

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 COMMUNE DE FOUESNANT LES GLENAN

PREAMBULE

Le Rapport Social Unique (RSU) présente les données issues de la base de données collectées en France par les centres de gestion ainsi que les analyses permettant d'apprécier les caractéristiques des emplois et des effectifs des collectivités, la situation comparée des hommes et des femmes et 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.

Cet état des lieux permet de définir, dans le cadre du dialogue social, une politique RH adaptée aux enjeux de la collectivité. Le rapport social unique permet d'établir les lignes directrices de gestion de la collectivité.

Les données du rapport social unique 2022 sont celles observées à la date du 31 décembre 2022. C'est une photographie de la situation de la collectivité à cette date. Elle a une visée statistique.

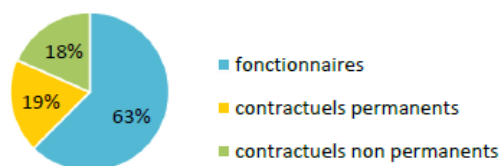
Certains indicateurs de la synthèse jointe nécessitent d'être précisés.

EFFECTIFS

Effectifs

➔ **168 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022**

- > 105 fonctionnaires
- > 32 contractuels permanents
- > 31 contractuels non permanents



➔ **3 contractuels permanents en CDI**

➔ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

➔ **Précisions emplois non permanents**

- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 81 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : 2 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Les effectifs de la collectivité restent stables. On peut constater une légère augmentation du nombre de contractuels. Ce phénomène s'explique notamment par le recrutement d'agents en remplacement d'agents indisponibles, et le recrutement par voie contractuelle avant la voie statutaire dans certains cas. Les saisonniers représentent une part importante des recrutements contractuels.

Les agents recrutés en CDI sont ceux qui justifient, en 2022, de 6 ans de services effectifs dans la collectivité sur un même poste et qui sont recrutés ou renouvelés sur la base de l'article L 332-8 du code de la fonction publique (contractuels recrutés sur emploi permanent). Un agent d'animation et les 2 professeurs de danse sont concernés.

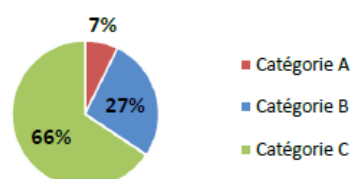
Tous les emplois permanents de la collectivité, hormis les emplois de policiers municipaux, sont ouverts au recrutement de contractuels, à défaut de recrutement par la voie statutaire.

Caractéristiques des agents permanents

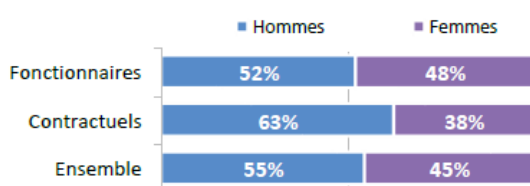
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	9%	19%
Technique	51%	22%	45%
Culturelle	12%	47%	20%
Sportive			
Médico-sociale	4%	6%	4%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	7%	16%	9%
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
Adjointes techniques	32%
Assistants d'enseignement artistique	15%
Adjointes administratifs	12%
Adjointes d'animation	7%
Techniciens	5%

Ici les données sont stables. Les filières techniques et administratives sont majoritaires car elles regroupent la majorité des métiers de la collectivité.

Les agents de la catégorie C sont majoritaires et correspondent aux emplois de proximité et de terrain (voirie, espaces verts, état civil, accueil, enfance, ports etc). Les emplois de catégorie B et A concernent les emplois de direction (direction de Pôle, de structure ou de service) et les emplois à forte expertise.

Les titulaires sont majoritaires dans l'ensemble des filières à l'exception de la filière culturelle. Les professeurs de musique sont effect pour la plupart contractuels, faute de concours organisé.

Parmi les fonctionnaires, la parité homme/femme est respectée, de même sur l'ensemble des effectifs. Les hommes sont plus représentés parmi les contractuels (emplois de professeurs du conservatoires et d'animateurs).

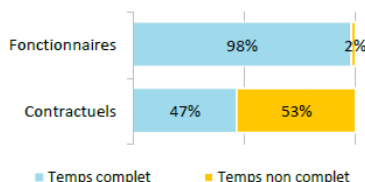
Notons que certains emplois sont, par nature davantage occupés par des hommes (ex : voirie, espaces verts, police) ou des femmes (ATSEM, comptabilité, RH, entretien, accueil).

Cependant, la commune de Fouesnant compte une femme au service espaces verts, et un 3 homme au sein de l'équipe d'ATSEM. De nombreuses équipes sont mixtes (restauration, urbanisme, spectacle, conservatoire).

