



Rapport Social Unique (RSU)

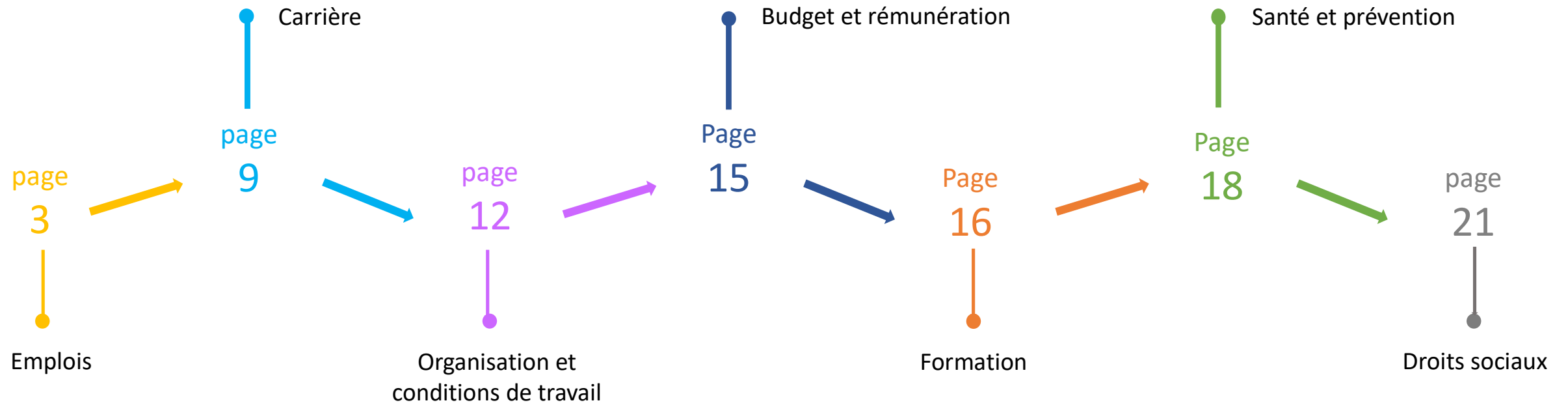
Ville & CCAS de Ploemeur

Année 2023

Présentation synthétique



Sommaire



Groupe 1 EMPLOIS

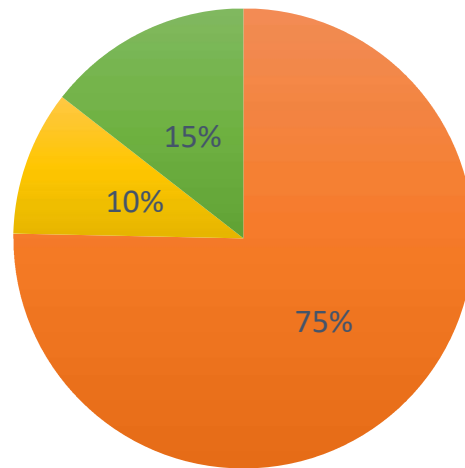
Indicateur 1

Effectif physique au 31/12/2023



373 agents

- 281 fonctionnaires
- 38 contractuels permanents
- 54 contractuels non permanents

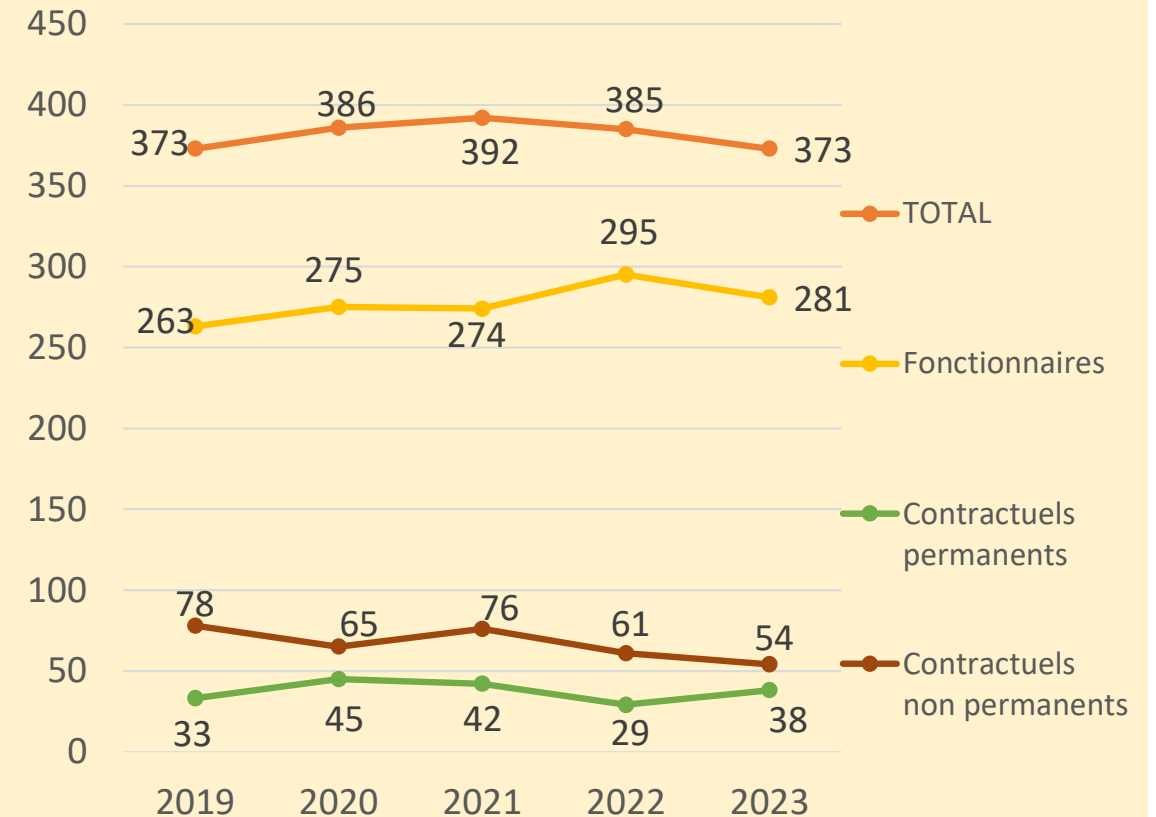


- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

Remarque

La matrice officielle du RSU compte les CDD remplaçants dans les contractuels permanents. Or, ils devraient être comptés dans les CDD non permanents puisque les fonctionnaires remplacés sont déjà comptés dans les effectifs permanents. Les assistants maternels en CDI sont comptés dans les non permanents malgré le caractère permanent de leur contrat.

Point de comparaison



Groupe 1 EMPLOIS

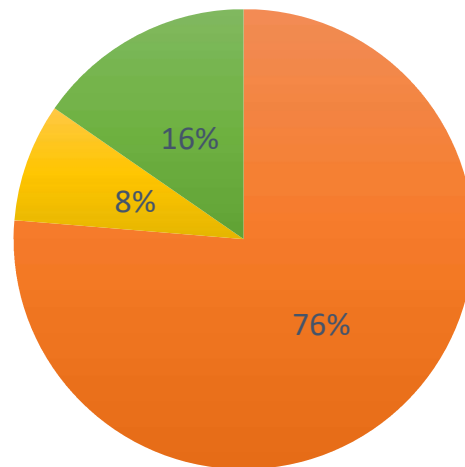
Indicateur 2

Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)



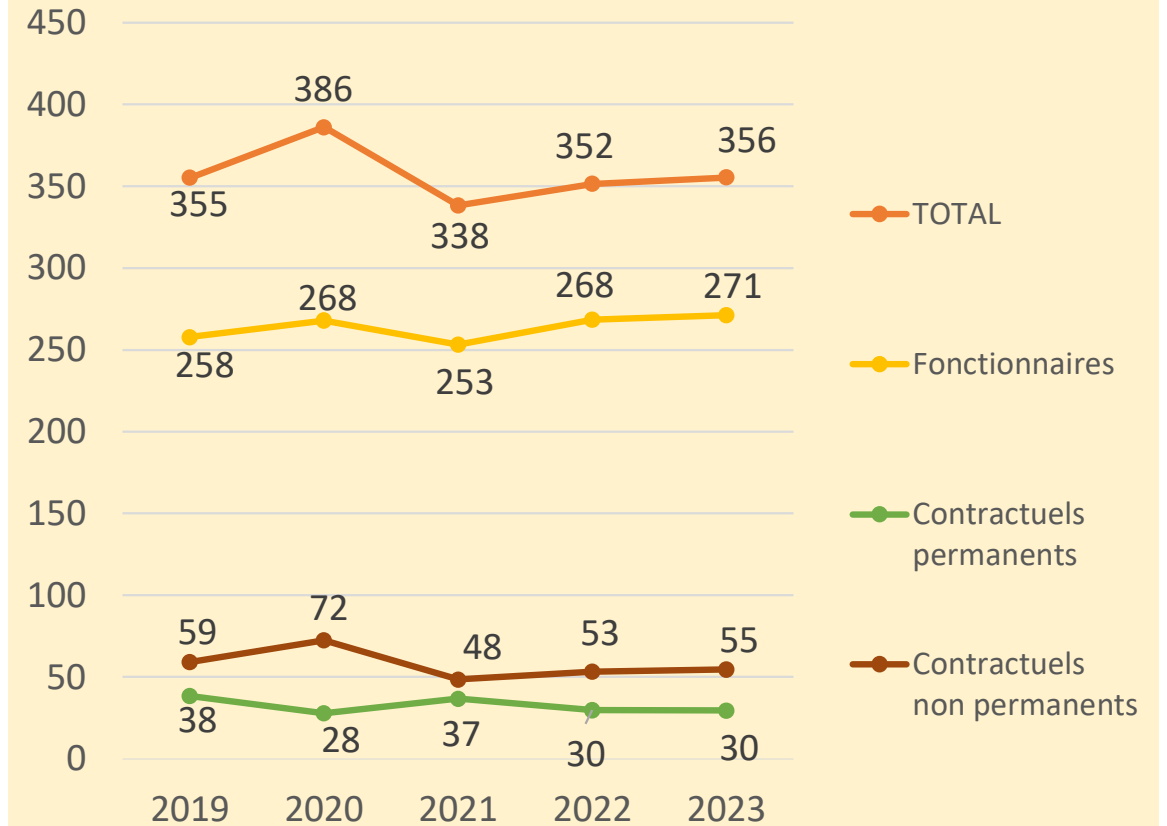
355,51 agents

- 271,28 fonctionnaires
- 29,59 contractuels permanents
- 54,64 contractuels non permanents



