

Envoyé en préfecture le 17/12/2024

Reçu en préfecture le 17/12/2024

Publié le 18 12 2024

ID : 056-215600834-20241212-D202412030D-DE



Rapport Social Unique 2023

Mairie HENNEBONT

Préambule

Envoyé en préfecture le 17/12/2024

Reçu en préfecture le 17/12/2024

Publié le

ID : 056-215600834-20241212-D202412030D-DE

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel.

Ce document permet d'apprécier la situation de la collectivité en termes de ressources humaines à la lumière des données d'informations précises, actualisées, regroupées dans 10 items ; il constitue ainsi un outil de référence à partir duquel sont établies les Lignes Directrices de Gestion (LDG), déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Il forme donc un précieux outil d'information et d'aide à la décision.

Le RSU est présenté aux membres du Comité Social Territorial (CST) afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution des politiques RH de la collectivité.

Le conseil municipal en est ensuite destinataire pour information.

Avec le bilan social, la collectivité dispose de différents outils :

- Un outil de dialogue social : il stimule le dialogue à partir des données claires et objectives sur le personnel ainsi que sur sa gestion,
- Un outil de gestion des ressources humaines ; il offre une photographie du personnel et permet ainsi de dégager les caractéristiques (personnel vieillissant, proportion d'agents contractuels, etc.),
- Un outil de comparaison dans le temps et dans l'espace avec l'évolution de la collectivité par rapport aux années précédentes mais également la comparaison aux collectivités de mêmes strates, fournissant les mêmes services et de façon identiques.

Et dès lors, il sert la mise en œuvre d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et des Compétences (GPEEC) en cohérence avec les orientations municipales définies.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

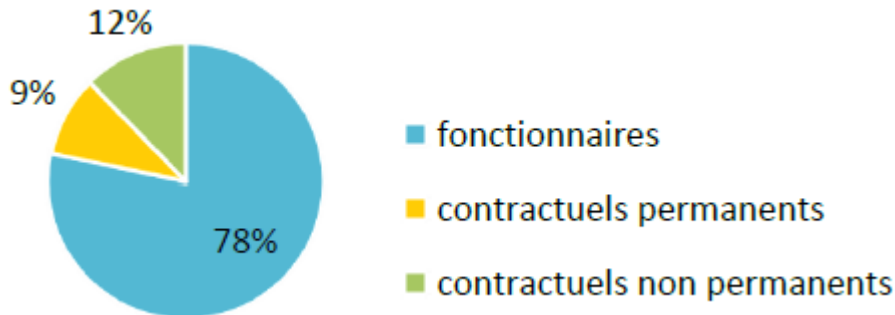
Le Rapport Social Unique comporte à présent 10 items :

- Emploi,
- Recrutement,
- Parcours professionnel,
- Formation,
- Rémunération,
- Santé,
- Sécurité au travail,
- Organisation au travail et temps de travail,
- Action sociale et protection sociale,
- Dialogue social, discipline.

Effectifs

➔ 276 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- ⇒ 216 fonctionnaires (titulaires et stagiaires) : 78 %
- ⇒ 16 non titulaires sur emplois permanents, dont 1 CDI : 6 %
- ⇒ 10 non titulaires remplaçants de fonctionnaires : 3 %
- ⇒ 34 non permanents : 12 %



▲ Dans les 9 % de contractuels permanents, l'application du CDG intègre les remplaçants de titulaires ou stagiaires.

➔ Précisions sur les emplois non permanents

- ⇒ 93 % des contractuels non permanents sont saisonniers ou en emplois occasionnels
- ⇒ 1 agent du CDG est intervenu en 2023 et aucun intérimaire
- ⇒ 2 contractuels chargés de mission
- ⇒ 2 contractuels en emplois aidés
- ⇒ 2 apprentis embauchés successivement au SEVEP et 1 apprenti au SITIC

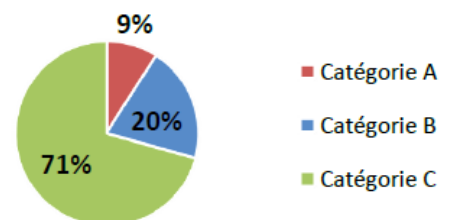
L'ensemble des apprentis intervenus au SEVEP ont obtenu les diplômes préparés et ont par la suite trouvé un métier ou suivi une nouvelle formation.

