

Rapport Social Unique (RSU)

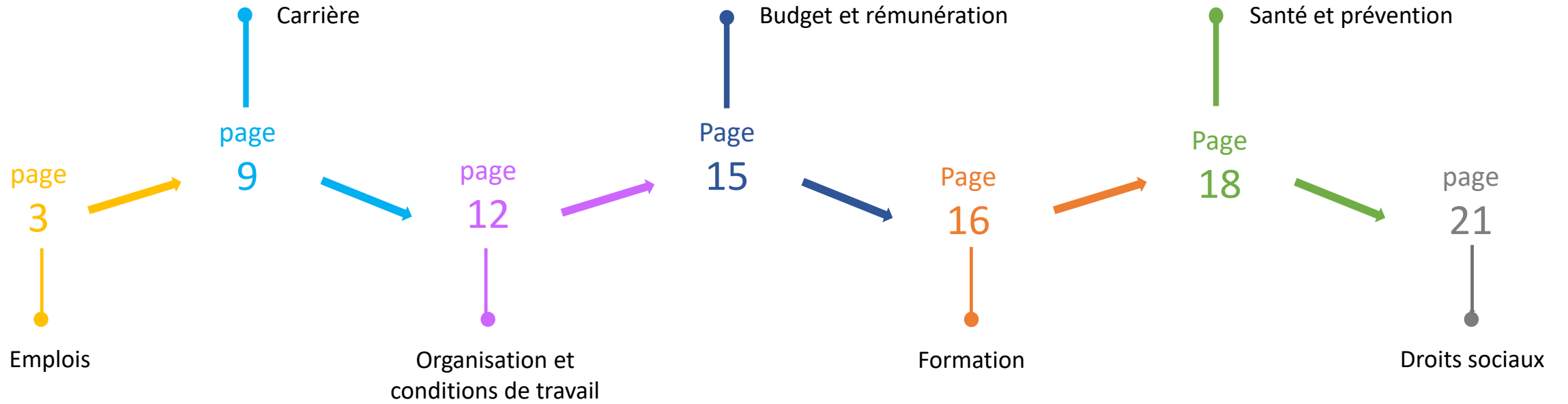
Ville & CCAS de Ploemeur

Année 2022

Présentation synthétique



Sommaire



Groupe 1 EMPLOIS

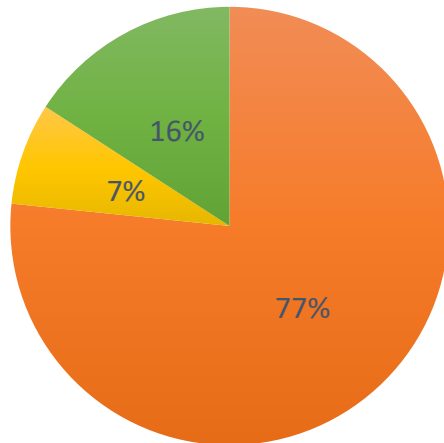
Indicateur 1

Effectif physique au 31/12/2022



385 agents

- 295 fonctionnaires
- 29 contractuels permanents
- 61 contractuels non permanents

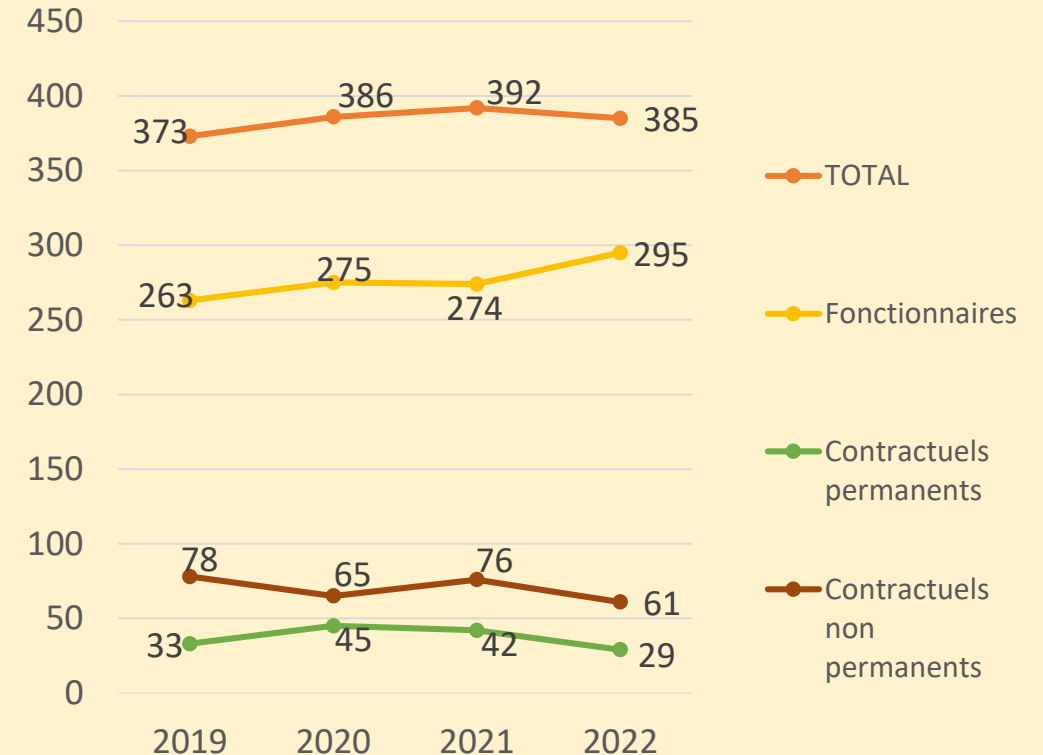


- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

Remarque

Dans l'extraction chiffrée, 6 CDD remplaçants comptabilisés dans les contractuels permanents. Or, ils devraient être comptés dans les CDD non permanents puisque les fonctionnaires remplacés sont bien comptés dans les effectifs permanents. A contrario, les 9 assistants maternels en CDI ont été comptés dans les non permanents.

Point de comparaison



On observe une augmentation de +8 agents permanents. L'année 2022 a été marquée par :

- Des pérennisations d'agents sur emploi non permanent
- Des recrutements anticipés afin de remplacer des agents proches de la retraite et en arrêt de longue durée

Groupe 1 EMPLOIS

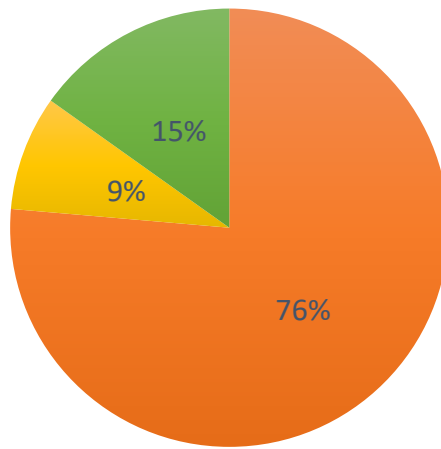
Indicateur 2

Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)



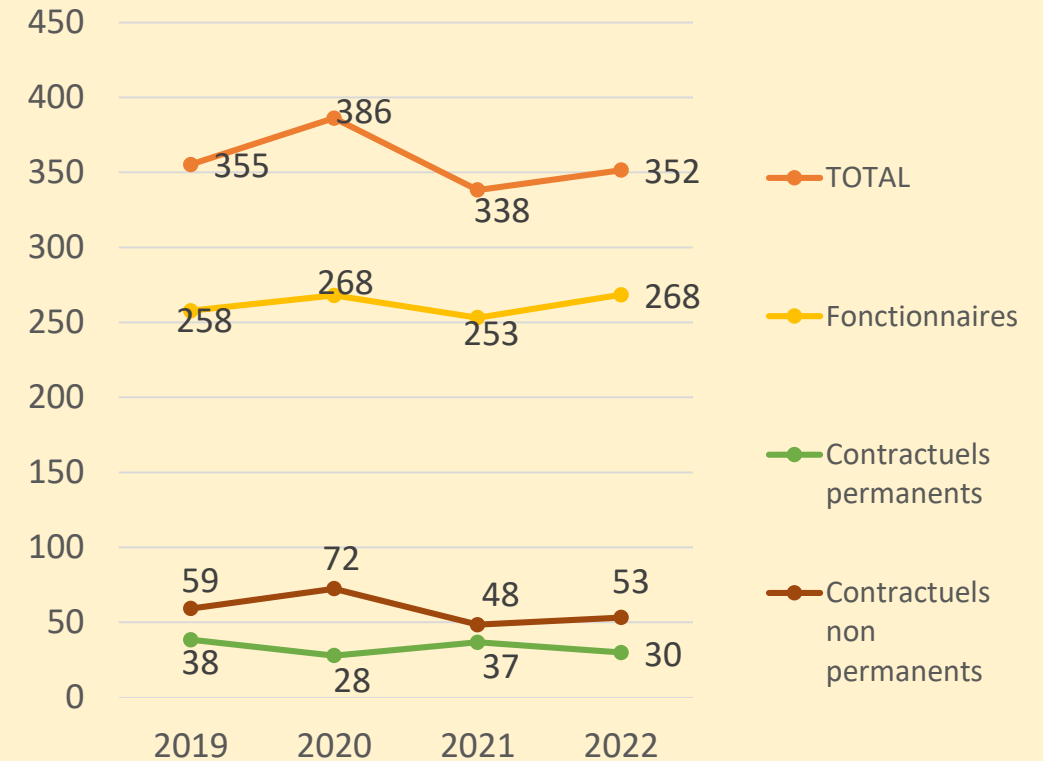
351,52 agents

- 268,44 fonctionnaires
- 29,82 contractuels permanents
- 53,26 contractuels non permanents