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

Point de comparaison



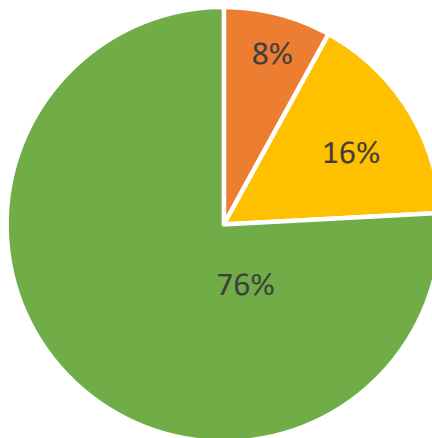
Groupe 1 EMPLOIS

Indicateur 3

Caractéristiques des agents permanents

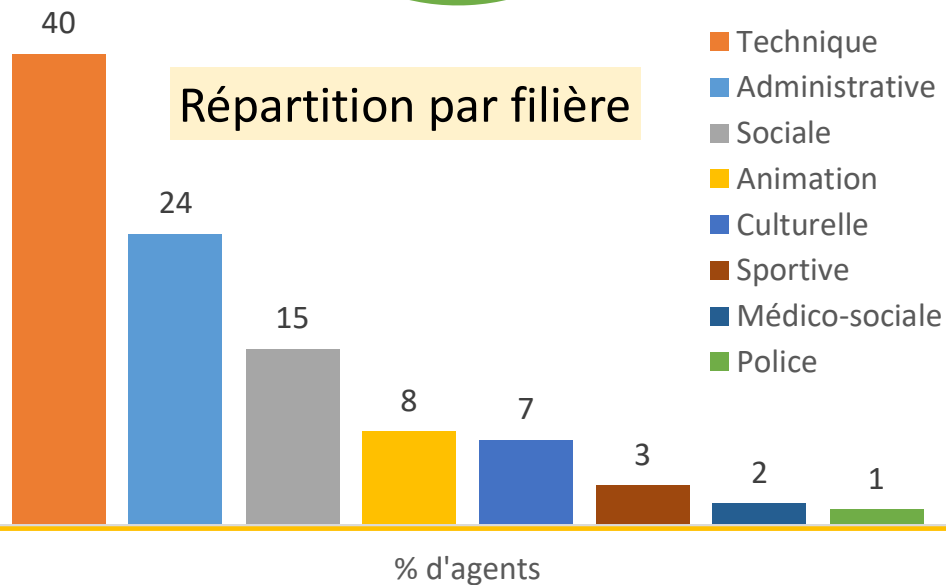
Répartition par catégorie

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

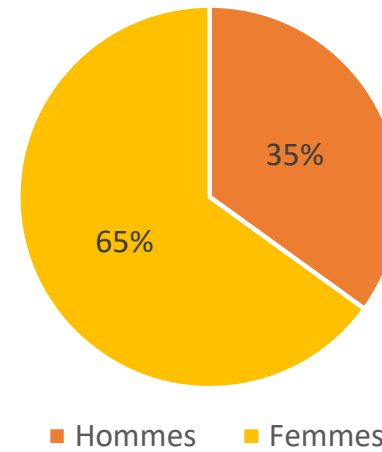


Le taux d'encadrement est de 19,8 %

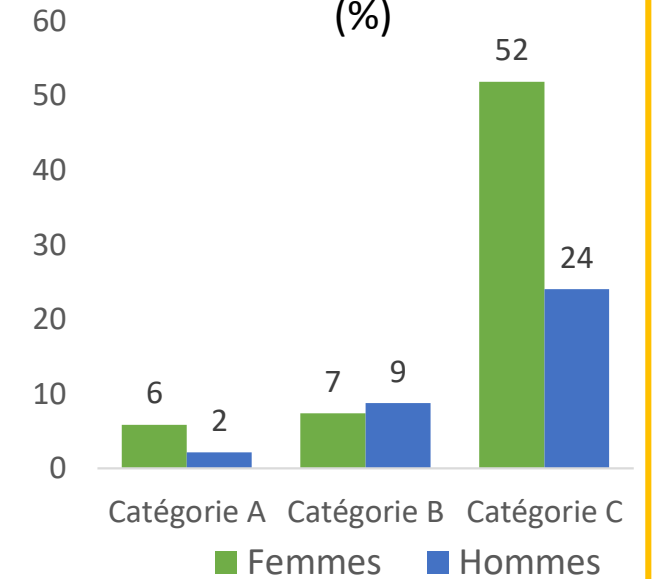
Répartition par filière



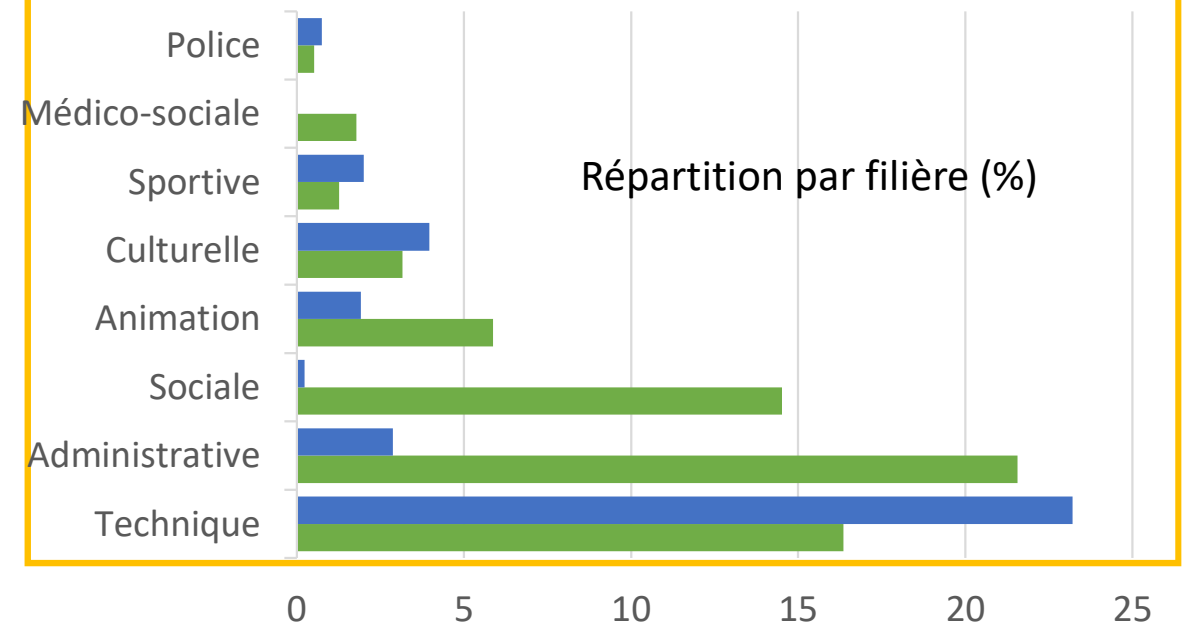
Répartition par genre



Répartition par catégorie (%)



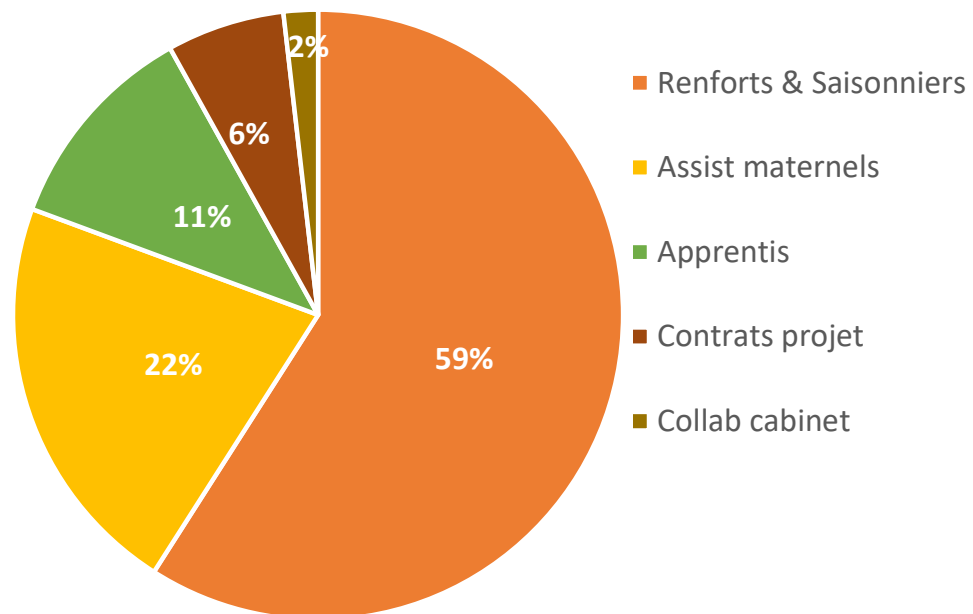
Répartition par filière (%)