Caractéristiques des agents permanents

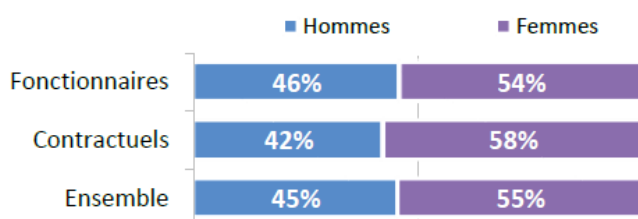
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	19%	22%
Technique	46%	50%	47%
Culturelle	8%	4%	7%
Sportive	2%	8%	3%
Médico-sociale	6%	12%	7%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	12%	8%	11%
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	37%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints d'animation	9%
ATSEM	6%
Attachés	5%

A l'échelon national :

Proportions de femmes dans la FPT

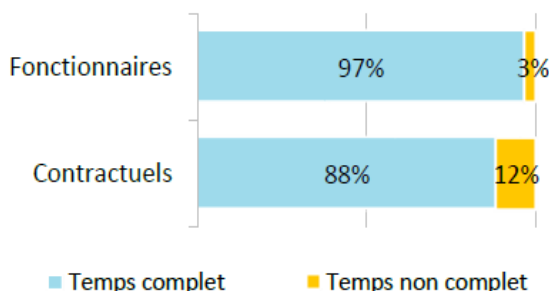
Fonction publique territoriale	Catégorie A
	dont A+
	Catégorie B
	Catégorie C
	Total

2011	2021	2022
60	69	69
52	53	53
64	57	64
60	61	59
60	61	61

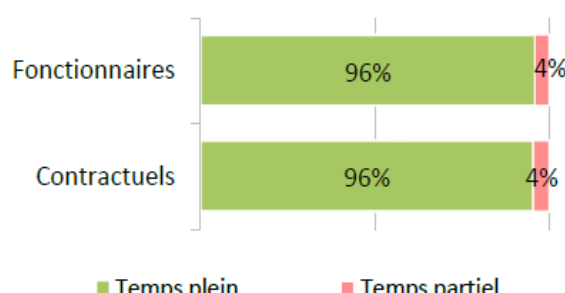
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	29%	0%
Technique	2%	15%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

5% des hommes à temps partiel
 3% des femmes à temps partiel

Le télé travail

2 éléments sont à retenir :

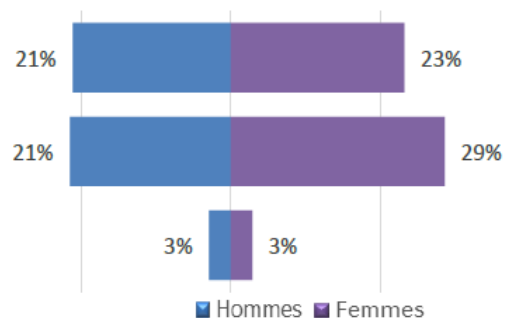
- 595,5 journées télé travaillées,
- 26 agents concernés.

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,75	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,81	
Ensemble des permanents	46,90	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	32,94	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Equivalent temps plein rémunéré

➔ 245,61 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 200,63 fonctionnaires
- > 40,89 contractuels permanents
- > 4,09 contractuels non permanents

447 010 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	18,66 ETPR
Catégorie B	44,62 ETPR
Catégorie C	178,24 ETPR

Positions particulières

- 4 agents en disponibilité
- 5 agents mis à disposition dans une autre structure
- 3 agents détachés dans une autre structure
- 1 agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

➔ En 2023, 10 arrivées d'agents permanents et 49 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectifs physiques	Effectifs physiques
au 31/12/2022	au 31/12/2023
243	242

Les 49 départs indiqués en titre intègrent les agents remplaçants sur emplois permanents (titulaires, stagiaires, CDI, agents non titulaires sur emplois permanents)

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	76%
Départ à la retraite	12%
Mise en disponibilité	4%
Mutation	4%
Détachement	2%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	60%
Voie de mutation	40%

Evolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agent déjà fonctionnaire dans la collectivité
- ➔ 92 avancements d'échelon et 6 avancements de grade
- ➔ Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle.