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

Point de comparaison



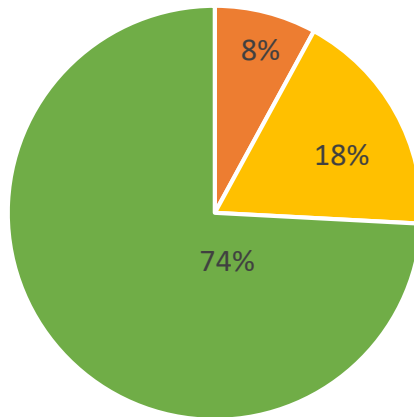
Groupe 1 EMPLOIS

Indicateur 3

Caractéristiques des agents permanents

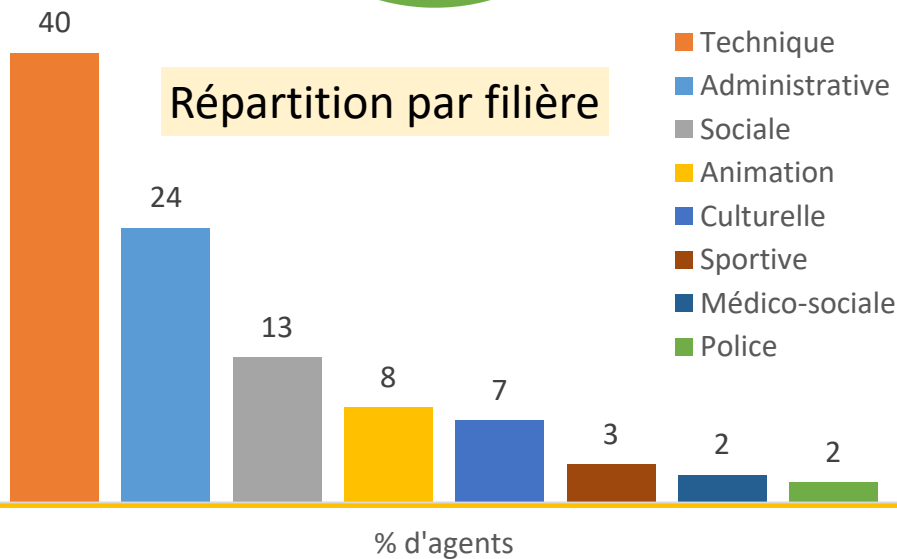
Répartition par catégorie

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

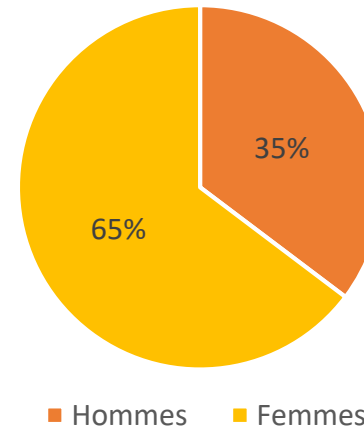


Le taux d'encadrement est de 19,2 %

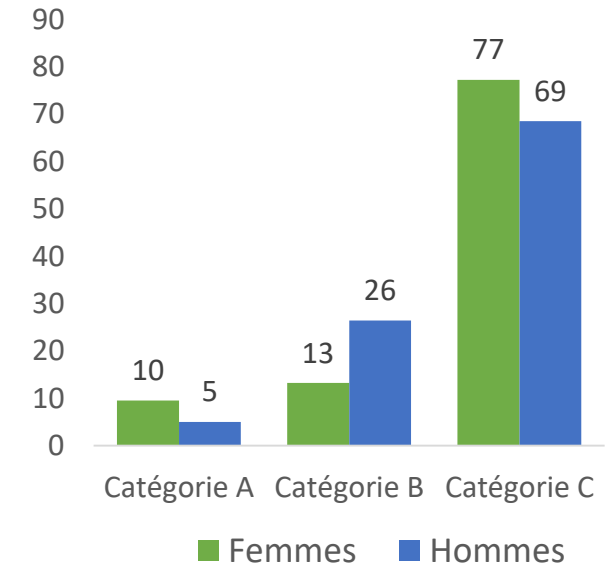
Répartition par filière



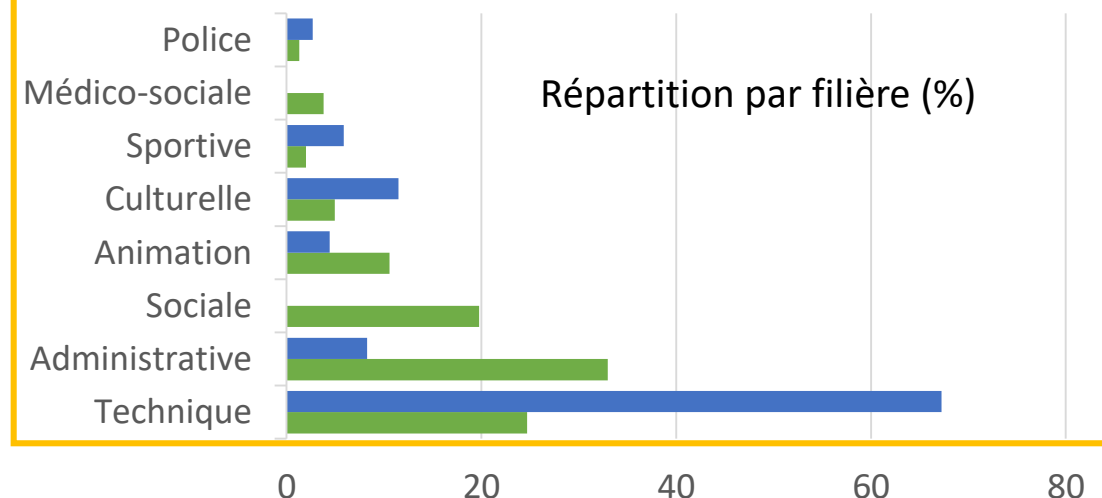
Répartition par genre



Répartition par catégorie (%)



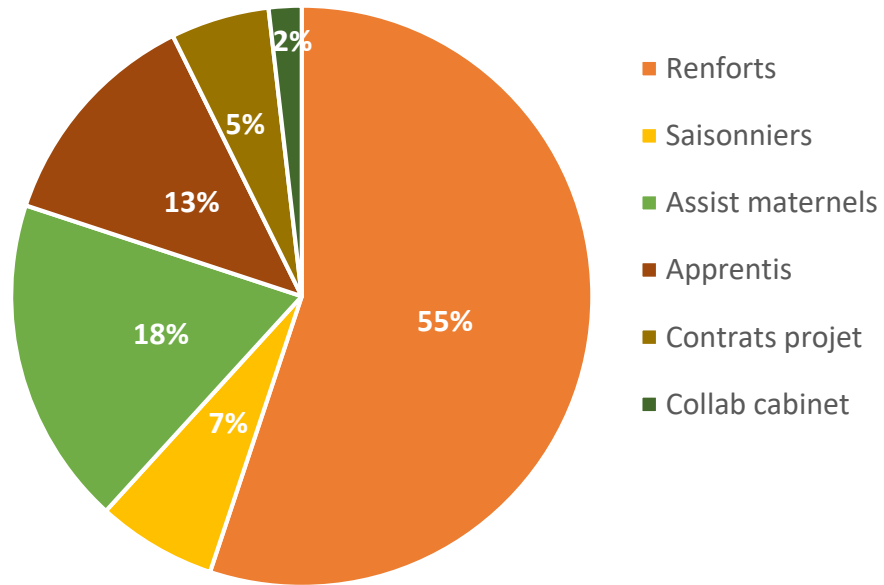
Répartition par filière (%)



Groupe 1 EMPLOIS

Indicateur 4 Caractéristiques des agents non permanents

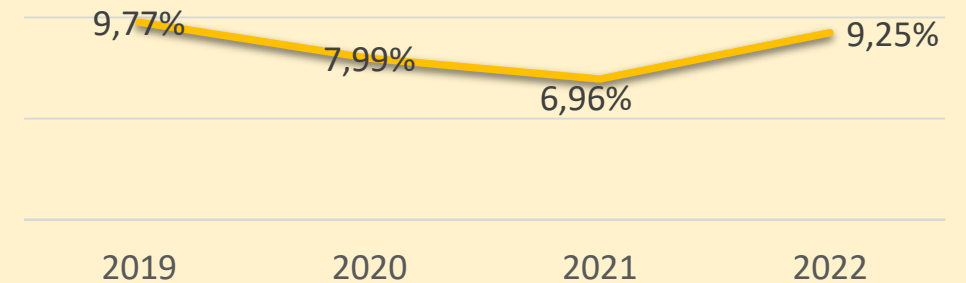
Type d'emploi (équivalence ETP)



Indicateur 5 Agents en situation de handicap

Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
4	25	1	0

Part des agents en situation de handicap parmi les agents permanents



Nota Bene

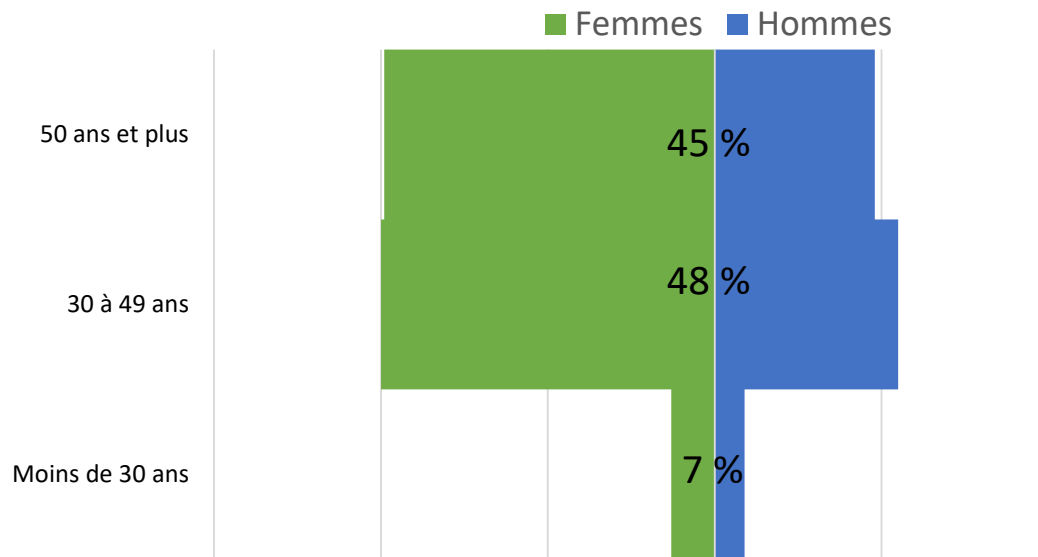
L'obligation légale d'emploi de personnes en situation de handicap est fixée à 6% de l'effectif