Groupe 1 EMPLOIS

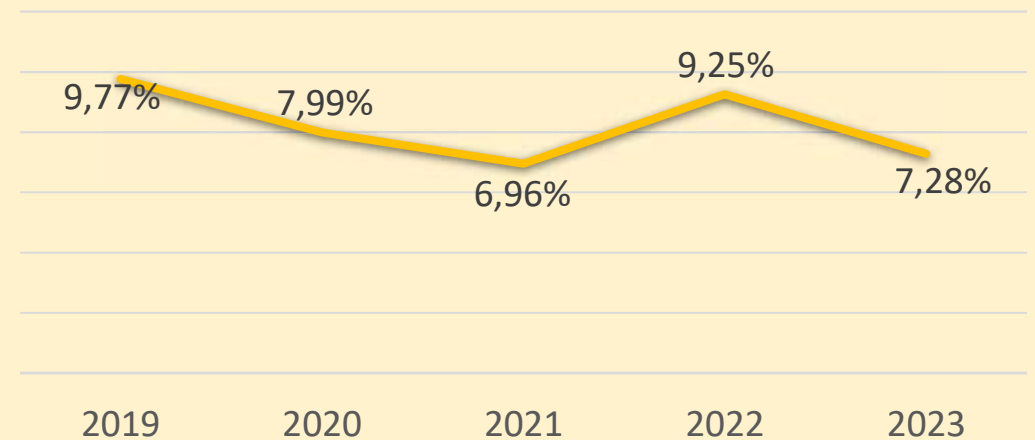
Indicateur 4 Caractéristiques des agents non permanents

Type d'emploi (équivalence ETP)



Indicateur 5 Agents en situation de handicap

Part des agents en situation de handicap parmi les agents permanents



Nota Bene

L'obligation légale d'emploi de personnes en situation de handicap est fixée à 6 % de l'effectif

Groupe 1 EMPLOIS

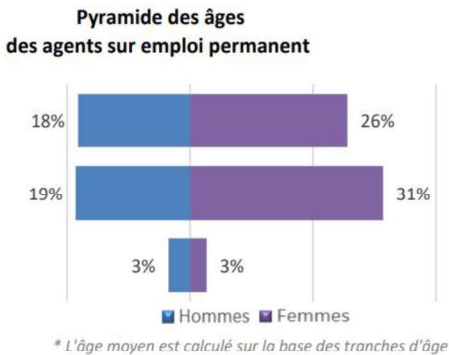
Indicateur 6

Âges

VILLE

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

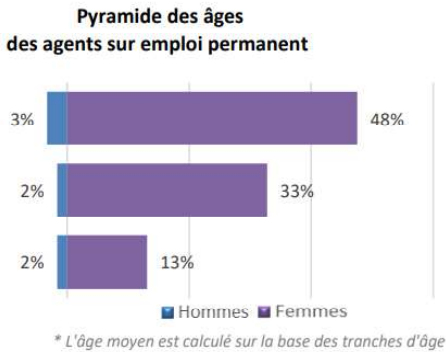
Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,37	de 50 ans et +
Contractuels permanents	44,90	
Ensemble des permanents	47,13	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	34,05	de - de 30 ans



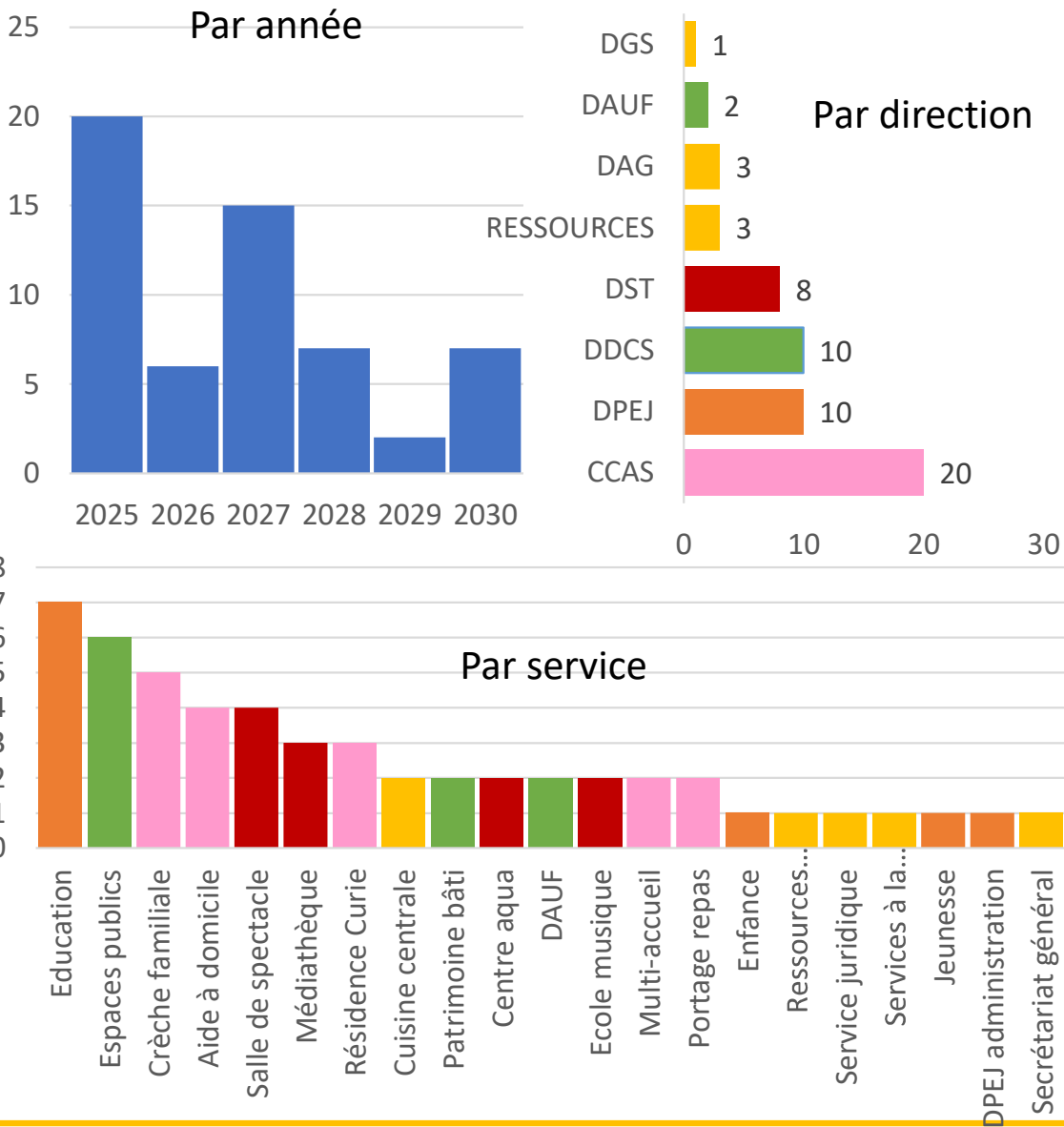
CCAS

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,90	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,50	
Ensemble des permanents	47,25	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	51,25	de - de 30 ans



57 agents permanents qui atteindront l'âge légal de départ en retraite d'ici à 2030