Sanctions disciplinaires

➔ 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	1
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 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

▲ Le choix des motifs de sanction s'effectue parmi 9 motifs prédéfinis dans l'application utilisée, parmi lesquels il convient de choisir et dont la formulation ne peut être modifiée : cela signifie que l'agent sanctionné n'a pas forcément manqué à l'ensemble des critères de qualité de service mis entre parenthèses.

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 55,61 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	19 823 596 €	Charges de personnel*	11 023 368 €	➔	Soit 55,61 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	7 128 148 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	124 636 €
Primes et indemnités versées :	1 036 011 €		
IFSE :	950 234 €		
CIA :	23 158 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	32 278 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	55 122 €		
Supplément familial de traitement :	75 005 €		
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	48 674 €	36 918 €	33 683 €	s	27 684 €	24 394 €
Technique	46 527 €		36 084 €	30 593 €	28 213 €	25 947 €
Culturelle	s		32 130 €	s	s	
Sportive			32 713 €	28 180 €		s
México-sociale	s	s			27 823 €	21 370 €
Police			s		28 297 €	
Incendie						
Animation			30 152 €	s	27 263 €	22 120 €
Toutes filières	47 005 €	37 550 €	32 732 €	28 185 €	27 967 €	23 756 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ **La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes des agents permanents est de 14,53 %**

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	15,30%
Contractuels sur emplois permanents	10,16%
Ensemble	14,53%

- ➔ 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
- ➔ 2139,69 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ **IFSE et CIA selon la catégorie et le genre**

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	8 045 €	110 €	1%	10 189 €	75 €	1%	2 776 €	51 €	2%	s	s	
Catégorie B	4 705 €	104 €	2%	4 443 €	133 €	3%	1 890 €	36 €	2%	5 080 €	154 €	3%
Catégorie C	3 811 €	108 €	3%	3 897 €	105 €	3%	624 €	15 €	2%	1 180 €	29 €	2%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

▲ Le CIA est versé en février de l'année N + 1 ; il correspond donc aux montants liés à l'année 2022. Moins le nombre d'agents par catégorie et par genre est important plus le montant est dépendant de situations individuelles (par exemple : catégorie A, Hommes, avec 2 absents et un temps partiel en 2022 les sommes versées sont réduites).

I.F.S.E : Indemnité de Fonction de Sujétions et d'Expertises

C.I.A. : Complément Indemnitaire Annuel

En 2023, 1 allocataire a bénéficié des allocations chômage (ancien fonctionnaire).

Absences

➔ **En moyenne, 12 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire**

> **En moyenne, 4,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,29%	1,26%	3,07%	0,39%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,29%	1,26%	3,07%	0,39%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,52%	1,26%	3,28%	1,29%

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)
- ➔ 94,9 % 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

➔ 12 accidents du travail déclarés en 2023

- 4.3 accidents pour 100 agents
- En moyenne 31 jours consécutifs par accident de travail

Accidents de travail

	2021	2022	2023
Nbre. Agents	19	21	12
Nbre. Jours d'arrêts	1116	1230	322

Handicap

Les collectivités de plus de 20 agents en Equivalent Temps Plein (ETP) sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

➔ 18 travailleurs handicapés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires
- 72 % sont en catégorie C
- 1172 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi.

Les collectivités de plus de 20 agents en Equivalent Temps Plein (ETP) sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs

A défaut de respect, total ou partiel, de l'obligation d'emploi, une contribution doit être versée chaque année au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. (FIPHFP).