Groupe 1 EMPLOIS

Indicateur 6

Âges

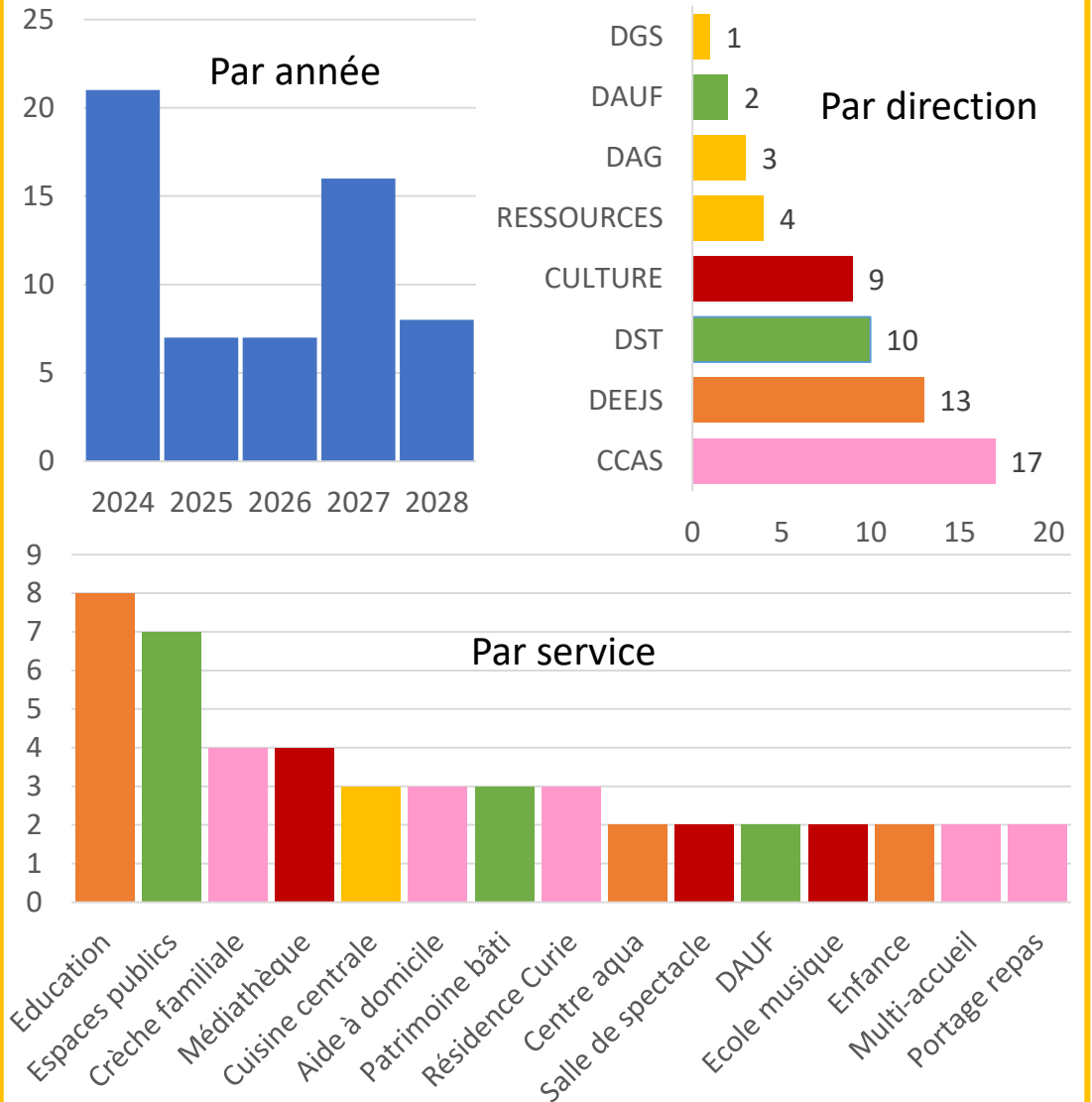
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



VILLE âge moyen = 47 ans

CCAS âge moyen = 50 ans

59 agents permanents qui atteindront l'âge légal de départ en retraite d'ici à 2028

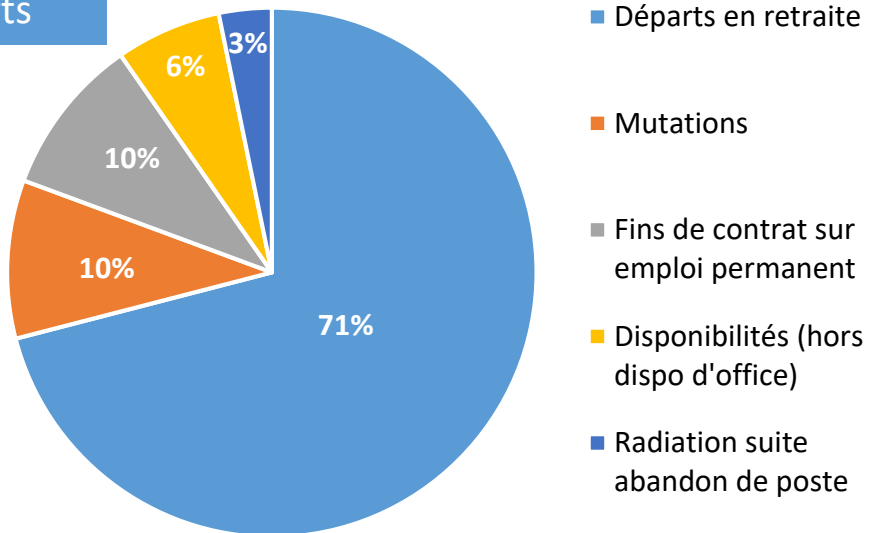


Groupe 1 EMPLOIS

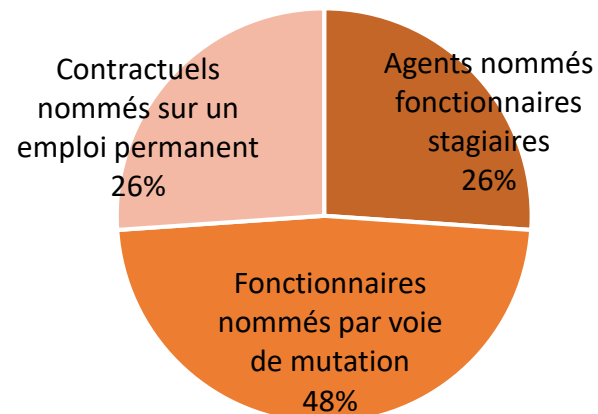
Indicateur 7

Mobilité des agents permanents

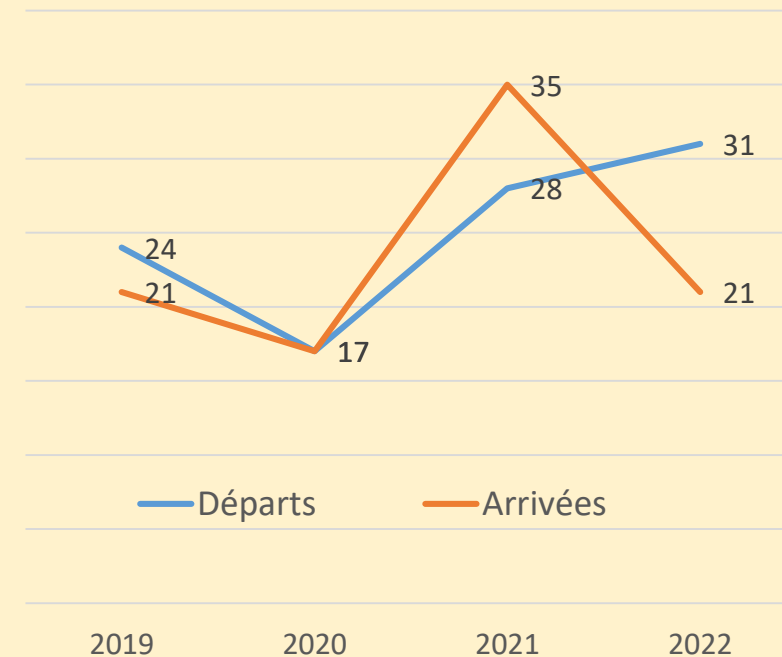
31 départs



21 nouveaux arrivants



Point de comparaison

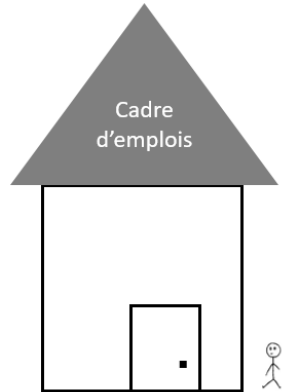


Le différentiel entre les départs et les arrivées s'explique par le fait que des départs aient été remplacés par des agents contractuels déjà présents au sein de la collectivité, qui n'apparaissent donc pas dans la catégorie « nouvel arrivant ».