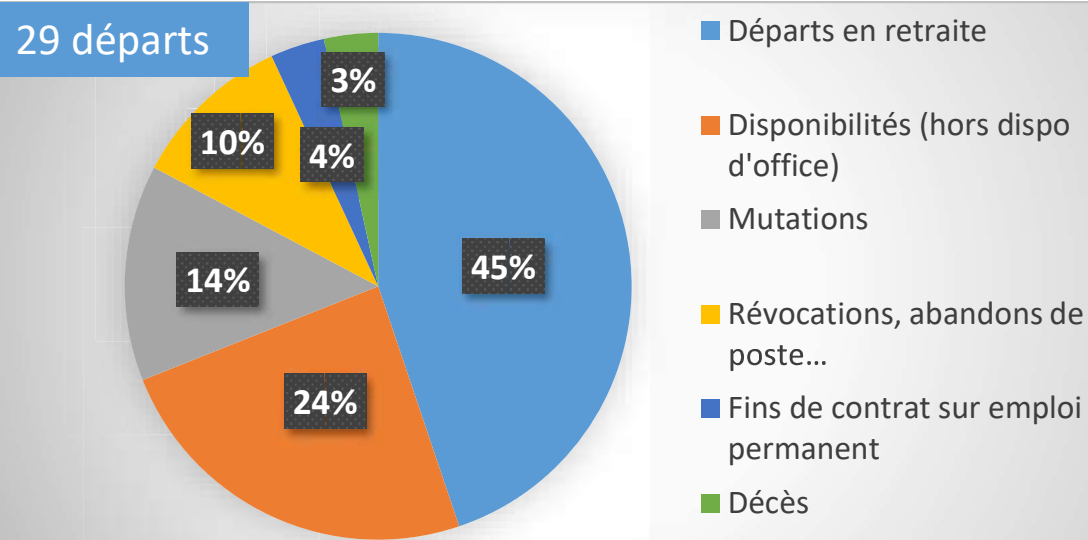


Groupe 1 EMPLOIS

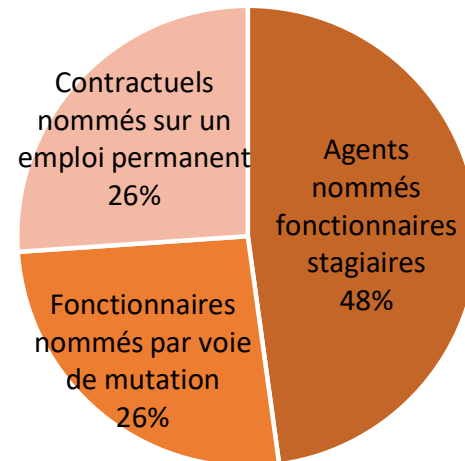
Indicateur 7

Mobilité des agents permanents

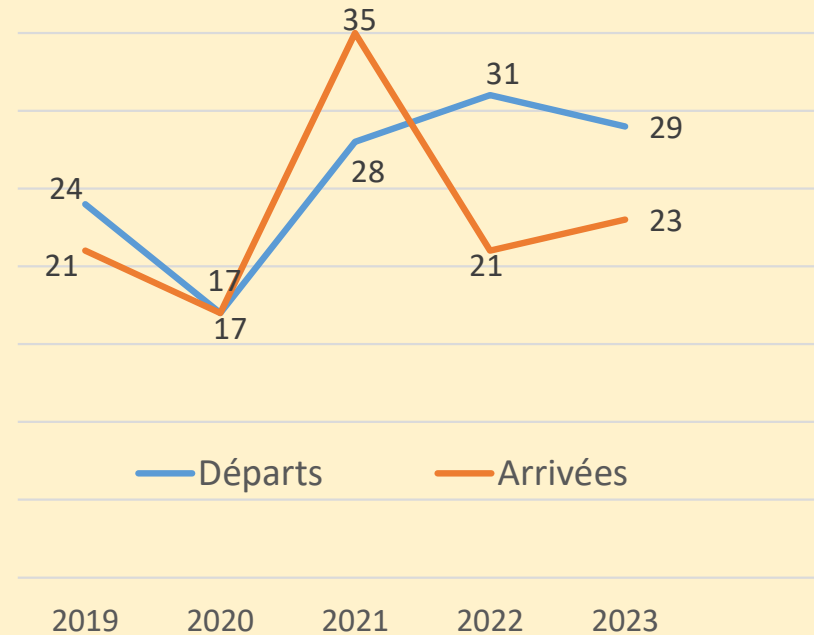
29 départs



23 nouveaux arrivants



Point de comparaison

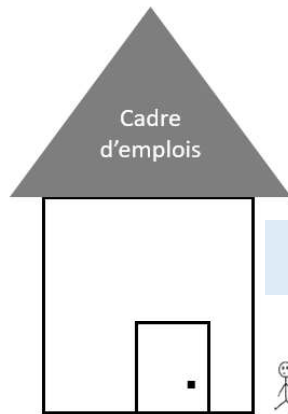


Le différentiel départs/arrivées s'explique par l'anticipation des recrutements pour remplacer les départs d'agents précédés par une longue période d'arrêt de travail.

Groupe 2 CARRIERE

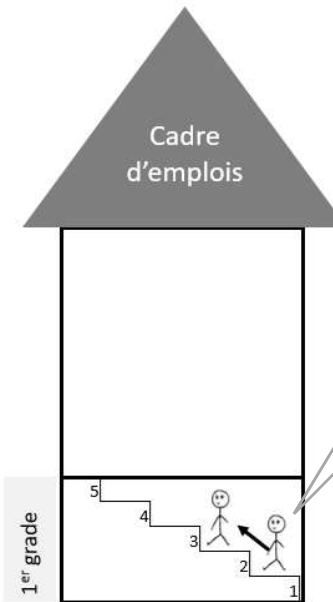
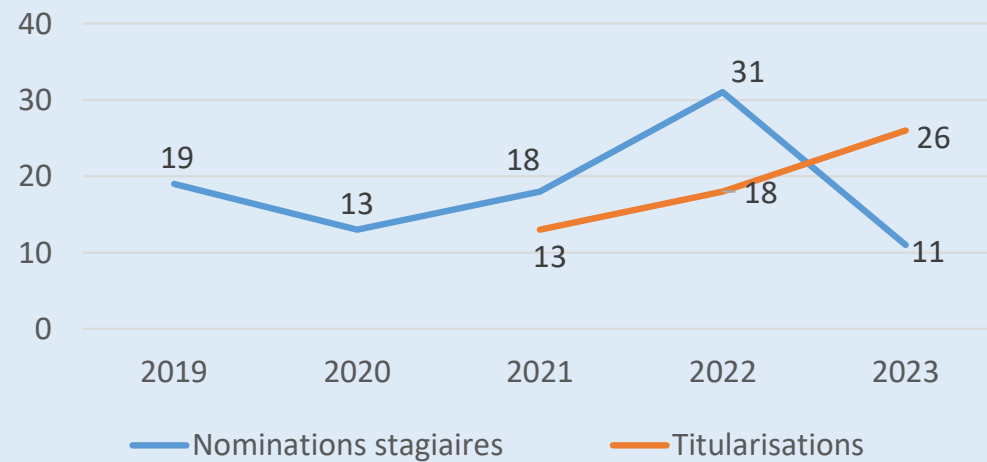
Indicateur 1

Déroulement de carrière des fonctionnaires



11 nominations stagiaire et 26 titularisations

Point de comparaison



Avancement
d'échelon =
changement de
marche

Si les conditions d'ancienneté
sont réunies, ALORS
l'avancement est automatique =
DE DROIT

159
avancements
d'échelon

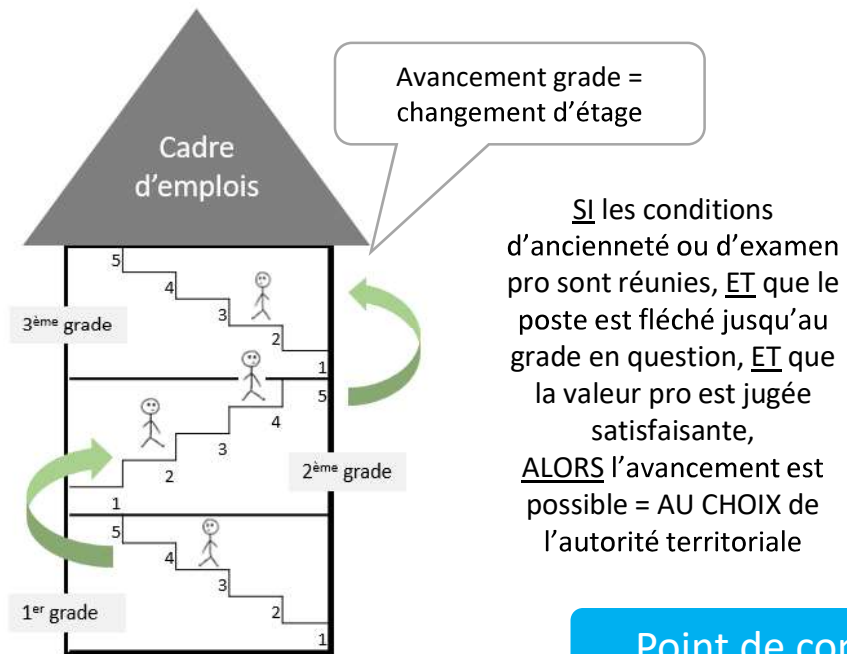
Soit 57 % des
fonctionnaires qui ont
bénéficié d'un
avancement
d'échelon en 2023

Point de comparaison

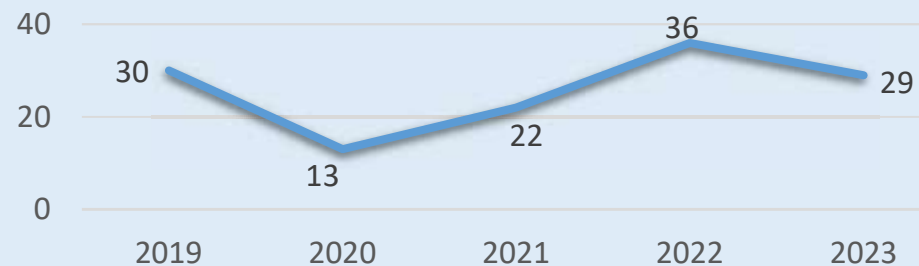


Groupe 2 CARRIERE

29 avancements de grade

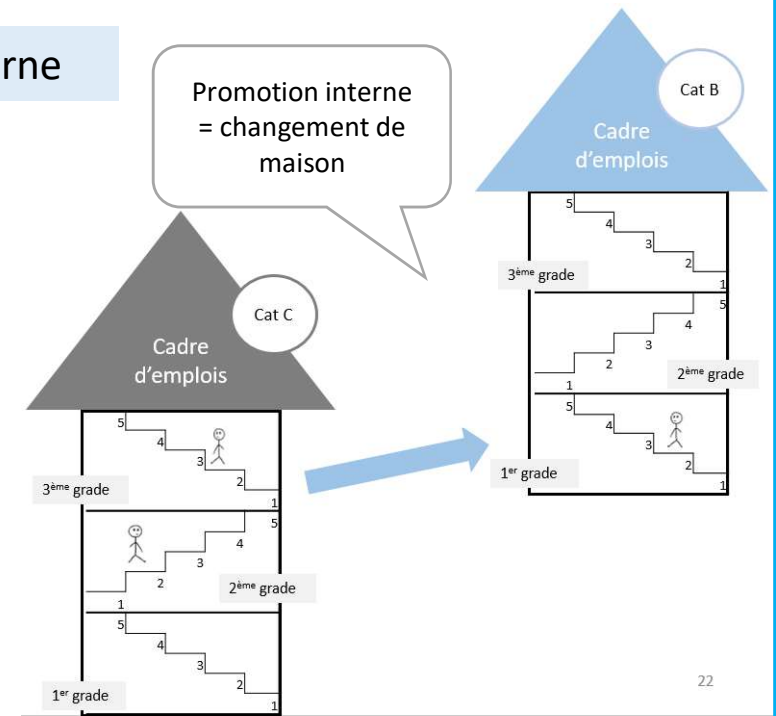


Point de comparaison

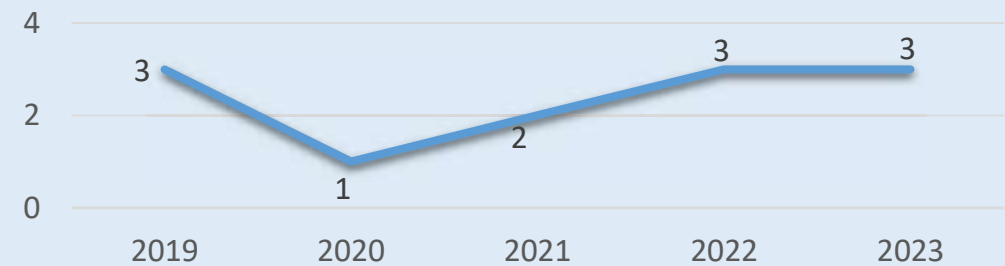


3 promotions interne

Si les conditions d'ancienneté ou d'examen pro sont réunies, ET que le poste est fléché jusqu'au cadre d'emplois/grade en question, ET que la valeur pro est jugée satisfaisante, ET que le dossier est retenu par le président du CDG 56, ALORS la promotion interne est possible = AU CHOIX de l'autorité territoriale