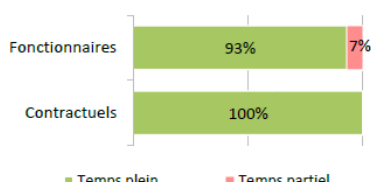
TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail des agents permanents

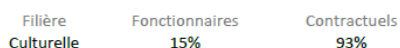
➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

👉 L'item 2 est erroné. Les contractuels sur emploi permanent ne sont pas tous à temps plein.

La grande majorité des agents sur emploi permanent sont à temps complet sauf les professeurs de musique qui occupent majoritairement des emplois à temps non complet.

Parmi les fonctionnaires, 7% occupent leur poste à temps partiel. Les agents féminins demandent davantage de temps partiel que les hommes. C'est une tendance générale.

PYRAMIDE DES AGES

Pyramide des âges

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

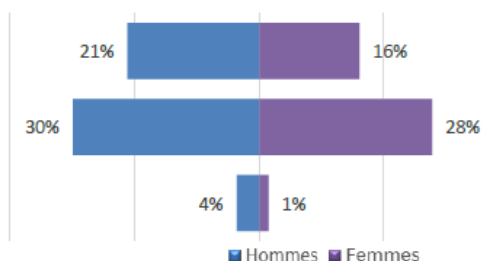
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,50
Contractuels permanents	41,88
Ensemble des permanents	46,95

de 50 ans et +

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,56

de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

La moyenne d'âge reste stable dans la collectivité. Les plus de 50 ans représentent une part importante des effectifs. Cette tranche d'âge doit attirer l'attention de la collectivité qui doit anticiper les départs à la retraite, le partage des connaissances avec les plus jeunes et prévenir l'inaptitude physique des

agents. De manière générale, la collectivité recrute en amont, des départs pour assurer un tuilage et un partage des connaissances.

MOUVEMENT DE PERSONNEL

Mouvements

➔ En 2022, 19 arrivées d'agents permanents et 15 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
133 agents	137 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-7,9%
Contractuels	↗	68,4%
Ensemble	↗	3,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	47%
Mutation	20%
Mise en disponibilité	13%
Fin de contrats remplaçants	13%
Démission	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	79%
Recrutement direct	11%
Remplacements (contractuels)	11%

* 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)

L'année 2022 enregistre de nombreux départs à la retraite. La totalité des agents fonctionnaires sortants ont été remplacés, par voie contractuelle ou statutaire. Les équipes restent à effectifs constants.

En 2022, les emplois permanents ont été pourvus par la voie contractuelle en premier lieu (tuilage, délai de vacance etc). En général, et quand cela est possible, ces emplois sont ensuite pourvus par la voie statutaire (nomination stagiaire).

Les mouvements concernent essentiellement des contractuels sur emplois permanents, c'est-à-dire les renouvellements de contrats des professeurs de musique et de danse et des agents recrutés en remplacement d'agents indisponibles.

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Évolution professionnelle

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé
- ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés
- Aucune nomination concerne des femmes
- dont 50% des nominations concernent des femmes
- ➔ 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
- ➔ 67 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Les promotions internes concernent un agent administratif et 2 agents techniques, un en restauration et l'autre en bâtiments.

Avant de proposer un agent à la promotion interne, et conformément aux lignes directrices de gestion, l'autorité territoriale prend en compte la place de l'agent dans l'organigramme, ses compétences et sa valeur professionnelle.

Comme pour la promotion interne, sont nommés à l'avancement de grade, les agents qui occupent des fonctions en lien avec le grade demandé et dont la valeur professionnelle le justifie.

REMUNERATION

Budget et rémunérations

- ➔ Les charges de personnel représentent 56,62 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	11 295 225 €	Charges de personnel*	6 395 848 €	➔	Soit 56,62 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :		3 620 222 €		Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	461 936 €			630 764 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	71 795 €				
Nouvelle Bonification Indiciaire :	31 029 €				
Supplément familial de traitement :	40 553 €				
Indemnité de résidence :	0 €				
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €				

La proportion du budget consacré au personnel sur le budget global de fonctionnement est en légère hausse tout en restant relativement stable en 2022. En 2022, la revalorisation du point d'indices en juillet a augmenté le montant global du budget du personnel.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par les agents est un point de vigilance pour la collectivité. Elles sont en général plus élevées sur la période estivale, période où l'activité des services est plus dense. Ce sont les agents des services techniques et des ports qui font valoir le plus d'heures supplémentaires pendant l'année.