Groupe 2 CARRIERE

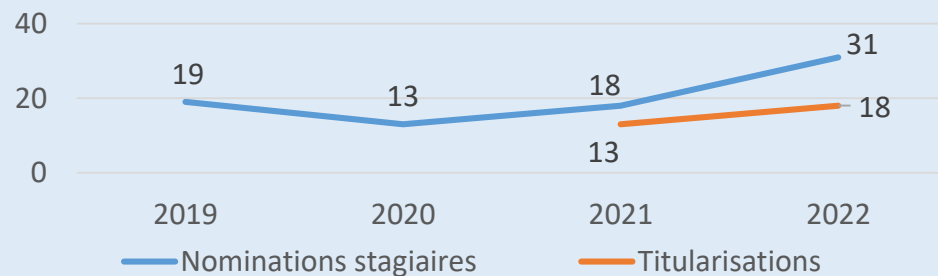
Indicateur 1

Déroulement de carrière des fonctionnaires

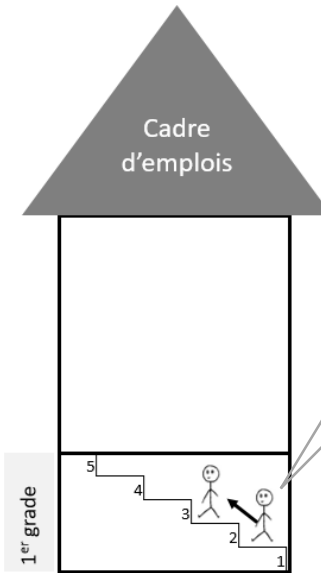


31 nominations stagiaire et 18 titularisations

Point de comparaison



- Pérennisations d'agents sur emploi non permanent
- Recrutements anticipés afin de remplacer des agents proches de la retraite et en arrêt de longue durée



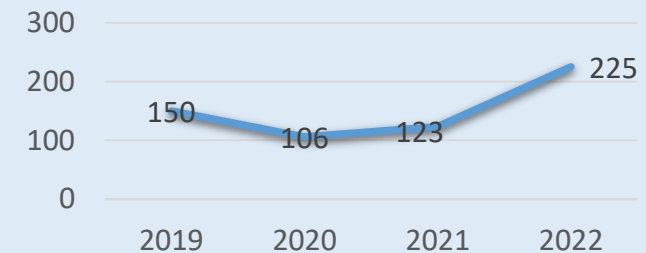
225 avancements d'échelon

Soit 76% des fonctionnaires qui ont bénéficié d'un avancement en 2022

Avancement d'échelon = changement de marche

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

Point de comparaison

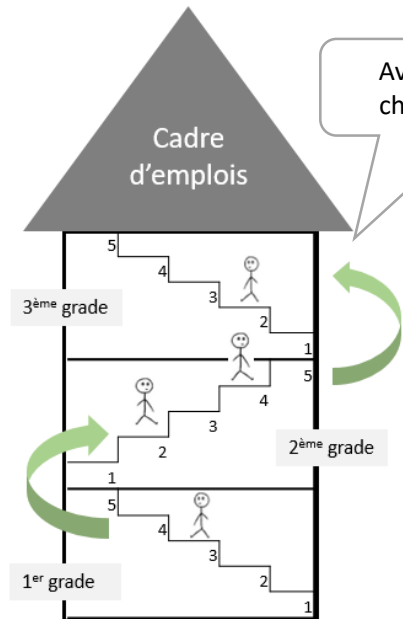


2 réformes « carrière » sont intervenues en 2022 : une en catégorie C et une en catégorie B.

La réduction de la durée de certains échelons, la bonification d'ancienneté accordée aux agents de la catégorie C, ont permis à davantage d'agents de bénéficier d'un avancement d'échelon.

Groupe 2 CARRIERE

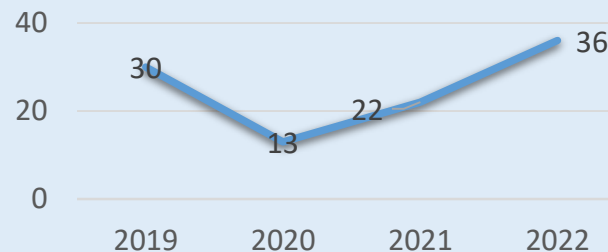
36 avancements de grade



Avancement grade =
changement d'étage

Si les conditions
d'ancienneté ou d'examen
pro sont réunies, ET que le
poste est fléché jusqu'au
grade en question, ET que
la valeur pro est jugée
satisfaisante,
ALORS l'avancement est
possible = AU CHOIX de
l'autorité territoriale

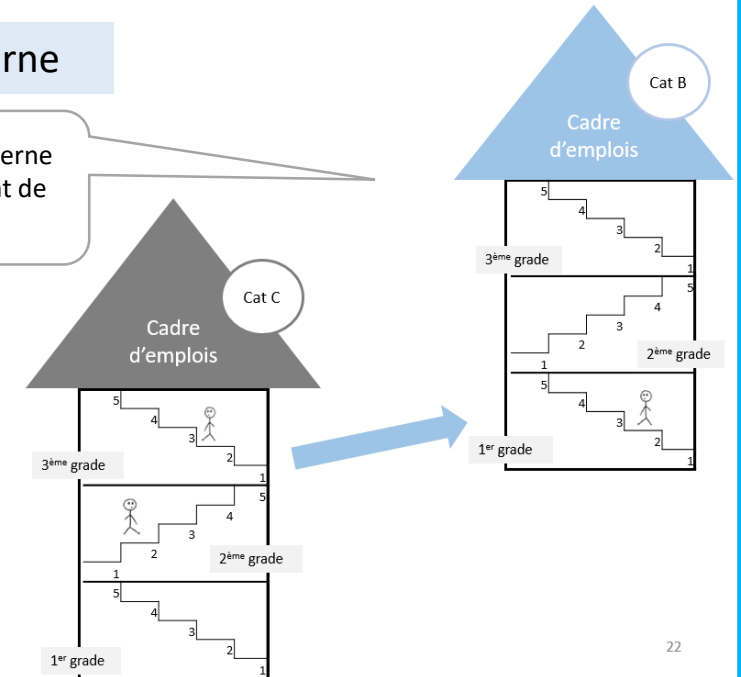
Point de comparaison



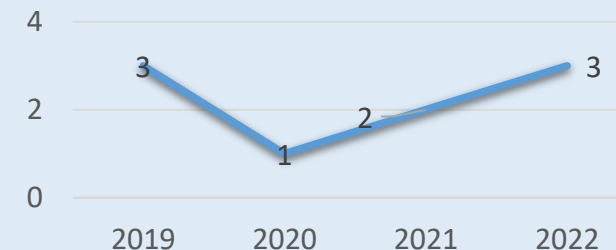
3 promotions interne

Promotion interne
= changement de
maison

Si les conditions
d'ancienneté ou d'examen
pro sont réunies, ET que le
poste est fléché jusqu'au
cadre d'emplois/grade en
question, ET que la valeur
pro est jugée satisfaisante,
ET que le dossier est retenu
par le président du CDG 56,
ALORS la promotion interne
est possible = AU CHOIX de
l'autorité territoriale



Point de comparaison



Groupe 2 CARRIERE

Indicateur 2

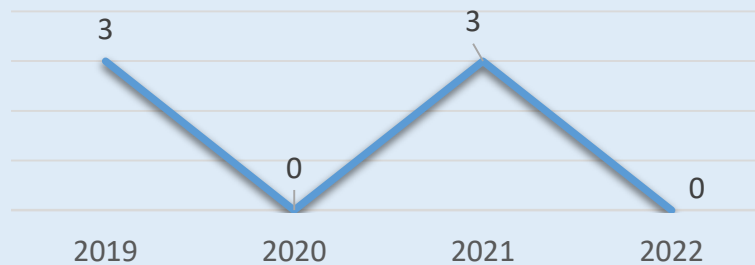
Sanctions disciplinaires



Pas de sanctions prononcées en 2022

Point de comparaison

Evolution des sanctions disciplinaires



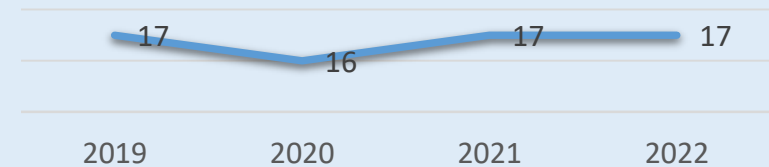
Indicateur 3

Position statutaires



Point de comparaison

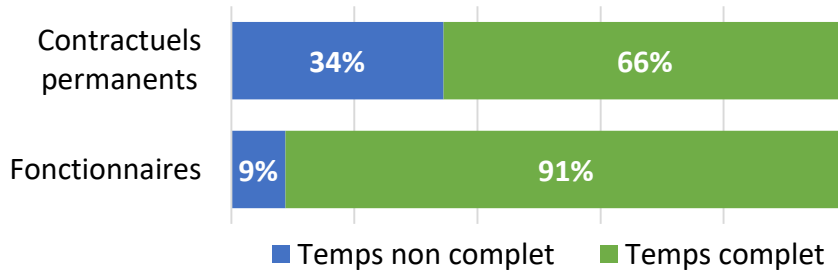
Nombre de disponibilités de droit ou sur demande