Point de comparaison



Groupe 2 CARRIERE

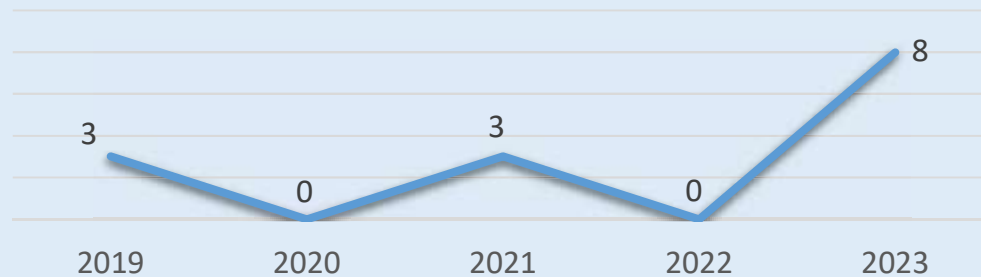
Indicateur 2

Sanctions disciplinaires

➔ 8 sanctions prononcées en 2023

Point de comparaison

Evolution des sanctions disciplinaires



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

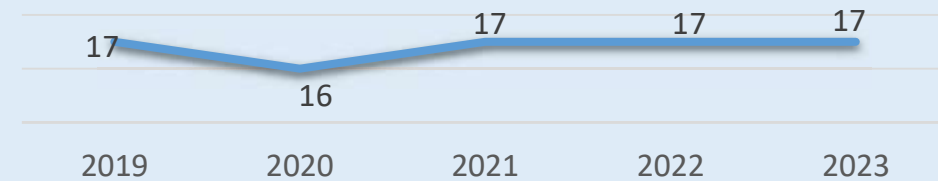
Indicateur 3

Position statutaires



Point de comparaison

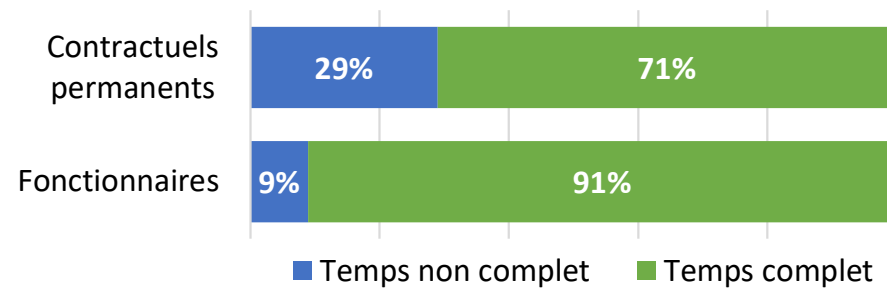
Nombre de disponibilités de droit ou sur demande



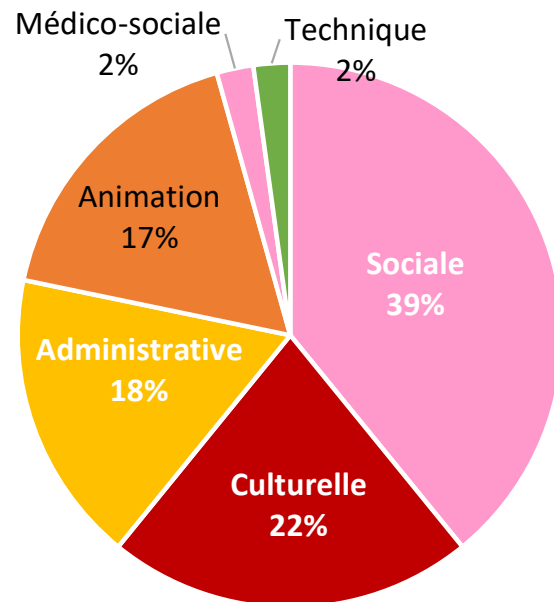
Groupe 3 ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Indicateur 1 Temps non complet

36 agents permanents exercent leurs fonctions à temps non complet

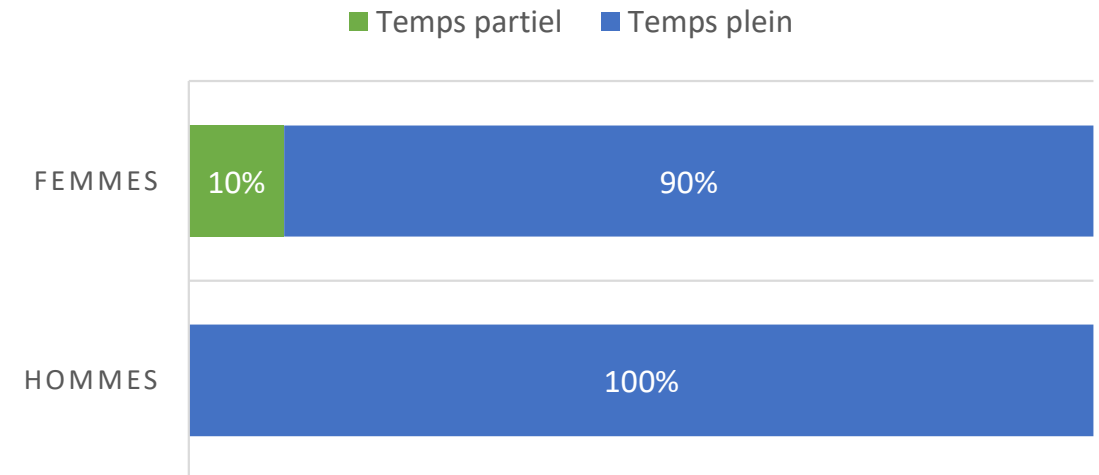
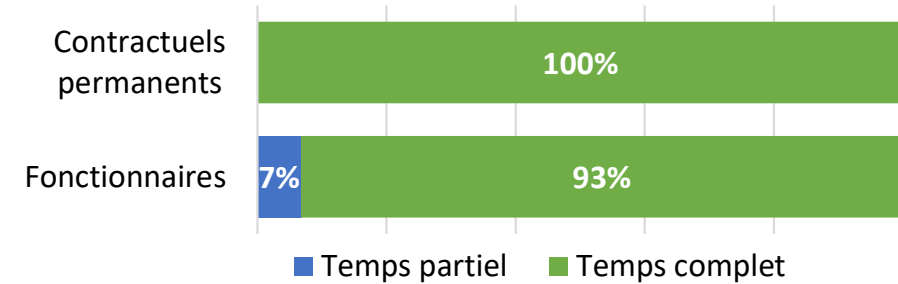


Répartition par filière



Indicateur 2 Temps partiel

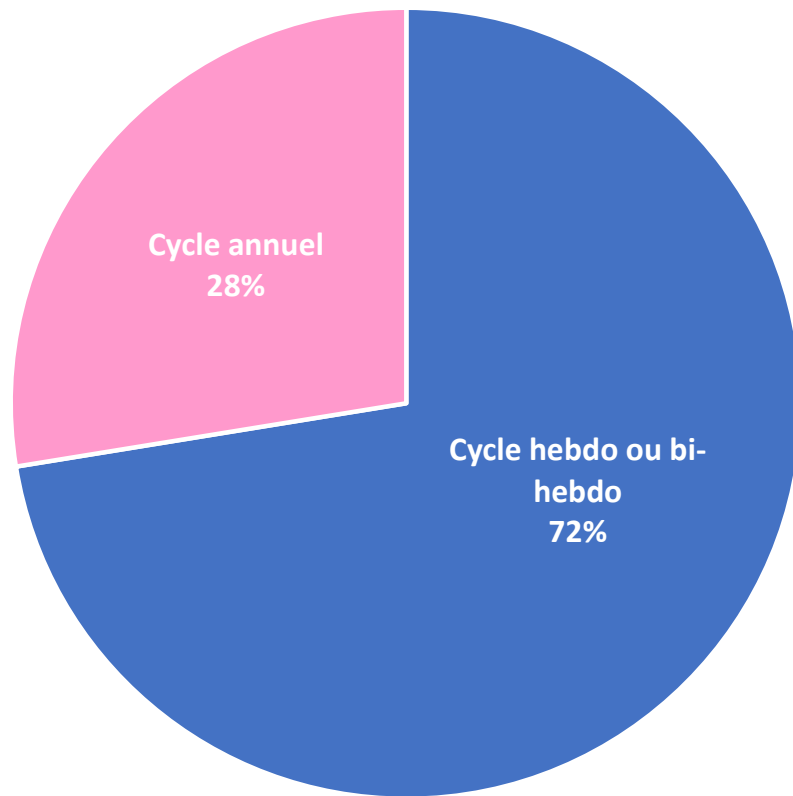
19 agents permanents ont souhaité exercer leurs fonctions à temps partiel



Groupe 3 ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Indicateur 3

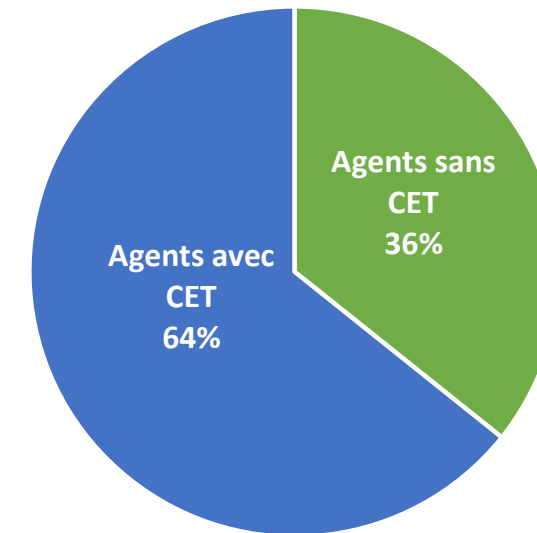
Les cycles de travail



Indicateur 4

Le Compte Epargne Temps

% d'agent ayant un CET au 31/12/2023



En 2023, 8 % des agents ont déposé des jours sur leur CET.

Au 31/12/23, 3 800 jours ont été accumulés, soit l'équivalent de 16,7 ETP et de 11,9 jours de CET en moyenne par agent permanent.

