

Rapport social unique 2020

Date de la convocation du conseil municipal : le jeudi 9 décembre 2021

Date et heure du conseil municipal : le lundi 13 décembre 2021 à 20h00

Lieu du conseil municipal : Salle René-Guy CADOU, complexe sportif du Pré aux Oies,

Président de séance : Emmanuel TERRIEN

Secrétaire de séance : Frédéric WILLIAMS

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 23

Nombre de conseillers municipaux présents : 19

Nombre de conseillers municipaux représentés : 3

Nombre de votants : 22

PRÉSENTS : TERRIEN Emmanuel, Maire

LOEZ Jean-Christophe, EVAIN Marie-Laure, EVAIN Olivier, PERRAUD Sylvie, PERROT Philippe, MAISONNEUVE Marie, Adjoint au Maire, CHARGE Dominique, BILLOT Marco, MARTIAL Eric, PREL Elisabeth, HAUMONT Sébastien, GUITTET Laurence, DAUPHIN Cathy, LEYGONIE Laurent, WILLIAMS Frédéric, PERIER Julien, PINSON Hélène, TETEREL Jérémy, Conseillers Municipaux.

ABSENTS : STERCHI Charles

REPRÉSENTÉS : BROSSARD Françoise a donné pouvoir à TERRIEN Emmanuel ; COUTAREL-LORIEU Martine a donné pouvoir à LOEZ Jean-Christophe ; MARCHAIS Violette a donné pouvoir à PERROT Philippe.

Exposé :

Monsieur le Maire rappelle que l'année 2020 est la première année d'application de l'obligation de produire un Rapport Social Unique (RSU), conformément à la loi n°2019-2 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Cette obligation, désormais annuelle, remplace celle de produire tous les 2 ans le Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC).

Le Rapport Social Unique a vocation à devenir un outil central dans la gestion des ressources humaines et l'animation du dialogue social. Il doit permettre :

- de réaliser un état des lieux des données RH de la collectivité et de suivre leur évolution ;
- d'alimenter les lignes directrices de gestion qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Ce rapport doit permettre de présenter les éléments contenus dans cette base de données sociales ainsi que des analyses permettant d'apprécier notamment :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents ;
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;

- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Envoyé en préfecture le 15/12/2021
Reçu en préfecture le 15/12/2021
Affiché le
ID : 044-214400947-20211213-2021_04_02_02-DE

Le RSU donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines de la Collectivité.

Il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte du Rapport Social Unique 2020.

Ceci étant exposé,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 9 bis A et 9 bis B ;

VU la loi n°2019- 829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 5,

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,

Le conseil municipal, à l'unanimité,

- **PREND ACTE** du document de synthèse reprenant les données 2020 de la collectivité, joint à la présente ;

Pour extrait conforme au registre des délibérations du conseil municipal.

Fait à MAUVES SUR LOIRE, le 13 décembre 2021,
Le maire,
Emmanuel TERRIEN,





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

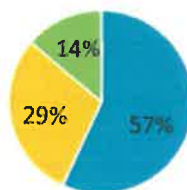
➔ COMMUNE DE MAUVES-SUR-LOIRE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de Loire-Atlantique.

Effectifs

➔ 58 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 33 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

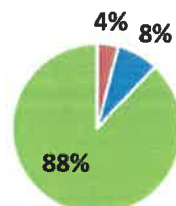
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

➔ Répartition des agents par catégorie

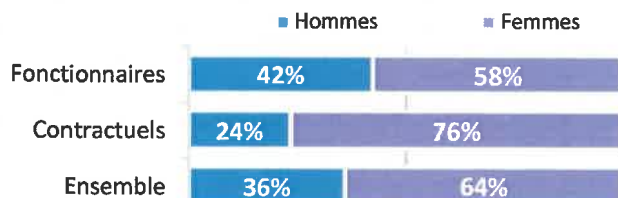
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%		18%
Technique	42%	41%	42%
Culturelle	3%		2%
Sportive			
Médico-sociale	3%		2%
Police			
Incendie			
Animation	24%	59%	36%
Total	100%	100%	100%