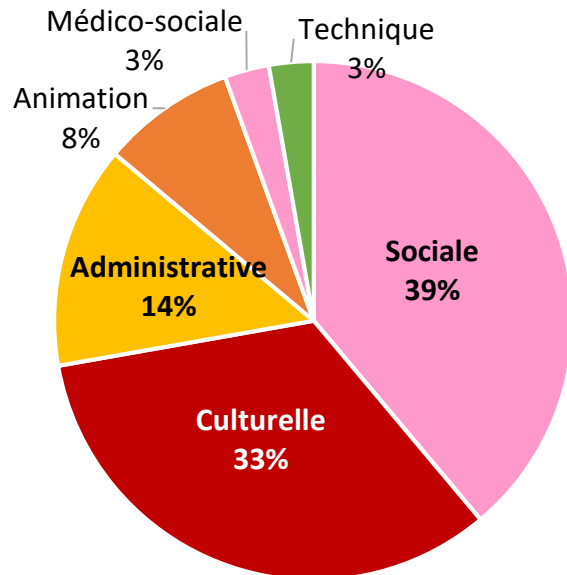
Groupe 3 ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Indicateur 1 Temps non complet

36 agents permanents exercent leurs fonctions à temps non complet

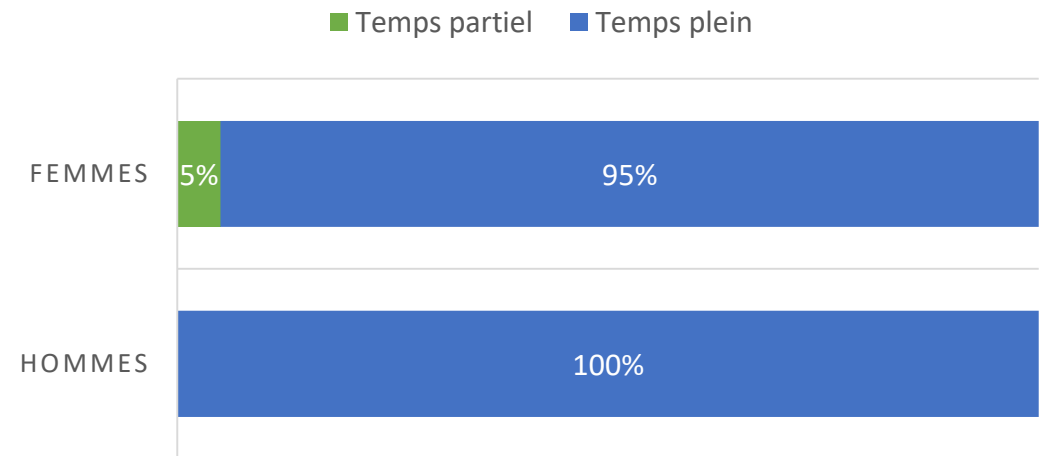
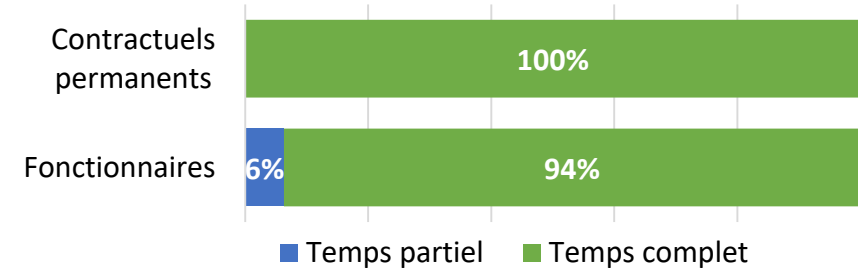


Répartition par filière



Indicateur 2 Temps partiel

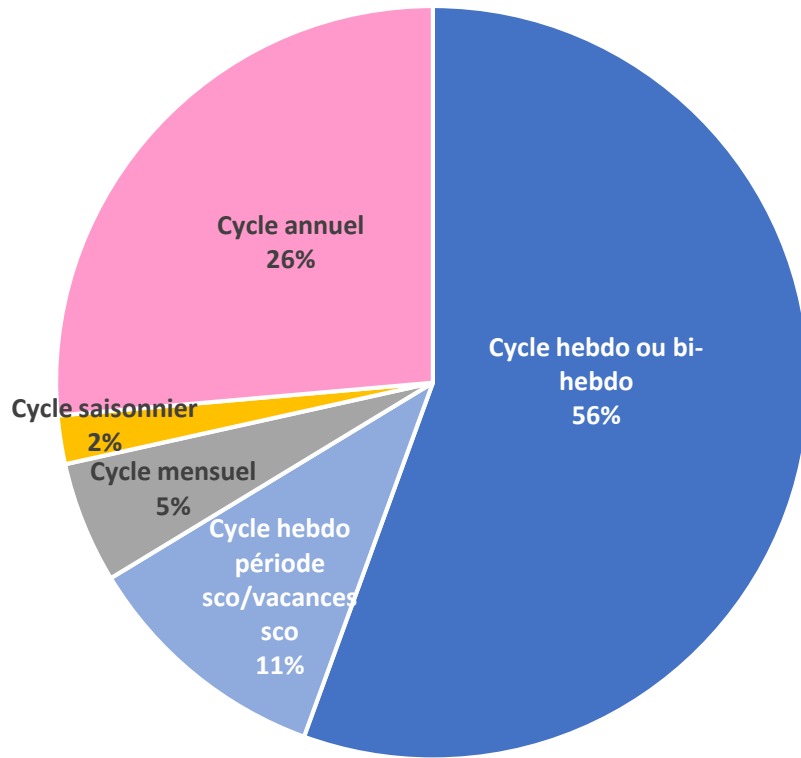
17 fonctionnaires ont souhaité exercer leurs fonctions à temps partiel



Groupe 3 ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Indicateur 3

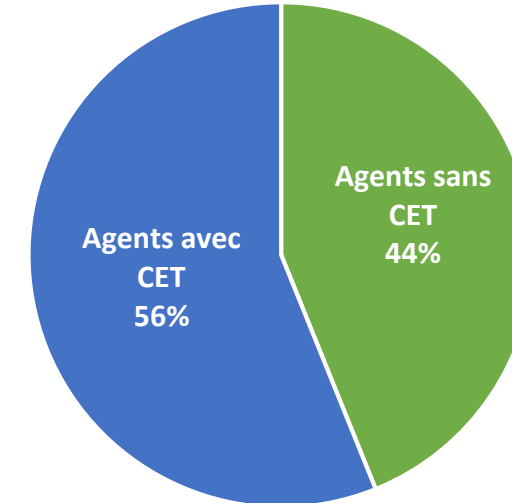
Les cycles de travail



Indicateur 4

Le Compte Epargne Temps

% d'agent ayant un CET au 31/12/22



En 2022, 59% des agents ont déposé des jours sur leur CET.

Au 31/12/22, 2 820 jours ont été accumulés, soit l'équivalent de 12 ETP et de 8,7 jours de CET en moyenne par agent permanent.

Au cours de l'année, 579 jours ont été versés et 308 jours ont été utilisés sous forme de congés.

Groupe 3 ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Indicateur 5

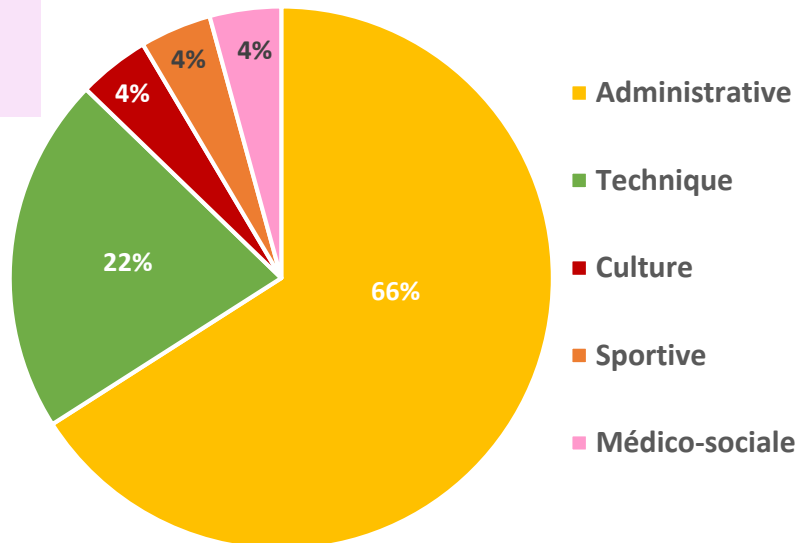
Le télétravail

Le dispositif a été mis en place au sein de la Ville et du CCAS en fin d'année 2020 (délibération des instances).