Au cours de l'année, 70 jours ont été versés et 120 jours ont été utilisés sous forme de congés.

Groupe 3 ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Indicateur 5

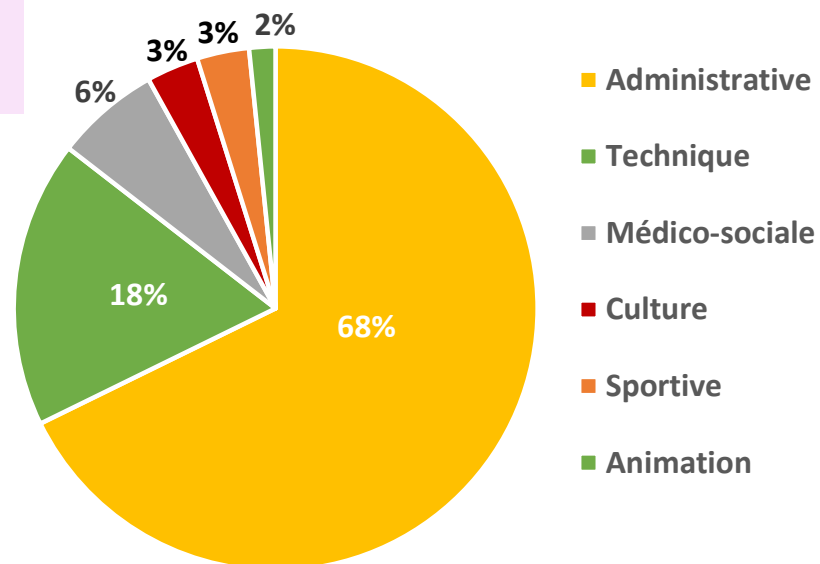
Le télétravail

Le dispositif a été mis en place au sein de la Ville et du CCAS en fin d'année 2020 (délibération des instances).

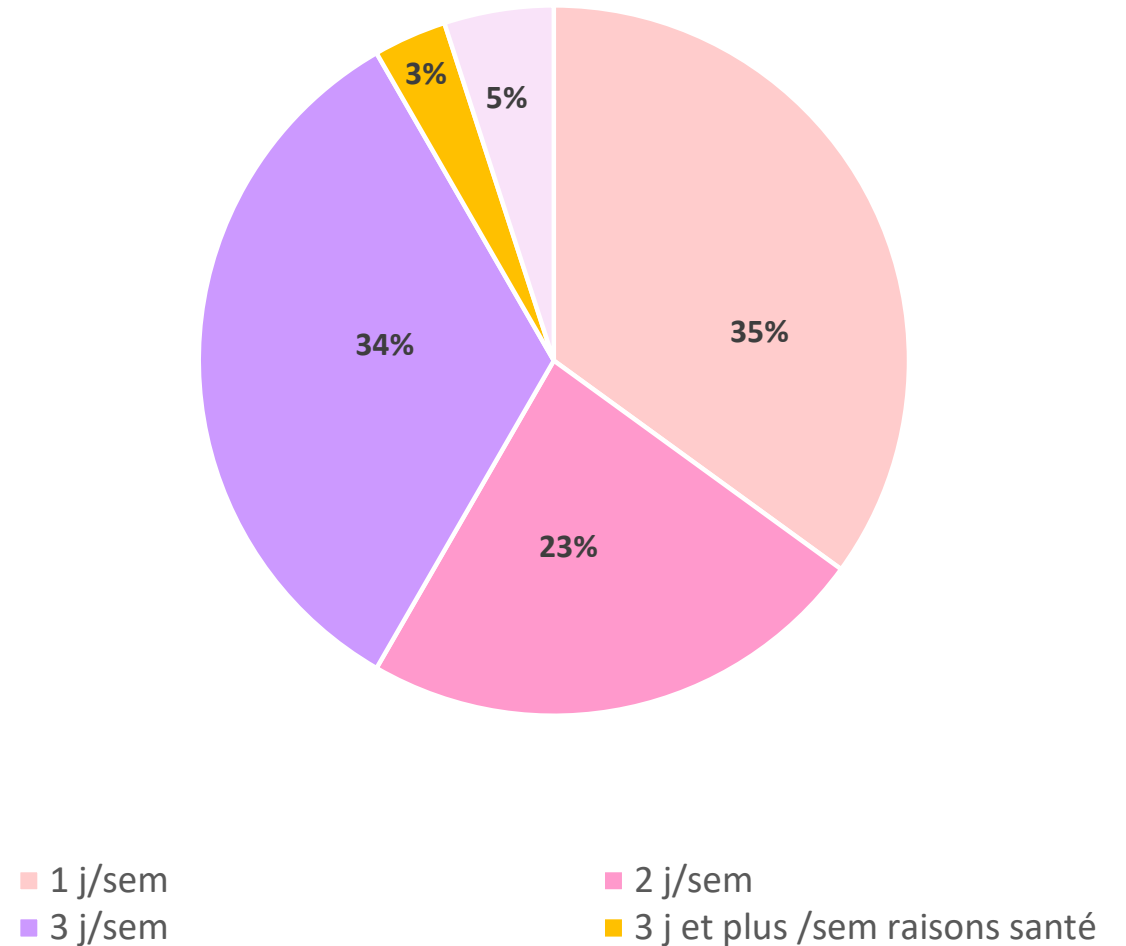
Au 31 décembre 2023, 62 agents exercent une partie de leurs fonctions en télétravail, soit 17 % de l'effectif.

En 2023, 13 agents ont formalisé une demande de télétravail.

Répartition par filière



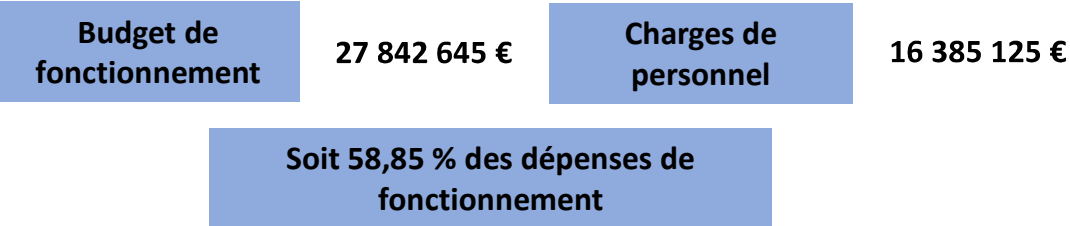
Modalités d'exercice du télétravail



Groupe 4 BUDGET ET REMUNERATION

Indicateur 1 Charges de personnel

Budget de fonctionnement et part des charges de personnel



La rémunération annuelle brute de l'ensemble des agents s'élève à 10 803 820 € soit 66% des charges de personnel

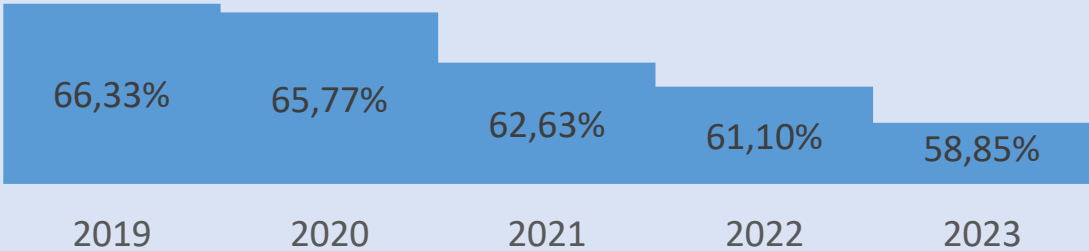
Zoom sur certains éléments de rémunération des agents permanents	Montant	% de la rémunération annuelle
Régime indemnitaire	1 521 332 €	14 %
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	79 592 €	0,74 %
Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	65 497 €	0,61 %
Supplément Familial de Traitement (SFT)	82 675 €	0,77 %
Complément de Traitement Indiciaire (CTI)	96 615 €	0,89 %

