

Délibération n°2024-02-011

Date de convocation : 7 février 2024

Conseillers en exercice : 45	Présents : 43	Votants : 43
------------------------------	---------------	--------------

Rapport social unique 2022

L'an deux mil vingt-quatre, le 13 du mois de février à 18 heures, le conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni à la MPT de Bodilis, sous la présidence de M. Henri BILLON, président.

Etaient présents

M. BRETON Jean-Pierre, M. JEZEQUEL Jean, M. MORRY Yvan, M. DUFFORT Jean-Philippe, Mme CLOAREC Marie-Françoise, M. MIOSSEC Gilbert, M. MICHEL Bernard, Mme PORTAILLER Christine, Mme CLAISSE Laurence, M. BODIGUEL Robert, Mme PICHON Marie-Christine, M. LE BORGNE Laurent, Mme HENAFF Marie Claire, M. PALUD Jean, M. THEPAUT Jean-Jacques, M. POSTEC Jean-Yves, Mme CARRER Bernadette, M. POT Dominique, M. BRAS Philippe, Mme POULIQUEN Marie-France, M. GUEGUEN Guy, Mme LE ROUX Catherine, M. CADIOU Bruno, M. GUEGUEN Philippe, M. ABALAIN Jean-Luc, Mme JAFFRES Anne, Mme GUILLERM Babeth, M. RIOU André, Mme MARTINEAU Gaëlle, Mme LE FOLL Sylvie, Mme QUERE Patricia, M. RAMONET Thierry, Mme TORRES Sonia, M. PHELIPPOT Samuel, M. LOAËC Eric, M. PERVES Daniel, M. JEZEQUEL Sébastien, Mme ABAZIOU Nadine, M. ABGRALL Dominique, Mme LE GUERN Marlène, M. GILET Yves-Marie, Mme QUILLEVERE Gwénaëlle

Avaient donné
procuration

/

Absent(s) excusé(s)

M. SALIOU Louis

Absent(s)

Mme KERVELLA Julie

Participait aussi à cette séance, M. FLOCH Erwan, directeur général des services

Secrétaire de séance : Mme CLOAREC Marie-Françoise

Le quorum étant atteint, l'Assemblée peut délibérer valablement.

Selon les dispositions de l'article L.231-1 du code général de la fonction publique, les collectivités territoriales doivent élaborer tous les ans un rapport social unique rassemblant les éléments à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion.

L'article L.231-4 dispose que le rapport social unique est présenté à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics après avis du comité social territorial.

Le RSU doit être rendu public par la collectivité ou l'établissement sur son site internet, ou par tout autre moyen, dans les 60 jours suivant sa présentation au CST.

Le Rapport Social Unique a pour objectif d'aider les employeurs publics à construire leur politique RH.

Il s'agit d'un outil pertinent pour :

- établir un diagnostic RH de la situation passée,
- anticiper l'avenir via une projection précise des années à venir.

En effet, grâce à l'analyse des données sociales, les problématiques de gestion à court et long terme sont plus facilement identifiées.

Il convient ensuite de dresser la liste des actions à mener pour améliorer l'efficacité de l'organisation. De multiples mesures peuvent être envisagées :

- des dispositifs pour améliorer les conditions de travail des agents,
- des opérations correctives pour réduire les écarts constatés entre les femmes et les hommes,
- etc.

Autre atout du RSU, il permet d'impulser un dialogue social constructif. Grâce à la compilation de nombreuses données, la collectivité dispose d'informations fiables pour échanger autour des enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Vu le code général de la fonction publique, et notamment les articles L231-1 et L231-4 ;
Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;
Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenues dans la base de données sociales ;
Vu l'avis du CST en date du 6 février 2024 ;
Vu la conférence des maires du 6 février 2024 ;
Ayant entendu son rapporteur, M. le Président ;

Le conseil communautaire, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Valide le Rapport Social Unique 2022 de la CCPL.**

Pour extrait conforme au registre des délibérations,
le 15 février 2024.

La Secrétaire de séance,
Marie-Françoise CLOAREC.

Le Président,
Henri BILLON.





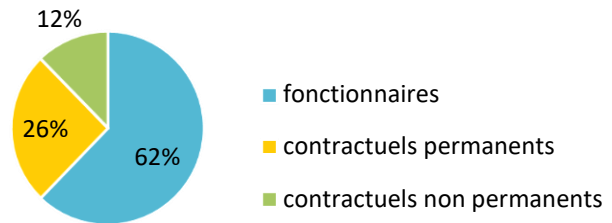
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE LANDIVISIAU

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Finistère.

Effectifs

➔ 90 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 56 fonctionnaires
- > 23 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



➔ 3 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

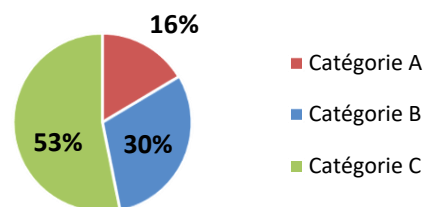
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 82 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et 5 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

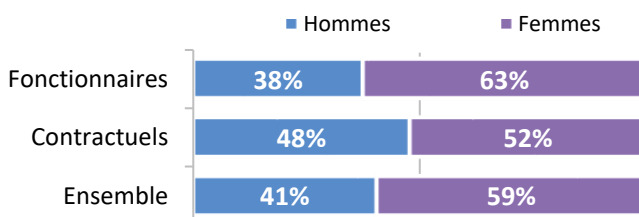
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	38%	30%	35%
Technique	48%	22%	41%
Culturelle	4%		3%
Sportive	5%	30%	13%
Médico-sociale	4%	17%	8%
Police			
Incendie			
Animation	2%		1%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

