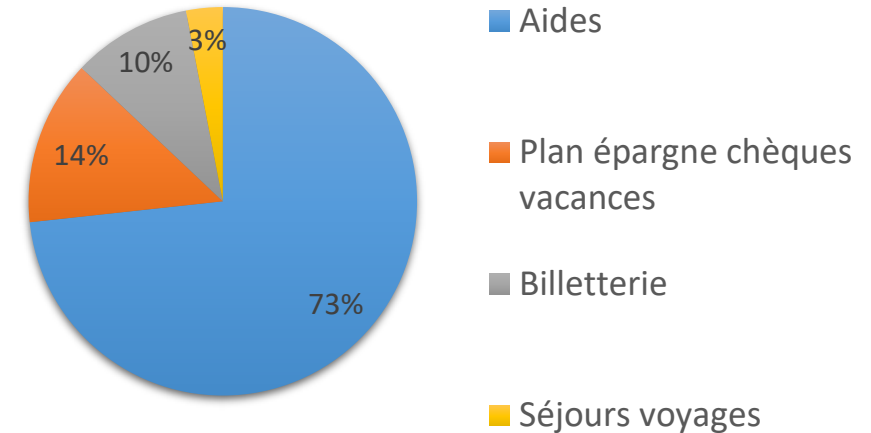
Groupe 7 ACTION ET PROTECTION SOCIALE

Indicateur 1 Action sociale

➔ CNAS

Indicateur	2021
Montant des cotisations payées par la collectivité	111 901 €
Nombre de bénéficiaires	603
<i>Agents actifs</i>	433
<i>Agents retraités</i>	170
Nombre de bénéficiaires ayant sollicité une ou plusieurs prestations	250
Pourcentage d'utilisateurs	41 %
Montant des prestations versées par le CNAS	72 991 €
% prestations / cotisation	65 %

Prestations CNAS demandées par les agents



➔ 14 270 € de chèques cadeaux

La collectivité attribue des chèques cadeaux à l'occasion de deux évènements :

- Les fêtes de Noël : chèque cadeaux d'une valeur de 30€ / enfant attribué aux parents dont les enfants sont âgés de 0 à 17 ans
- Les départs à la retraite : chèque cadeaux d'une valeur de 100€

➔ 25 000 € de subvention versée au comité du personnel

Groupe 7 ACTION ET PROTECTION SOCIALE

Indicateur 2

Protection sociale



Participation à la prévoyance

La collectivité participe financièrement au contrat dits « labellisés » souscrits par les agents à hauteur de 20 euros par mois.

Collectivité	Nombre d'agents	Participation versée
Ville	133	31 593 €
CCAS	40	8 646 €
Ensemble	173	40 239 €