Point de comparaison

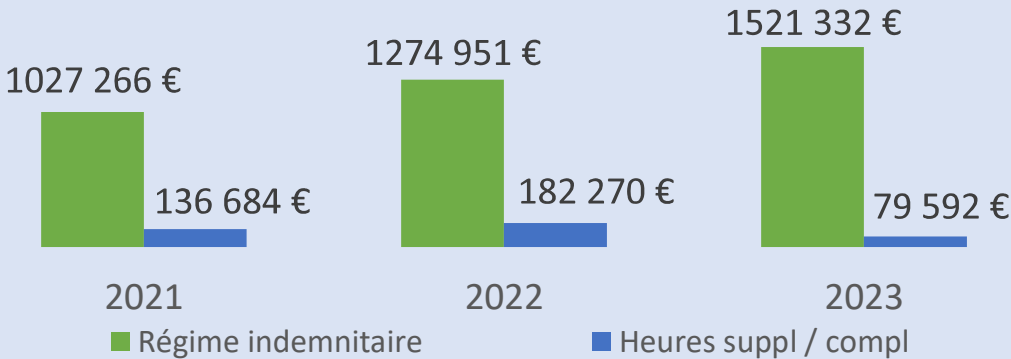
Evolution des charges de personnel



Part des charges de personnel / dépenses de fonctionnement



Evolution des éléments de rémunération hors traitement

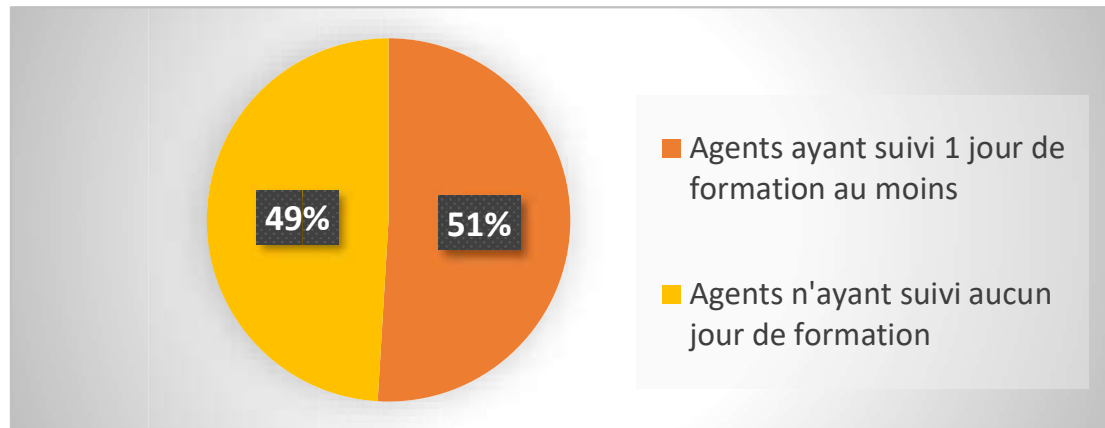


Groupe 5 FORMATION

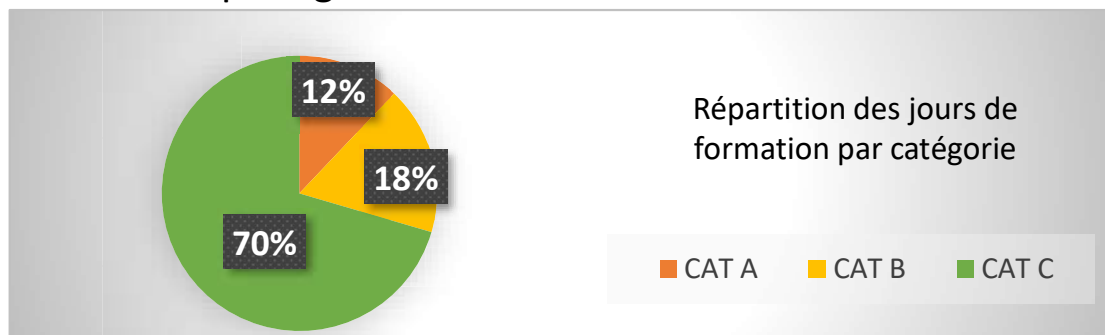
Indicateur 1

Part des agents et nombre de jours

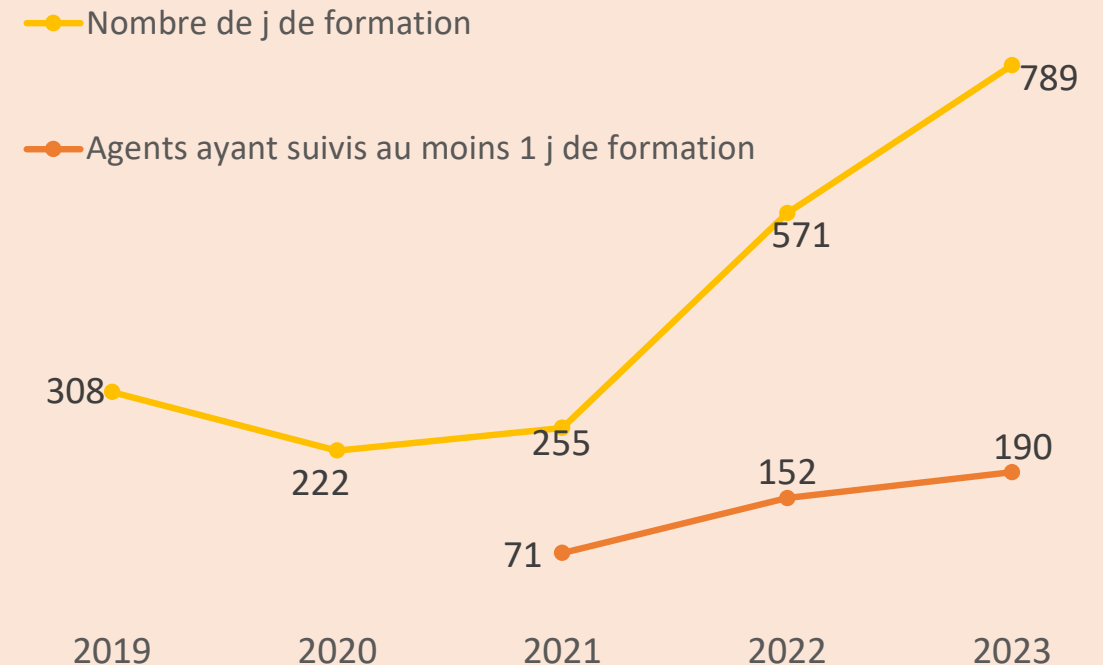
Part des agents ayant participé à une formation au moins en 2023



789 jours de formation en 2023, soit 2,1 jours moyen de formation par agent



Point de comparaison



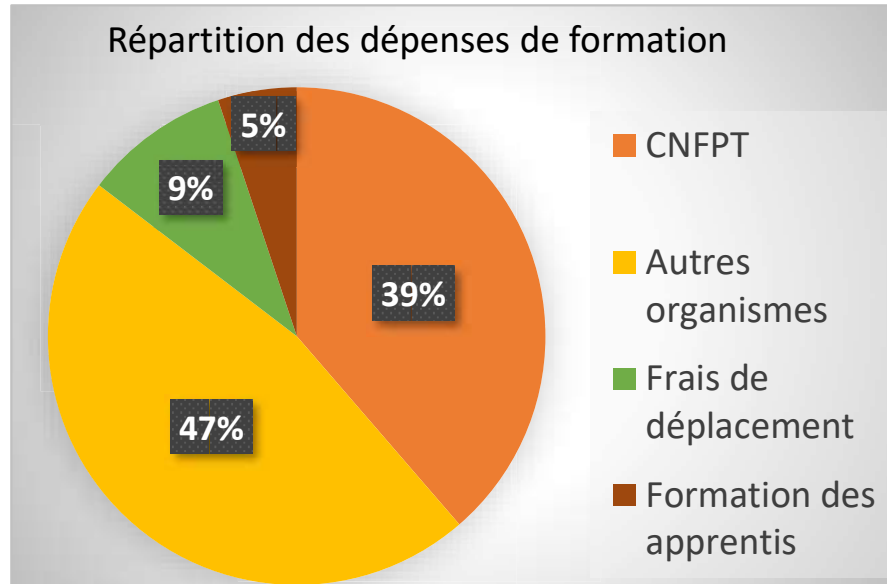
	Nombre d'agents formés	Nombre j formation
PSC1	'''	'''
Eco-conduite	'''	'''
Management	'''	'''
Total		'''

Groupe 5 FORMATION

Indicateur 2

Dépenses de formation

175 853 € ont été consacrés à la formation en 2023, soit 1,07 % des charges de personnel (« effort de formation »)



CNFPT AU-DELÀ DE LA COTISATION OBLIGATOIRE (FORMATIONS...)

505 €

CNFPT AU TITRE DE LA COTISATION OBLIGATOIRE

67 480 €

Point de comparaison

Effort de formation



Effort de formation

	2019	2020	2021	2022	2023
Effort de formation	1,13	0,64	1,06	1,21	1,07

Groupe 6 SANTE ET PREVENTION

Indicateur 1

Absentéisme

VILLE

➔ En moyenne, 28,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,5 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)	4,65%	3,42%	4,53%	2,24%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,72%	3,42%	7,30%	2,24%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,20%	5,00%	7,89%	2,28%

CCAS

➔ En moyenne, 44,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 26,1 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)	8,70%	7,14%	8,37%	8,65%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,16%	7,14%	11,09%	8,65%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,25%	7,29%	11,98%	8,97%

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

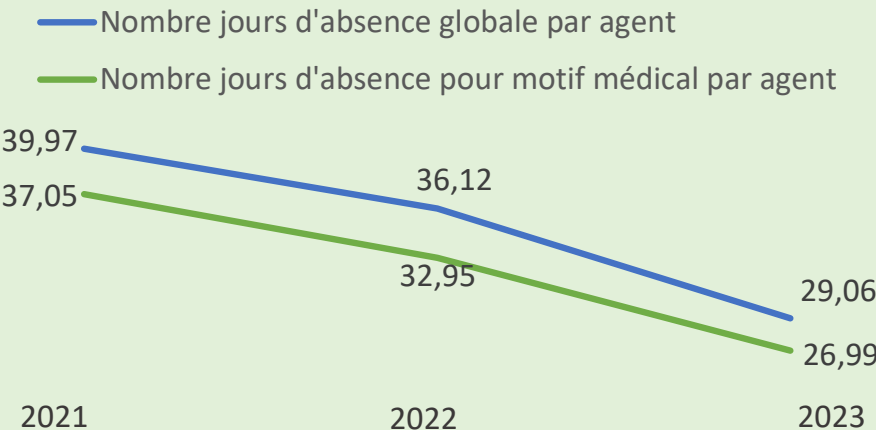
3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

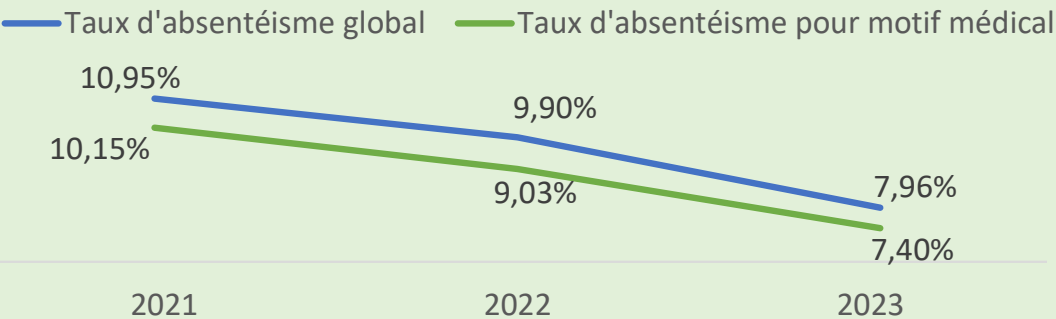
* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