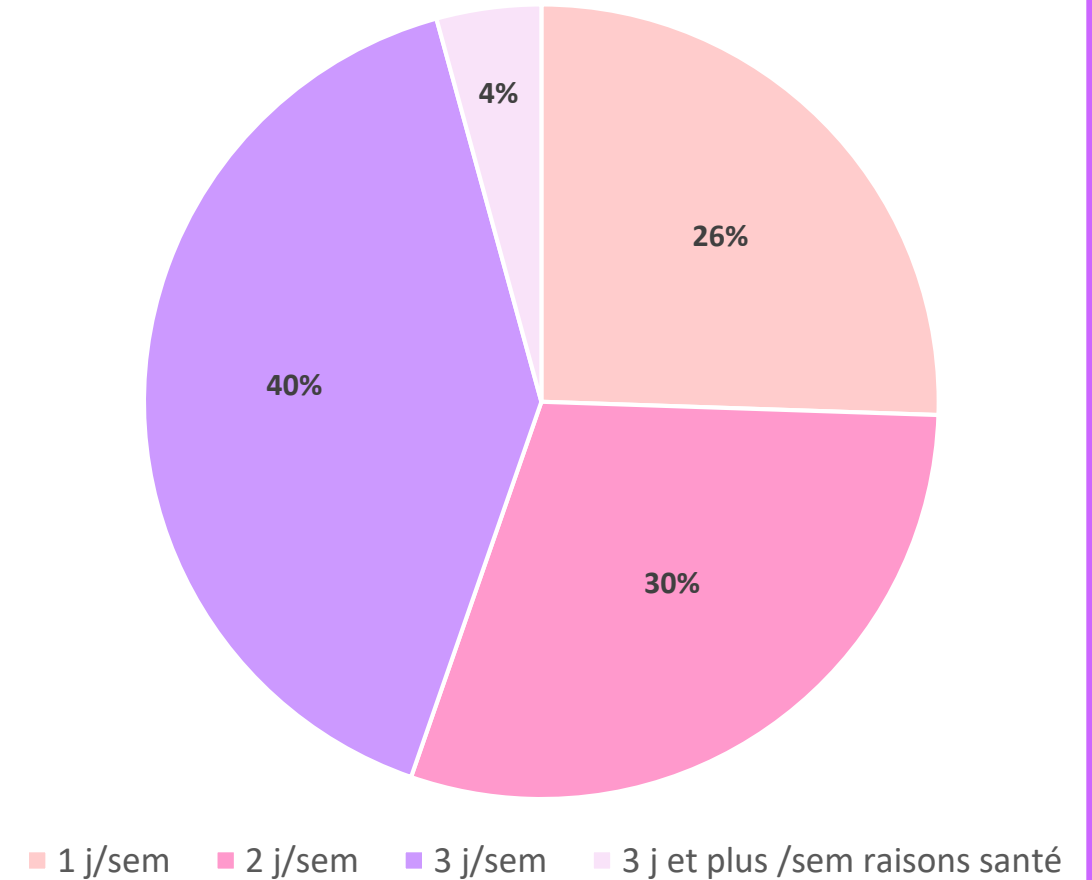
Au 31 décembre 2022, 47 agents exercent une partie de leurs fonctions en télétravail, soit 12% de l'effectif.

En 2022, 29 agents ont formalisé une demande de télétravail.

Répartition par filière



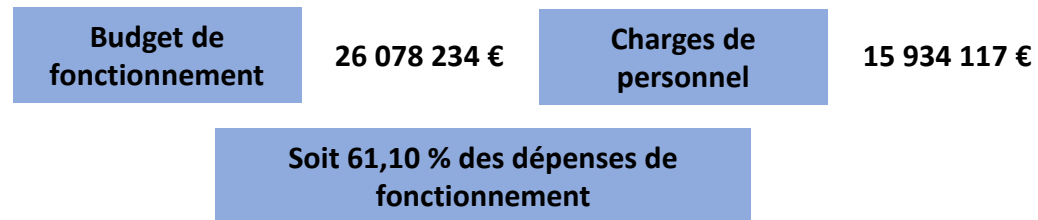
Modalités d'exercice du télétravail



Groupe 4 BUDGET ET REMUNERATION

Indicateur 1 Charges de personnel

Budget de fonctionnement et part des charges de personnel

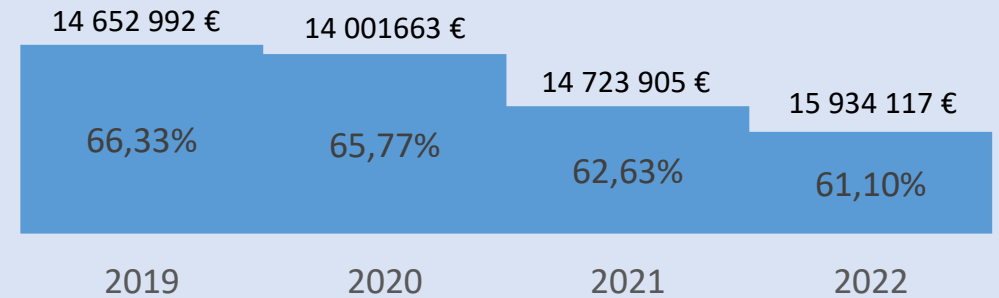


La rémunération annuelle brute de l'ensemble des agents s'élève à 10 444 603 € soit 66% des charges de personnel

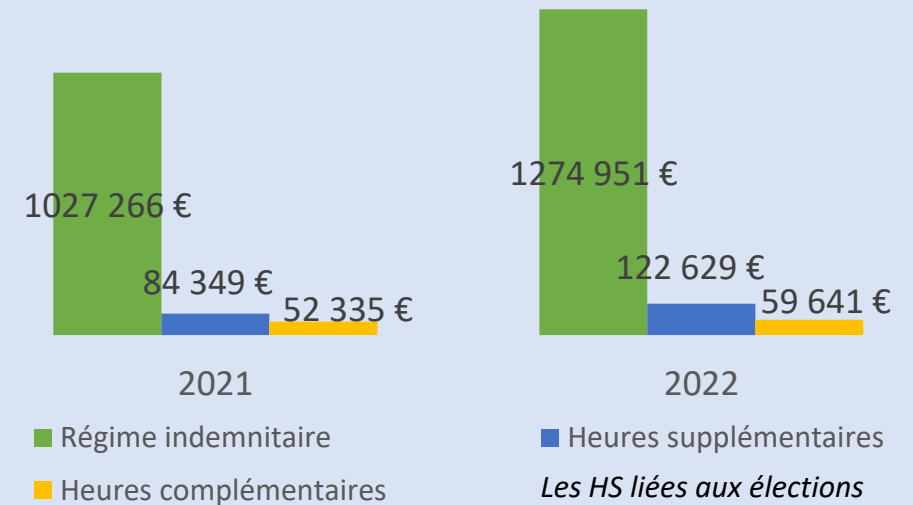
Zoom sur certains éléments de rémunération	Montant	% de la rémunération annuelle
Régime indemnitaire	1 274 951 €	12,21 %
Heures supplémentaires	122 629 €	1,17 %
Heures complémentaires	59 641 €	0,57 %
Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	67 200 €	0,64 %
Supplément Familial de Traitement (SFT)	77 819 €	0,75 %
Indemnité de Résidence (IR)	66 199 €	0,63 %
Complément de Traitement Indiciaire (CTI)	58 933 €	0,56 %

Point de comparaison

■ Part des charges de personnel / dépenses de fonctionnement



Evolution des éléments de rémunération hors traitement

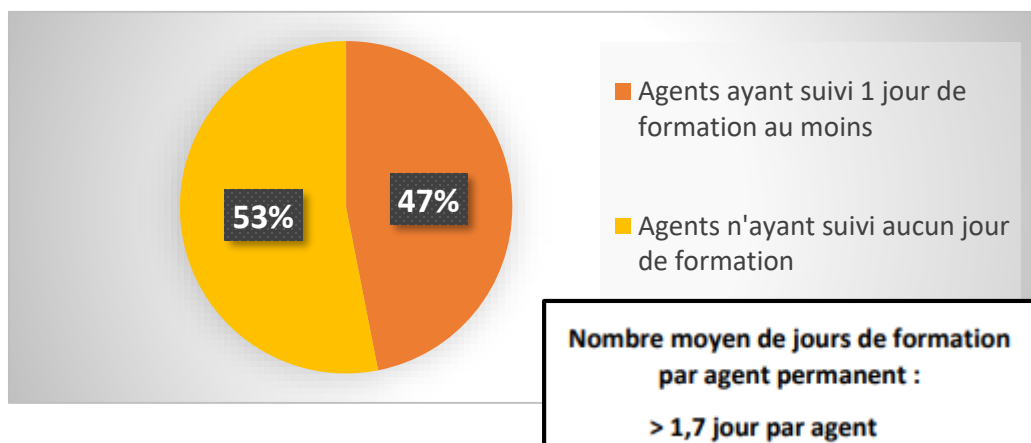


Les HS liées aux élections représentent 29 385 € (0€ en 2021)

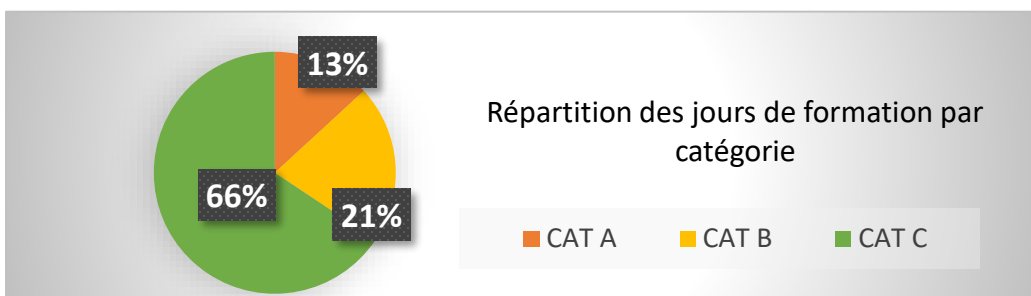
Groupe 5 FORMATION

Indicateur 1 Part des agents et nombre de jours

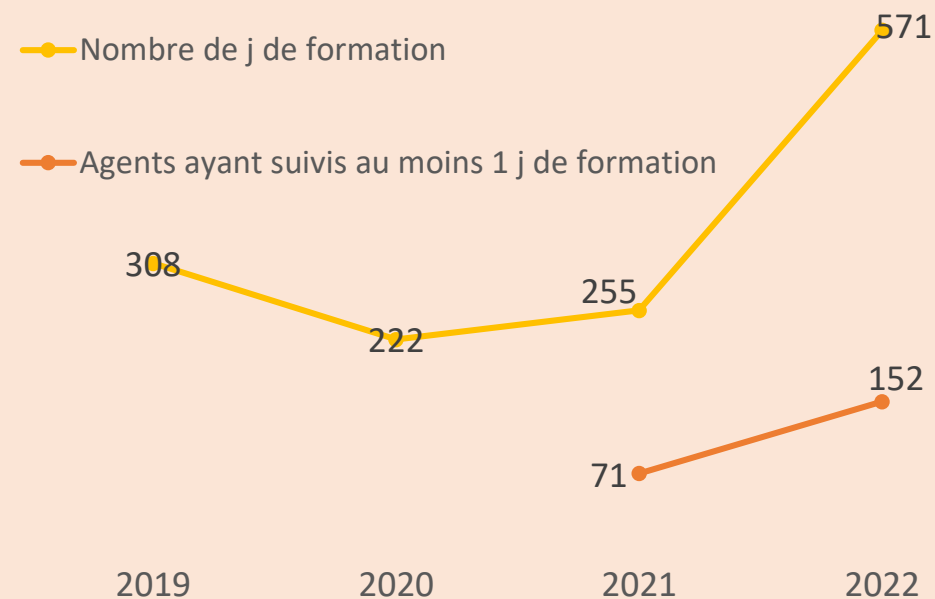
Part des agents ayant participé à une formation au moins en 2022



