

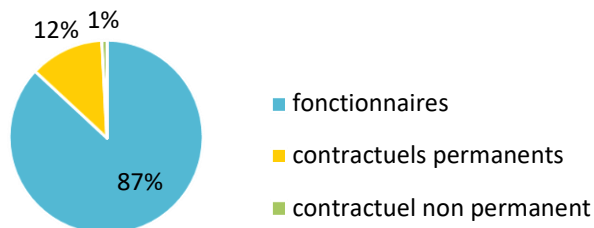
## ➔ COMMUNE DE LANDIVISIAU

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Finistère.

### Effectifs

#### ➔ 130 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 113 fonctionnaires
- > 16 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



#### ➔ 5 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emploi non permanent

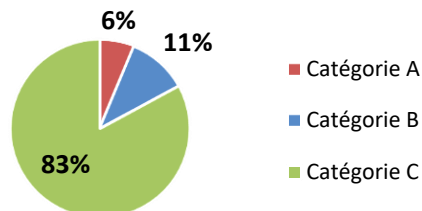
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

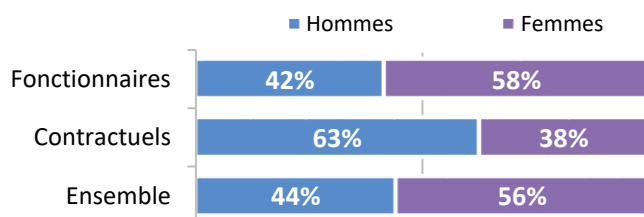
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	13%	18%
Technique	58%	19%	53%
Culturelle	4%	25%	7%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	7%	6%	7%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	7%	38%	11%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

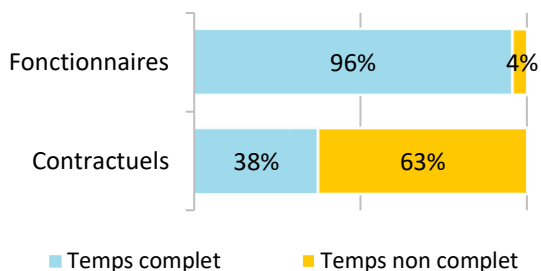


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

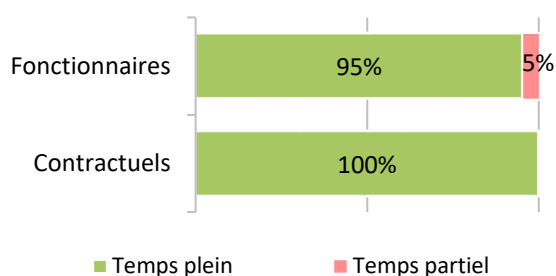
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Agents de maîtrise	13%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints d'animation	11%
Attachés	4%

## 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



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	63%	100%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

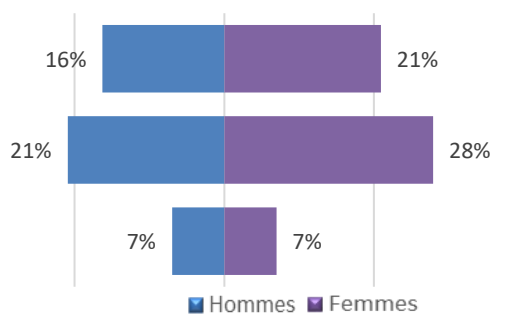
0% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	44,85	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,19	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,52</b>	de 30 à 49 ans
<b>Tranche d'âge</b>		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 20 à 25	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

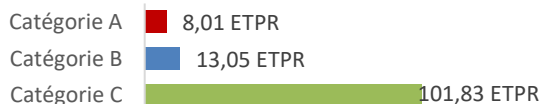
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 125,93 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 112,02 fonctionnaires
- > 10,87 contractuels permanents
- > 3,04 contractuels non permanents

229 193 heures travaillées rémunérées en 2020

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

## Mouvements

- ➔ En 2020, 17 arrivées d'agents permanents et 5 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
117 agents	129 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↗	2,7%
Contractuels	↗	128,6%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>10,3%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	60%
Démission	20%
Fin de contrats remplaçants	20%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	76%
Recrutement direct	12%
Voie de mutation	12%

\* 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

- ➔ 56 avancements d'échelon et 10 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 54,9 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>9 397 094 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>5 159 275 €</b>	➔	<b>Soit 54,9 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 476 428 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>44 018 €</b>
Primes et indemnités versées :	348 003 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	32 309 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	19 123 €		
Supplément familial de traitement :	43 575 €		
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	56 836 €	s	39 595 €		28 602 €	s
Technique		s	32 446 €		25 839 €	21 145 €
Culturelle			29 858 €	31 831 €		s
Sportive			31 769 €			
Médico-sociale	33 033 €				27 338 €	s
Police				s	34 536 €	
Incendie						
Animation					21 692 €	21 867 €
<b>Toutes filières</b>	<b>48 915 €</b>	<b>48 654 €</b>	<b>34 236 €</b>	<b>31 831 €</b>	<b>26 272 €</b>	<b>21 346 €</b>

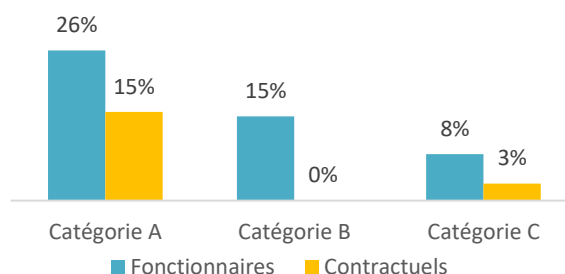
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,01 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>10,41%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>5,98%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>10,01%</b>

#### 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 sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 1561 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 451 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

en 2020, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 31 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,85%	1,27%	7,03%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,50%	1,27%	7,60%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,65%	1,27%	7,74%	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)

- ➔ Les agents ont bénéficié de 27 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 58,7 % 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

➔ 8 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 6,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 9 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **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.

**10 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

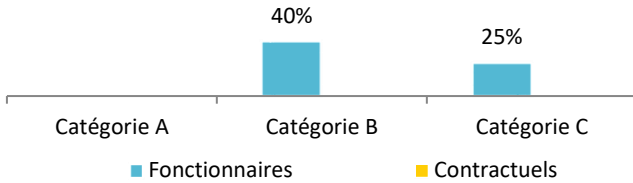
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 43 774 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2018

## Formation

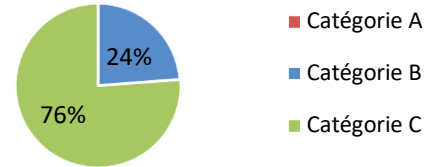
➔ en 2020, 21,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 42 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 43 296 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Autres organismes	48 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	40%
Autres organismes	60%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

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

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

2 réunions en 2020 dans la collectivité  
2 réunions du CHSCT

## 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 : décembre 2021

Version 4