Les heures complémentaires concernent exclusivement les agents recrutés à temps non complet c'est-à-dire les professeurs de musique et de danse.

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 688 €		30 289 €	s	28 599 €	s
Technique	s	s	33 964 €		27 149 €	24 115 €
Culturelle	s		31 765 €	21 697 €	27 569 €	
Sportive						
Médico-sociale					27 667 €	s
Police			s		40 911 €	
Incendie						
Animation			s	s	27 127 €	23 698 €
Toutes filières	50 353 €	s	32 454 €	22 992 €	27 896 €	23 577 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

On peut constater ici que les rémunérations des agents de catégorie B et C sont relativement proches. En effet on assiste aujourd’hui à un tassement des grilles indiciaires entre les 2 catégories. Tandis que les grilles indiciaires de la catégorie C sont revalorisées depuis le 1^{er} janvier 2022, les grilles des catégories supérieures ne le sont pas.

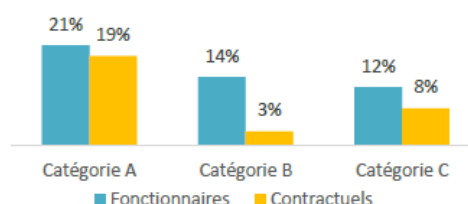
La différence entre les agents titulaires et contractuels s’explique notamment par le montant des primes versées. Certains agents contractuels n’en percevaient pas en 2022.

De plus, le montant de la prime perçue par les professeurs du conservatoire (ISOE), pour la plupart contractuels, est moins élevé que le montant des primes versées dans le cadre du RIFSEEP. Rappelons que le RIFSEEP ne leur est pas applicable.

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,76 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,75%
Contractuels sur emplois permanents	6,24%
Ensemble	12,76%

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 ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 3720 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 360 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

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

Concernant les fonctionnaires, majoritaires dans la collectivité, la rémunération est fonction de la situation administrative de l’agent (*catégorie, grade, échelon*). Concernant les contractuels, la rémunération est fonction de l’emploi occupé et de l’expérience professionnelle du candidat. Dans tous les cas, la situation d’un contractuel ne saurait être plus favorable que celle d’un fonctionnaire placé dans une situation similaire.

S'ajoute à la rémunération de base, le régime indemnitaire. Le niveau de primes est fixé par l'organe délibérant dans le cadre du RIFSEEP, à l'exception des agents de police municipale et des professeurs de musique qui ne sont pas éligibles et qui touchent des primes d'autres natures.

La différence entre la rémunération perçue par les fonctionnaires et les contractuels s'explique notamment par l'échelon de recrutement, le versement du régime indemnitaire et parfois la durée du travail concernant les agents de catégorie C (emploi à temps non complet).

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations en % montre que le RIFSEEP est favorable aux agents. On observe une proportion moindre pour les contractuels sur emploi permanent. Cela tient au fait que les professeurs du conservatoire perçoivent une prime spécifique, l'ISOE, dont le montant est expressément fixé par décret, et que ce montant est inférieur au montant des primes RIFSEEP.

ABSENCES

— Absences —

➔ En moyenne, 40,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

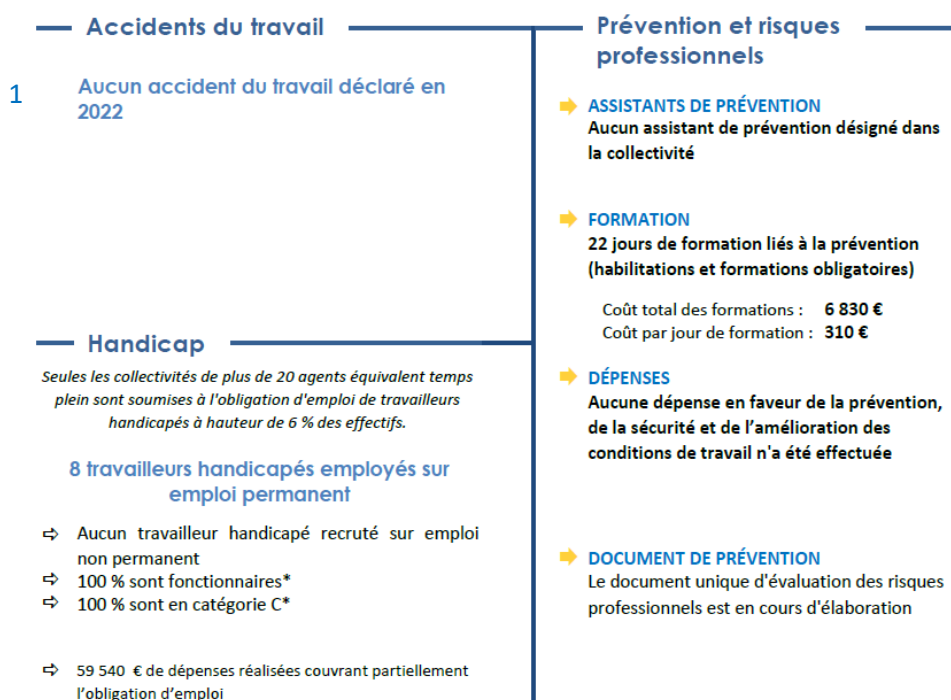
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,36%	1,74%	4,52%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,98%	1,74%	8,82%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,52%	1,74%	9,23%	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)
- ➔ 46,7 % 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