571 jours de formation en 2022



Point de comparaison



Le nombre de jours de formation repart à la hausse

2 explications :

- Fin de l'épidémie de Covid-19 et des périodes de confinements, restrictions sanitaires
- Mise en œuvre des **axes stratégiques de formation décidés dans les LDG**

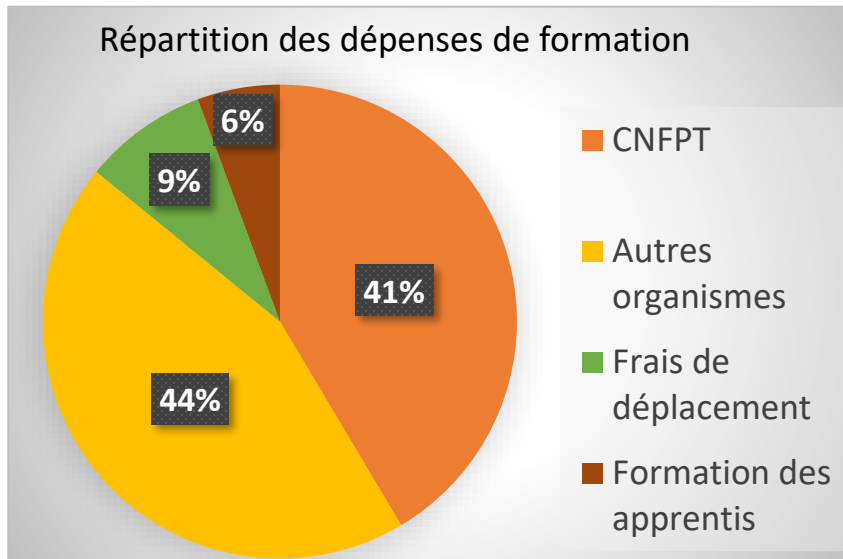
	Nombre d'agents formés	Nombre j formation
PSC1	39	39
Eco-conduite	39	39
Management	68	170
Total		248

Groupe 5 FORMATION

Indicateur 2

Dépenses de formation

193 047 € ont été consacrés à la formation en 2022
Soit 1,21 % des charges de personnel (« effort de formation »)



CNFPT AU-DELÀ DE LA COTISATION OBLIGATOIRE (FORMATIONS...)

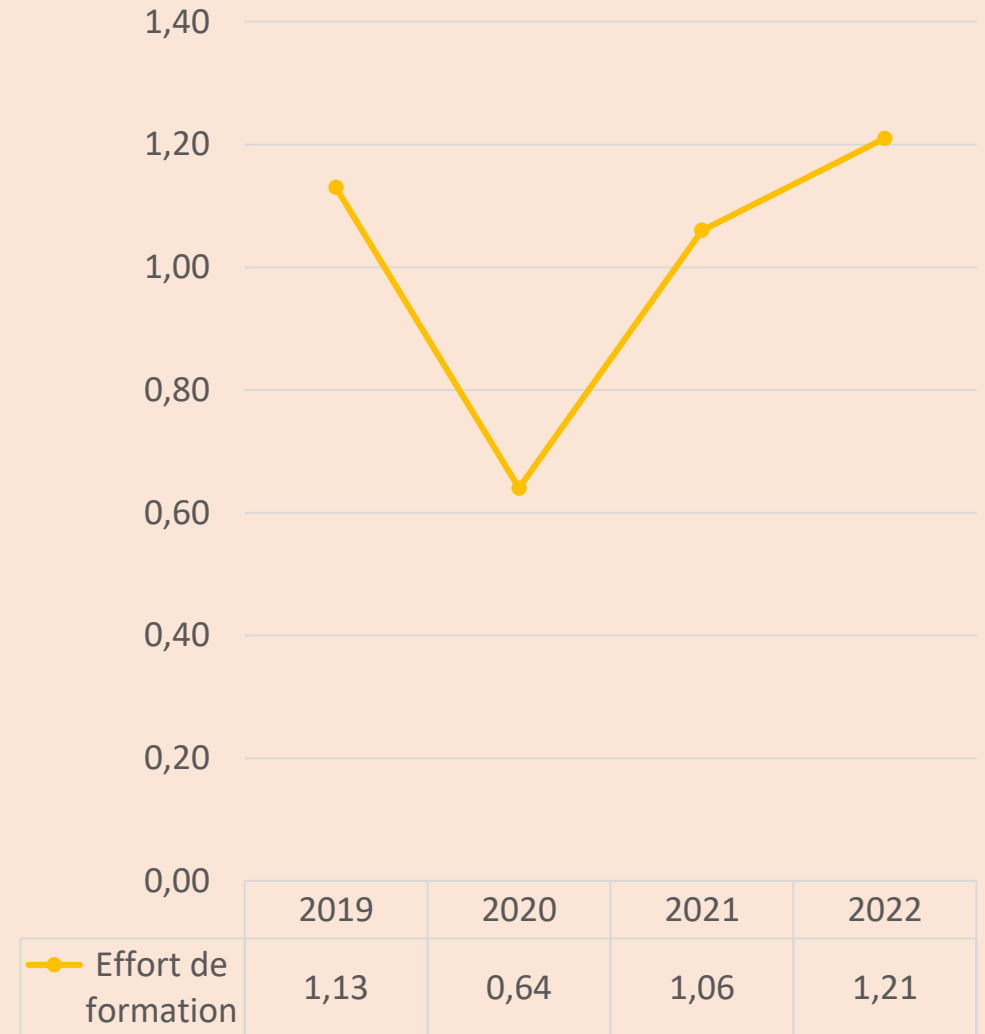
4 443 €

CNFPT AU TITRE DE LA COTISATION OBLIGATOIRE

75 579 €

Point de comparaison

Effort de formation



Groupe 6 SANTE ET PREVENTION

Indicateur 1

Absentéisme

VILLE

➔ En moyenne, 35,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,41%	1,80%	5,96%	1,59%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,75%	1,80%	8,98%	1,59%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,79%	3,61%	10,09%	2,09%

CCAS

➔ En moyenne, 65,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	9,68%	0,46%	9,19%	2,17%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	18,07%	0,46%	17,12%	2,17%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	19,32%	1,55%	18,37%	3,44%

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.

Point de comparaison

Evolution du nombre de jours moyen d'absence par agent Ville et CCAS

— Nombre jours d'absence globale par agent
— Nombre jours d'absence pour motif médical par agent



Evolution du taux d'absentéisme Ville et CCAS

— Taux d'absentéisme global — Taux d'absentéisme pour motif médical



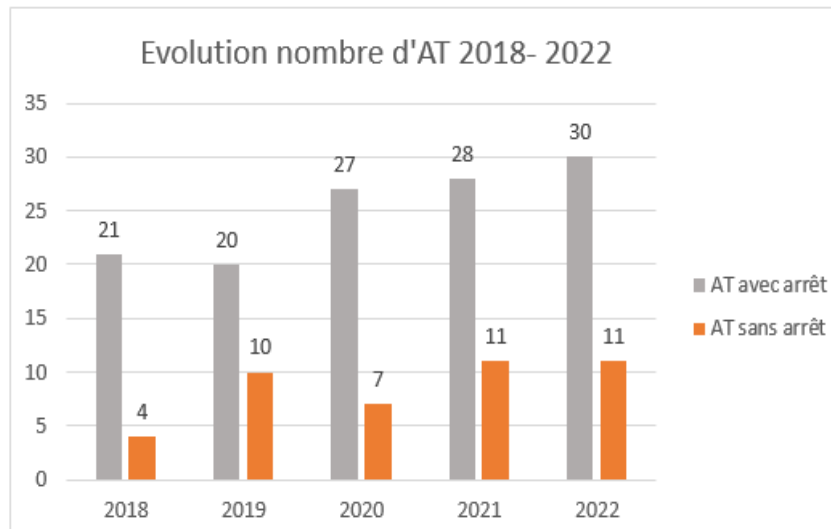
Groupe 6 SANTE ET PREVENTION

Indicateur 2 Accident du travail et maladie professionnelle

Nombre d'accident et de maladie professionnelle

En 2022, 38 accidents de travail, 3 accidents de trajet se sont produits et 1 maladie professionnelle a été déclarée.