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

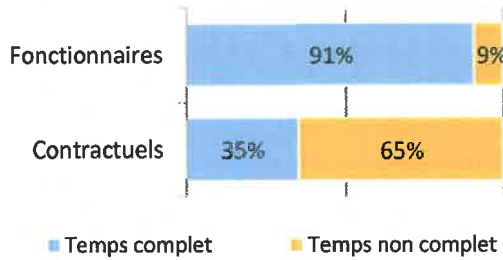
➔ Les principaux cadres d'emplois



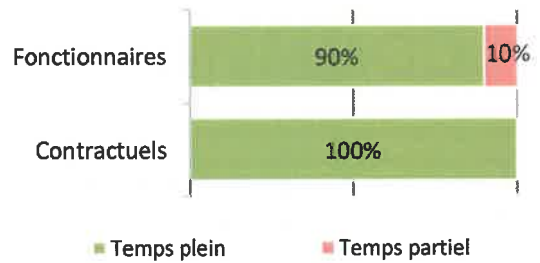
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints d'animation	34%
Adjoints administratifs	12%
Attachés	4%
Techniciens	4%

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	100%	
Animation	25%	80%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
 15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,83
Contractuels permanents	32,50
Ensemble des permanents	41,30

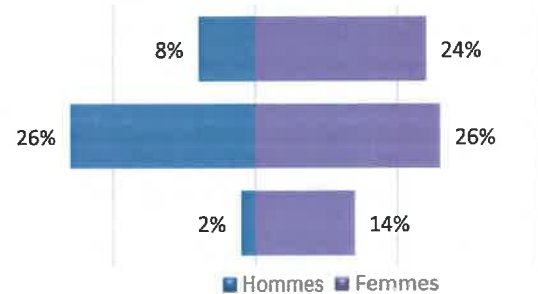
de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,13

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

45,15 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 33,38 fonctionnaires
- > 4,88 contractuels permanents
- > 6,89 contractuels non permanents

82 173 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,94 ETPR
Catégorie B	3,58 ETPR
Catégorie C	32,74 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en disponibilité

Mouvements

➤ En 2020, 2 arrivées d'agents permanents et 17 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
65 agents	50 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-2,9%
Contractuels	↘	-45,2%
Ensemble	↘	-23,1%

➤ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	76%
Mutation	12%
Démission	12%

➤ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	100%
------------------	------

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

➤ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

➤ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➤ Aucun lauréat d'un concours

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

➤ 13 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➤ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 63,1 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 598 494 €	Charges de personnel*	1 639 762 €	➔	Soit 63,1 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 028 195 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	159 685 €
Primes et indemnités versées :	162 512 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	15 051 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 903 €		
Supplément familial de traitement :	15 904 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

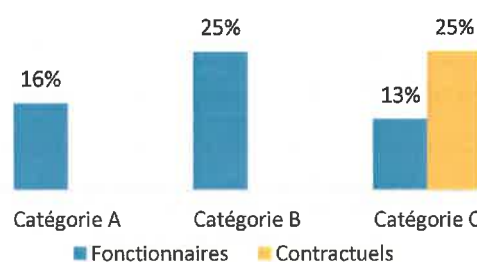
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		s		25 489 €	
Technique			s		26 170 €	12 569 €
Culturelle					s	
Sportive						
Médico-sociale					s	
Police						
Incendie						
Animation			s		24 202 €	29 679 €
Toutes filières	s		32 785 €		25 384 €	22 316 €

*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 15,81 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,71%
Contractuels sur emplois permanents	25,04%
Ensemble	15,81%

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
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 609 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 44 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

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

Absences

➔ En moyenne, 49,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2020

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,55%	0,00%	3,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,67%	0,00%	9,02%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,68%	0,00%	9,69%	0,00%

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)
- ➔ 18,6 % 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

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2020

> 1 accident du travail pour 58 agents en position d'activité au 31 décembre 2020

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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.

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 17 375 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **633 €**

- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Formation

- en 2020, 2,0% 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 2020



- 5 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

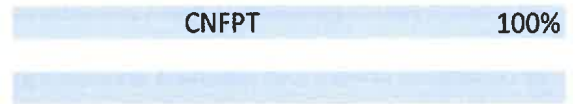
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

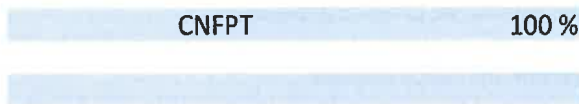
> 0,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



- 6 855 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation



Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	2 635 €
Montant moyen par bénéficiaire	132 €

- L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

- Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 2021

Version 4

Envoyé en préfecture le 15/12/2021

Reçu en préfecture le 15/12/2021

Affiché le



ID : 044-214400947-20211213-2021_04_02_02-DE