Prévention et risques professionnels

➔ Conseillers de prévention

- **1 conseiller de prévention**

➔ Dépenses de formations liées à la prévention et la sécurité

- **36 536.50 €**

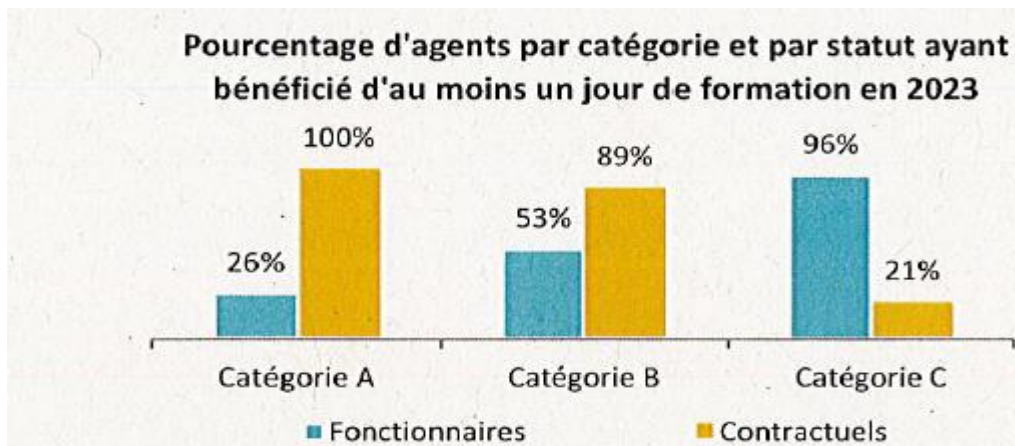
Ces formations concernent pour l'essentiel : les Certificats d'Aptitudes à la Conduite en Sécurité (CACES), des formations obligatoires pour bénéficier du droit d'utilisation de certains engins ou garder valide les autorisations ou diplômes obtenus (permis de conduire poids lourds, maitre-nageur sauveteur...).

➔ Dépenses pour la prévention et la sécurité

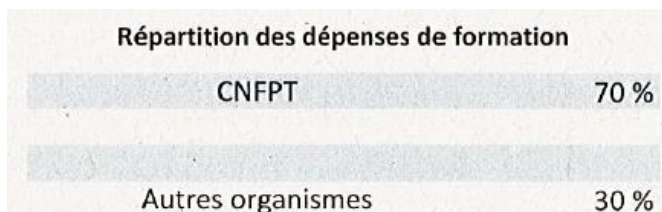
- **198 359.77 €**
 - Travaux (réfections vestiaires CTM, isolation 2^{ème} étage mairie...) : 69 226.29 €
 - Matériels (camion benne, véhicule avec cabine...) : 112 538.13 €
 - Prévention (maintenances défibrillateurs, protection auditives, nacelles...) : 16 595.35 €

Formations

➔ En 2023, 78.9 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1 jour



➤ 91 932 € ont été consacrés à la formation en 2023



Actions sociales et protections sociales complémentaires

➔ **L'action sociale de la collectivité**

La collectivité intervient sous forme de 2 types de prestations :

- Prestations servies directement par la collectivité,
- Prestations servies par un organisme à but non lucratif, en l'occurrence le Comité des Œuvres Sociales (COS).

➔ **La collectivité participe à la complémentaire santé et au contrat de prévoyance**

- Montant global des participations : 46 164 €
- Montant moyen par bénéficiaire : 267 €

Pour bénéficier de cette aide l'agent doit avoir travaillé 1 an continu minimum dans la collectivité.

Relations sociales

➔ **Jours de grève**

- 369 jours de grève référencés en 2023 :
- ▲ Les 369 jours de grève indiqués correspondent au nombre d'heures de grève transformé en équivalent jour.

➔ **Comité Social Territorial (CST)**

- 6 réunions en 2023

➔ **Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)**

- 2 réunions en 2023