Nb d'Accidents Ville et CCAS			
ANNEE	AT avec arrêt	AT sans arrêt	Total
2018	21	4	25
2019	20	10	30
2020	27	7	34
2021	28	11	39
2022	30	11	41



Nombre d'accident par filière

Filière	Femmes	Hommes	Total	%
Administrative	1	1	2	4,9
Animation	8	2	10	24,4
Sanitaire et sociale	9	1	10	24,4
Sportive		1	1	2,4
Technique	5	12	17	41,5
Médico sociale	1		1	2,4
Total	24	17	41	

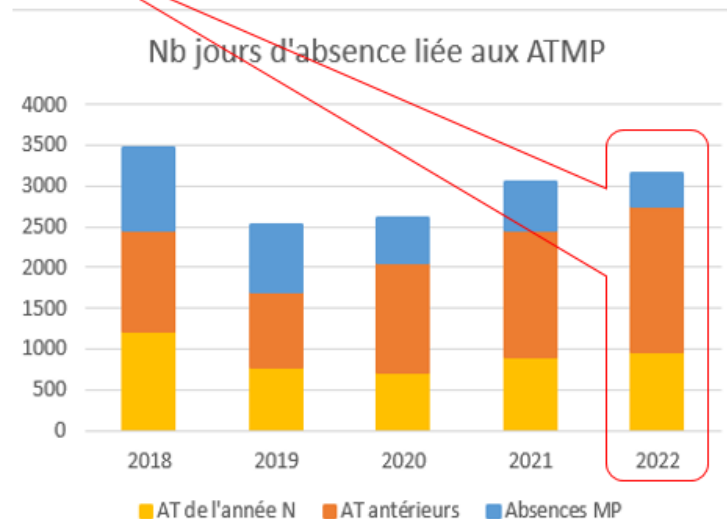
La filière technique est la filière la plus impactée (41%), puis la filière sanitaire et sociale (24%) et la filière animation (24%).

Groupe 6 SANTE ET PREVENTION

Indicateur 2 Accident du travail et maladie professionnelle

Jours d'absence liés aux AT/MP

Nb jours d'absence liée aux ATMP					
ANNEE	AT de l'année N	AT antérieurs	SOUS - TOTAL	MP antérieures	TOTAL
2018	1216	1242	2458	1002	3460
2019	768	944	1712	808	2520
2020	706	1344	2050	552	2602
2021	904	1562	2466	574	3040
2022	963	1789	2752	397	3149



Les accidents 2022 ont occasionné 963 jours d'absence, soit une moyenne de 23 jours d'arrêt par accident.

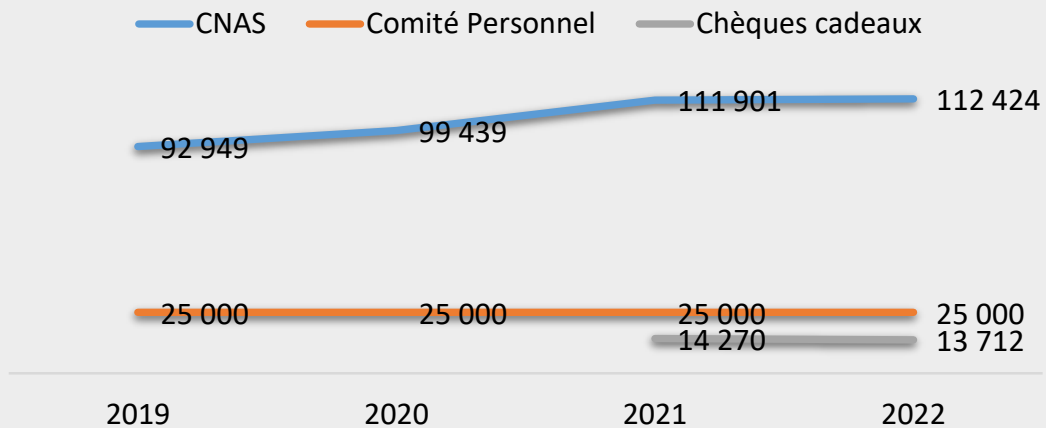
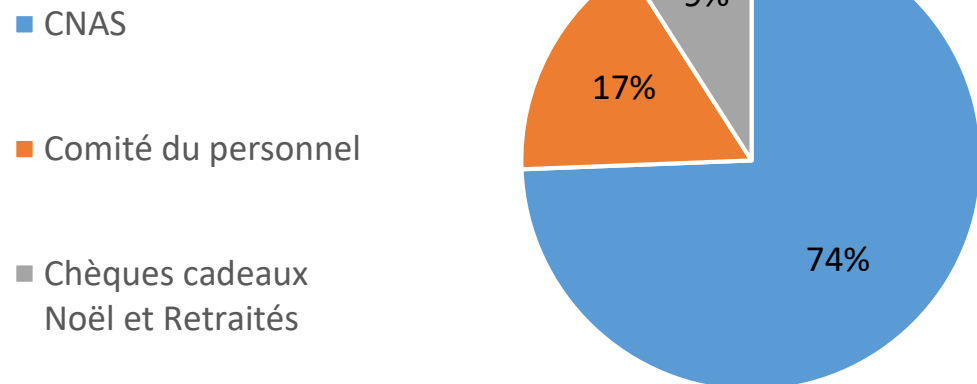
Au titre de l'année 2022, s'ajoutent :

- 1 789 jours d'absence correspondant à 9 AT antérieurs à 2022. Cela représente plus de 50% du nombre total de jours d'absence ATMP.
- 397 jours d'absence pour des maladies professionnelles déclarées avant 2022 (en baisse par rapport à 2021).
- Entre 2021 et 2022, l'absentéisme lié aux ATMP se stabilise. Cela dit, on observe depuis 2020 que la part des absences pour des AT antérieurs est de plus en plus significative.

Groupe 7 DROITS SOCIAUX

Indicateur 1 Action sociale

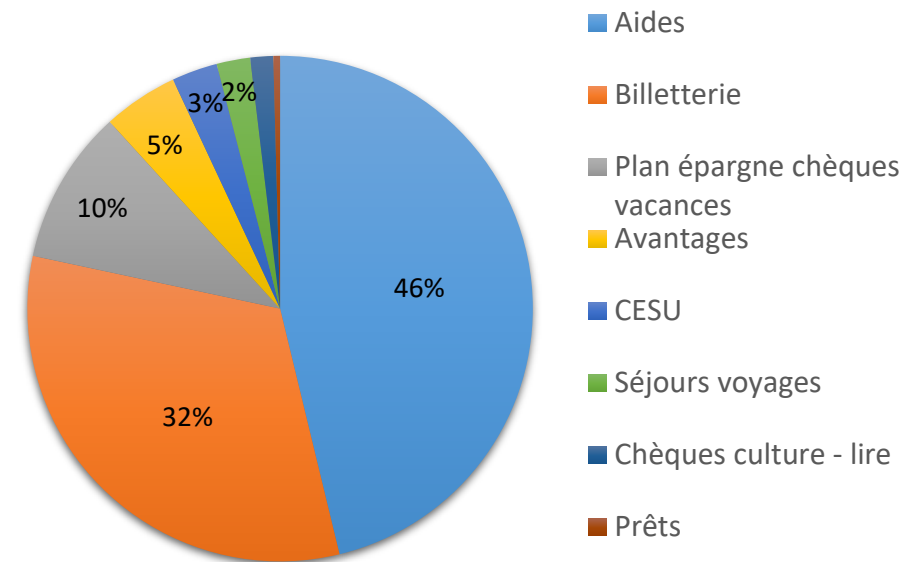
Les dépenses de prestations sociales ont représentées 151 136 € en 2022



Zoom sur le CNAS

	2020	2021	2022
Montant des cotisations	99 439 €	111 901 €	112 424 €
Nombre de bénéficiaires	528	603	606
Bénéficiaires avec prestations	235	250	302
Pourcentage d'utilisateurs	45%	41%	50%

Prestations les + utilisées par les agents



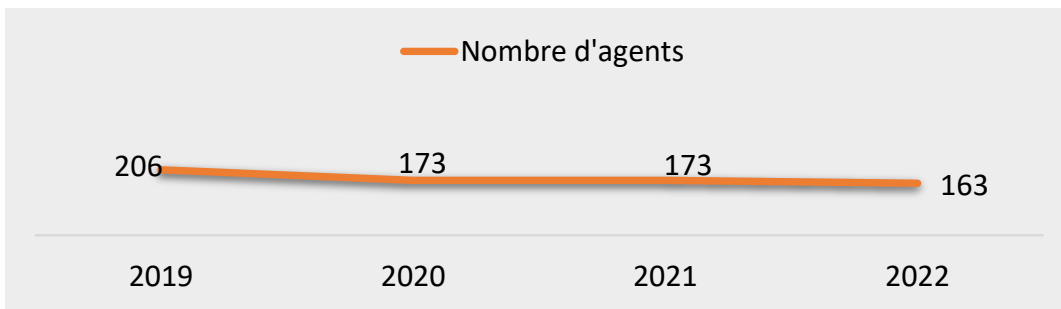
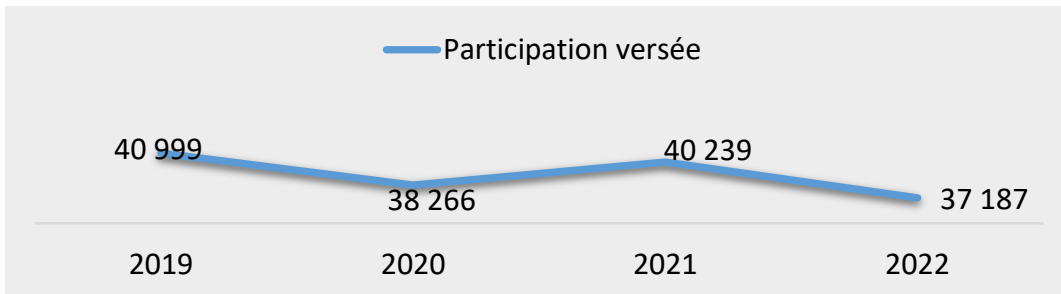
Groupe 7 DROITS SOCIAUX

Indicateur 2 Protection Sociale complémentaire

Participation à la prévoyance

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

Nombre d'agents	Participation versée
163	37 187 €



Indicateur 3 Dialogue social

Instances de dialogue social

Nombre de réunion

	2019	2020	2021	2022
CT	5	4	7	2
CHSCT	2	1	4	1

Nombre de jours de grève

En 2022, 125 jours de grève ont été recensés