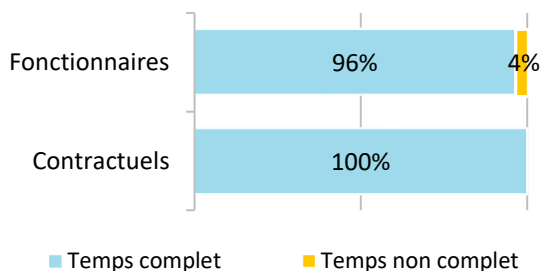


➔ Les principaux cadres d'emplois

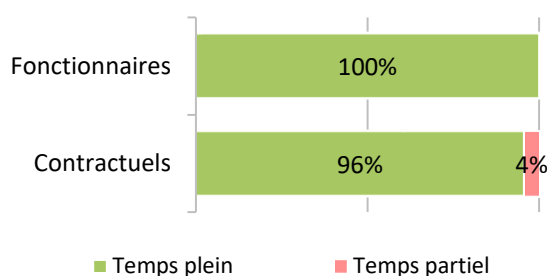
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints administratifs	15%
Rédacteurs	14%
Educateurs des APS	13%
Attachés	6%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	7%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

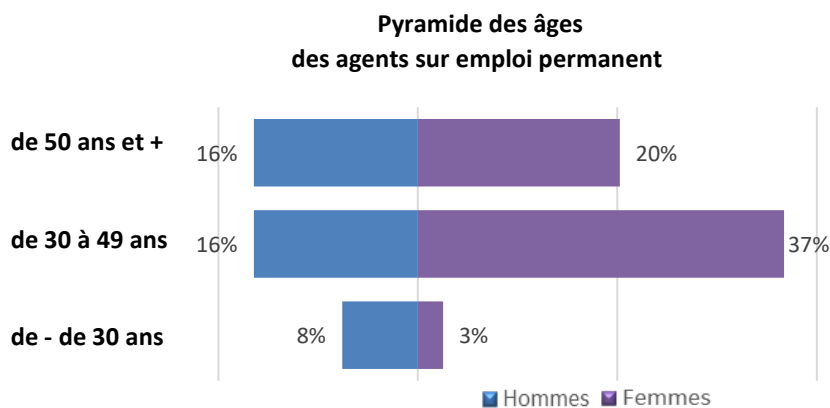
0% des hommes à temps partiel
2% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,95
Contractuels permanents	35,76
Ensemble des permanents	44,40

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	28,41



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

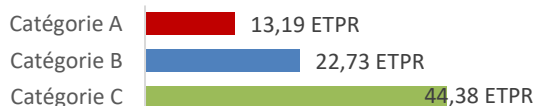
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 88,97 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 57,02 fonctionnaires
- > 23,28 contractuels permanents
- > 8,67 contractuels non permanents

161 925 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 5 agents en disponibilité

> 2 agents détachés au sein de la collectivité

Mouvements

- ➔ En 2022, 32 arrivées d'agents permanents et 40 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
87 agents	79 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	⬇	-25,8%
Ensemble	⬇	-9,2%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	80%
Rupture conventionnelle	8%
Mise en disponibilité	5%
Démission	5%
Mutation	3%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	66%
Arrivées de contractuels	19%
Recrutement direct	9%
Voie de mutation	6%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

- ➔ 39 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	0
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

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 22,72 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	16 577 019 €	Charges de personnel*	3 765 512 €	➔	Soit 22,72 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 366 529 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	0 €	212 731 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	20 418 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 937 €	
Supplément familial de traitement :	0 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
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	56 462 €	37 819 €	33 623 €	27 359 €	28 071 €	24 033 €
Technique	s			s	26 804 €	24 951 €
Culturelle	s		s			
Sportive			29 168 €	25 272 €		s
Médico-sociale	s	29 352 €	s	s		
Police						
Incendie						
Animation					s	s
Toutes filières	43 254 €	32 752 €	31 634 €	26 231 €	27 435 €	24 664 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La collectivité consacre 14,3 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	0,00%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	0,00%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut

0%	0%	0%	0%	0%	0%
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
■ Fonctionnaires		■ Contractuels			

- ⇒ 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

- ⇒ 1507 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

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

En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 20,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,7 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)	2,93%	0,50%	2,22%	1,07%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,71%	2,64%	4,82%	1,07%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,33%	2,64%	5,26%	1,07%

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)
- ➔ 63,4 % 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

➔ 7 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 7 accidents du travail pour 90 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 16 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
8 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
- ➔ **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

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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

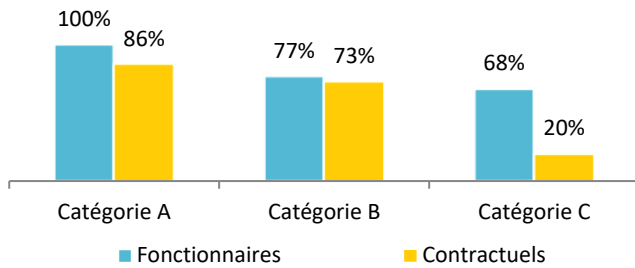
- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 11 271 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2021

Formation

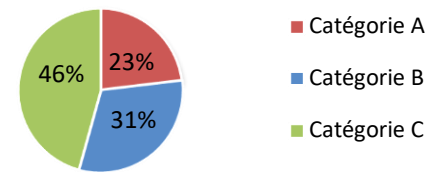
➔ En 2022, 70,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



➔ 186 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 40 172 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	37 %

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

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	46%

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	8 568 €	6 240 €
Montant moyen par bénéficiaire	238 €	178 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2023

Version 4

Envoyé en préfecture le 15/02/2024

Reçu en préfecture le 15/02/2024

Publié le 15/02/2024

ID : 029-242900751-20240215-2024_02_011-DE