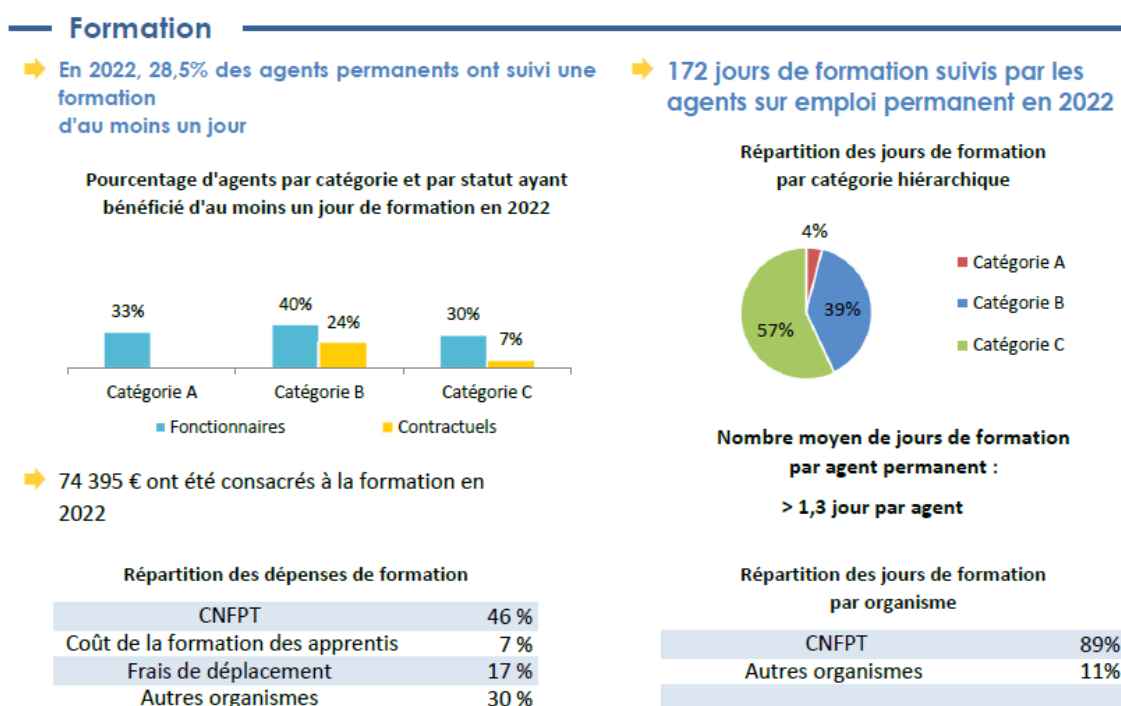
La moyenne de jours d'absence par fonctionnaire doit être interprétée avec précaution. En effet, elle prend en compte les arrêts pour congé de longue maladie, congé de longue durée, accident de trajet ainsi que les absences pour maladie ordinaire > à 6 mois (1 accident de service, 5 CLM et 2 CLD en cours en 2022).

PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS



Concernant les dépenses cet item est à interpréter avec précaution. Cela ne signifie pas que la collectivité n'a fait aucun effort financier concernant les conditions de travail des agents. Cela signifie que les dépenses ne rentrent pas dans certaines procédures propres au volet prévention et sécurité (ex : aménagement de poste de travail pour maintien dans l'emploi, aide trajet domicile/travail).

FORMATION



La somme de 74 395 € prend en compte le montant des cotisations versées par les agents au CNFPT. La plupart des formations du CNFPT sont dispensées sur cotisations. Seules les formations des policiers municipaux, des représentants du personnel et des préventeurs sont payantes. Le budget formation 2022 était de 25 000 euros.