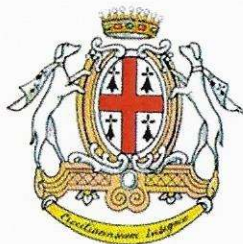


VILLE DU CROISIC



DÉPARTEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE
Arrondissement de Saint-Nazaire

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 13 DECEMBRE 2022

N° 2022 – 118

Objet : Rapport Social Unique

Rapporteur : Madame QUELLARD

L'an deux mille vingt-deux, le treize décembre à dix-huit heures trente minutes, les membres du Conseil Municipal se sont réunis, en session ordinaire, dans la salle de ses délibérations à l'Hôtel de Ville, 5 rue Jules Ferry, sur la convocation qui leur a été adressée par Madame QUELLARD, le sept décembre conformément aux articles L 2121-10 et 2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Étaient présents :

Mme QUELLARD, Maire.

Adjoints :

M. BRUNEAU, Mme LEMAIRE, M. CABELLIC, Mme NOBLET-GAUDET, M. BEAUPÉRIN, Mme CAUBEL, M. LEGRAND.

Conseillers Municipaux :

M. BOUCHER, M. POIGNAN, M. BOURDIC, Mme VIGOUROUX, M. LACROIX, Mme PONTTHOREAU, Mme DREZEN, M. EVAIN, Mme JANSSEN, Mme THOBIE, Mme PERROT, M. AUBINEAU, Mme BALLY, M. FLORIMOND, M. BODEN.

Excusés avec pouvoir donné conformément aux dispositions de l'article L 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales :

Mme LE BIHAN-PENNANROZ, représentée par M. BOURDIC

Mme FALLER, représentée par M. LEGRAND

Mme BLANCHET représentée par Mme VIGOUROUX

M. GOUGEON, représenté par Mme PONTTHOREAU

Secrétaire de séance :

Mme LEMAIRE

Objet : Rapport Social Unique

Le passage du bilan social au rapport social unique (RSU) a eu lieu en 2021. Institué par la loi 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce rapport, se substituant au bilan social, doit être élaboré chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Le RSU constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de la collectivité concernant ses données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

La Commission du Personnel a approuvé ce document en date du 29 novembre 2022.

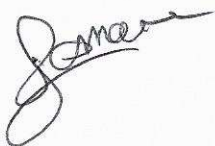
Le Comité Technique, en date du 2 décembre 2022, a émis un avis favorable sur ce document : à l'unanimité par le collège des élus de la collectivité et par le collège des représentants du personnel.

Le Conseil Municipal invité à délibérer, a décidé, à l'unanimité, d'approuver le Rapport Social Unique présenté en annexe.

Fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus indiqués et ont signé les membres présents.

Pour extrait conforme.

Le secrétaire de séance,
Jocelyne LEMAIRE



Le Croisic, le 16 décembre 2022.

Le Maire,
Michèle QUELLARD



Pièce-annexe : bilan social de la ville au 31 décembre 2021.

VOTE DU CONSEIL MUNICIPAL :

POUR : unanimité

CONTRE :

ABSTENTION :



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



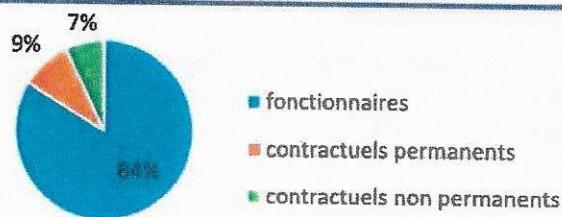
COMMUNE DU CROISIC

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de Loire-Atlantique.

Effectifs

➤ **98 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021**

- > 82 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



➤ **Aucun contractuel permanent en CDI**

➤ **2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

➤ **Précisions emplois non permanents**

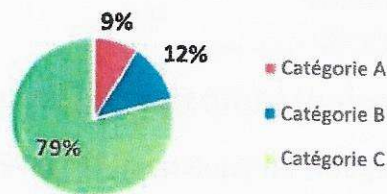
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 86 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

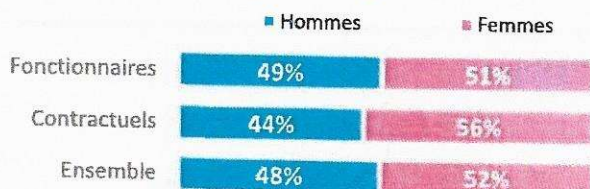
➤ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	33%	31%
Technique	54%	44%	53%
Culturelle	4%		3%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale			
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	7%	22%	9%
Total	100%	100%	100%

➤ **Répartition des agents par catégorie**



➤ **Répartition par genre et par statut**

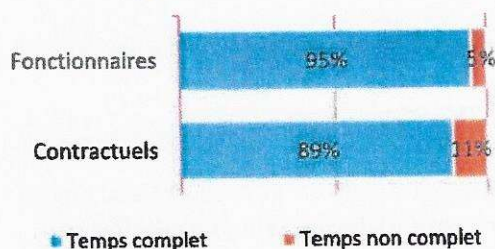


➤ **Les principaux cadres d'emplois**

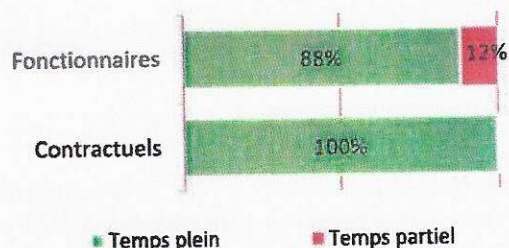
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints administratifs	24%
Agents de maîtrise	14%
Techniciens	8%
Adjoints d'animation	8%

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
Animation	17%	0%
Technique	7%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
19% des femmes à temps partiel

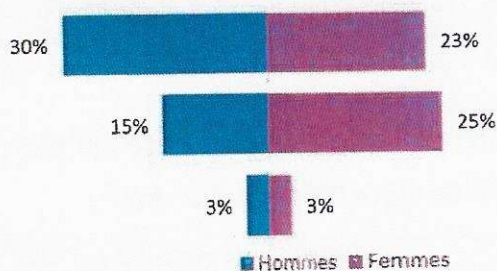
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Age moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,90
Contractuels permanents	36,39
Ensemble des permanents	47,66
Age moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	48,93

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur les 5 ou 10 tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

96,48 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 83,01 fonctionnaires
- > 7,64 contractuels permanents
- > 5,83 contractuels non permanents

175 594 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,80 ETPR
Catégorie B	9,80 ETPR
Catégorie C	73,05 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 3 agents en disponibilité

Mouvements

- En 2021, 7 arrivées d'agents permanents et 10 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
94 agents	91 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-5,7%
Contractuels	↗	28,6%
Ensemble	↘	-3,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	50%
Départ à la retraite	30%
Congé parental	10%
Rupture conventionnelle	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	86%
Réintégration et retour	14%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

- 37 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 58,27 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 313 468 €	Charges de personnel*	4 261 202 €	➔	Soit 58,27 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

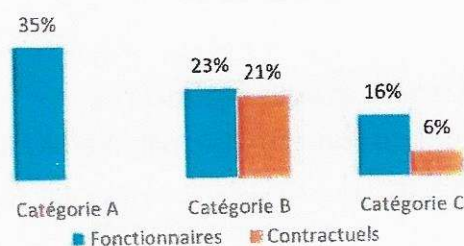
* Montant global

Rémunérations annuelles brutes emploi permanent :	2 870 523 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	130 512 €
Primes et indemnités versées :	556 225 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	60 300 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	20 105 €		
Supplément familial de traitement :	12 597 €		
Indemnité de résidence :	59 671 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,38 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,06%
Contractuels sur emplois permanents	8,72%
Ensemble	19,38%

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

- ⇒ 2330 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 505 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

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

En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➤ En moyenne, 15,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 0,9 jour d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,08%	0,24%	1,00%	0,47%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,14%	0,24%	3,75%	0,47%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,98%	0,56%	4,54%	0,47%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 34,7 % 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

Accidents du travail

➤ 4 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 4 accidents du travail pour 98 agents en position d'activité au 31 décembre 2021
- > En moyenne, 34 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 88 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 5 234 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

5 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

FORMATION

54 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 8 028 €
Coût par jour de formation : 149 €

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

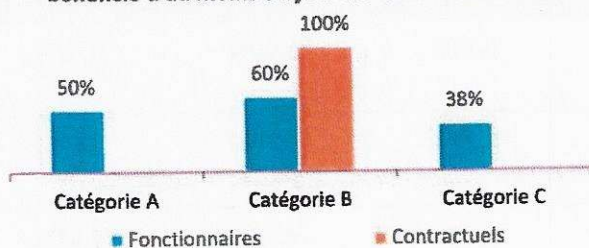
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

- En 2021, 38,5% 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 2021



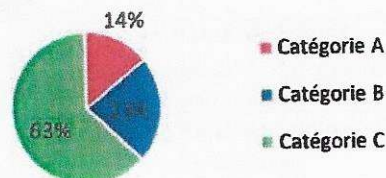
- 32 924 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	63 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	34 %

- 133 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	68%
Autres organismes	32%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	922 €
Montant moyen par bénéficiaire	11 €

- 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 2021

- Comité Social Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retour de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retour de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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