Point de comparaison

Evolution du nombre de jours moyen d'absence par agent Ville et CCAS



Evolution du taux d'absentéisme Ville et CCAS



Groupe 6 SANTE ET PREVENTION

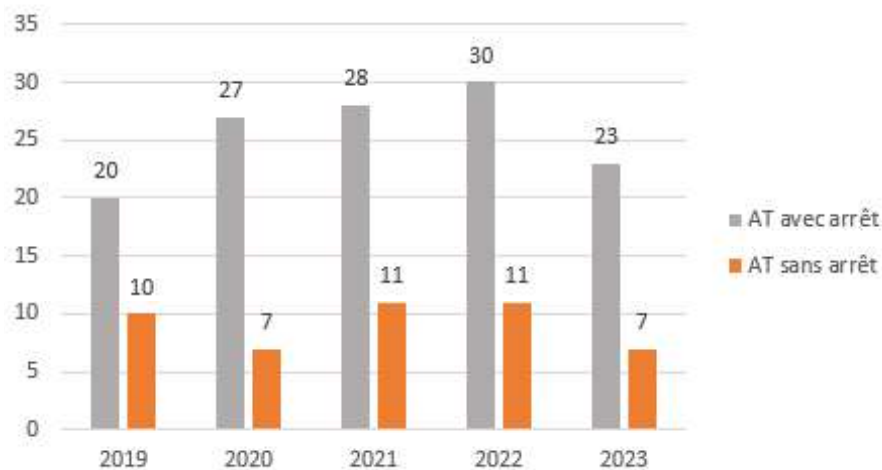
Indicateur 2 Accident du travail et maladie professionnelle

Nombre d'accident et de maladie professionnelle

Nb d'Accidents Ville et CCAS			
ANNEE	Accidents avec arrêt	Accidents sans arrêt	Total
2019	20	10	30
2020	27	7	34
2021	28	11	39
2022	30	11	41
2023	23	7	30

Pas de nouvelle maladie pro déclarée en 2023

Evolution nombre d'AT 2019- 2023



Nombre d'accident par filière

Nb d'accidents 2023 par filière	Femmes	Hommes	Total	%
Administrative	1		1	3,3
Animation	3	1	4	13,3
Sanitaire et sociale	10		10	33,3
Sportive	2		2	6,7
Technique	7	6	13	43,3
Total	23	7	30	100

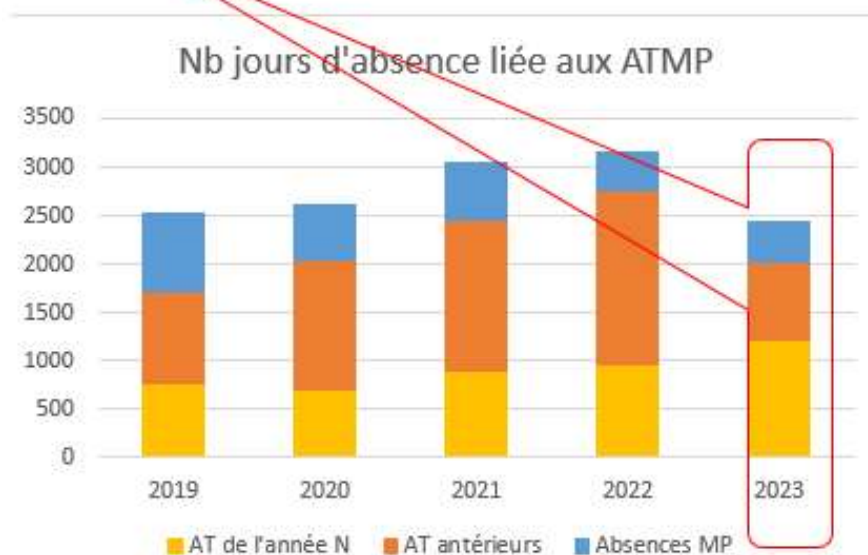
La filière technique reste la filière la plus impactée (43%), puis la filière sanitaire et sociale (33%) et la filière animation (13%).

Groupe 6 SANTE ET PREVENTION

Indicateur 2 Accident du travail et maladie professionnelle

Jours d'absence liés aux AT/MP

Nb jours d'absence liée aux ATMP					
ANNEE	Accidents de l'année N	AT antérieurs	SOUS - TOTAL	MP antérieures	TOTAL
2019	768	944	1712	808	2520
2020	706	1344	2050	552	2602
2021	904	1562	2466	574	3040
2022	963	1789	2752	397	3149
2023	1226	803	2029	417	2446



Les accidents 2023 ont occasionné 1 226 jours d'absence, soit une moyenne de 41 jours d'arrêt par accident.

Au titre de l'année 2023, s'ajoutent :

- 803 jours d'absence correspondant à 6 AT antérieurs à 2023. Cela représente presque 33% du nombre total de jours d'absence ATMP (en baisse par rapport aux 3 années précédentes).
- 417 jours d'absence pour des maladies professionnelles déclarées avant 2023.
- Globalement, l'absentéisme lié aux ATMP a diminué pour atteindre son chiffre le plus bas (2446 j d'absence) depuis 2019. Cela s'explique par une baisse significative de la part des absences pour les AT antérieurs à 2023. Cela dit, cet effet est amoindri par un absentéisme plus important pour les accidents de 2023.

Groupe 7 DROITS SOCIAUX

Indicateur 1

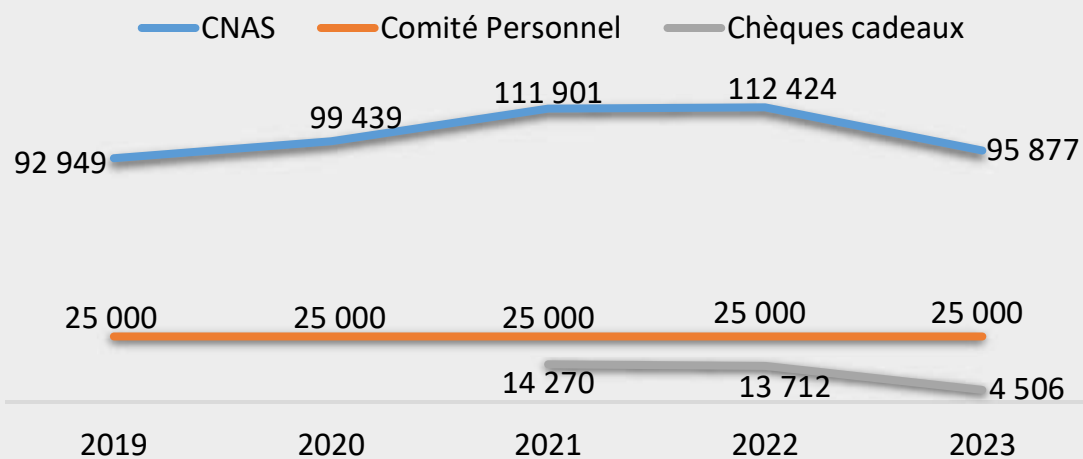
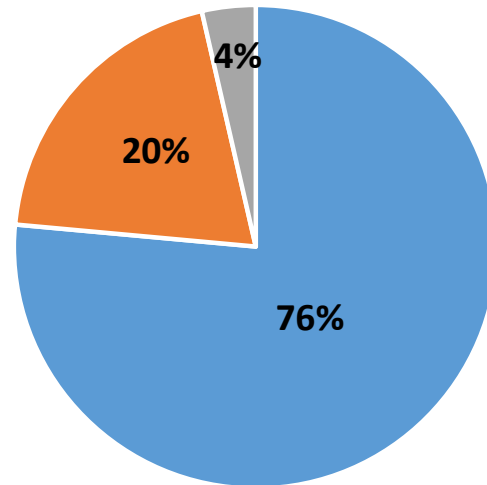
Action sociale

Les dépenses de prestations sociales ont représentées 125 383 € en 2023

■ CNAS

■ Comité du personnel

■ Chèques cadeaux
Noël et Retraités

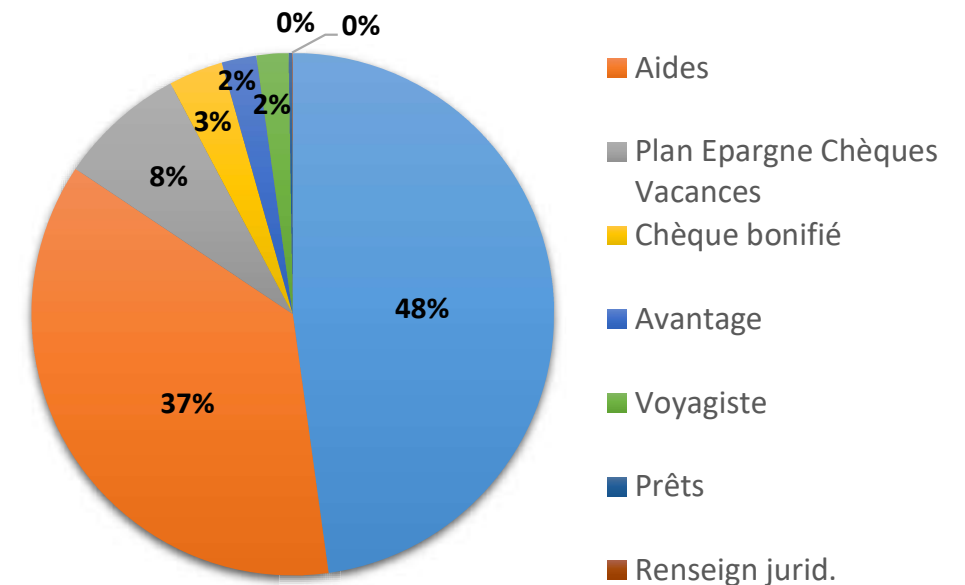


Zoom sur le CNAS

	2020	2021	2022	2023
Montant des cotisations	99 439 €	111 901 €	112 424 €	95 877 €
Nombre de bénéficiaires	528	603	606	472
Bénéf. avec prestations	235	250	302	305
% d'utilisateurs	45 %	41 %	50 %	65 %

Le montant des prestations versées par le CNAS aux agents s'élève à 88 160 €

Nombre de prestations



Groupe 7 DROITS SOCIAUX

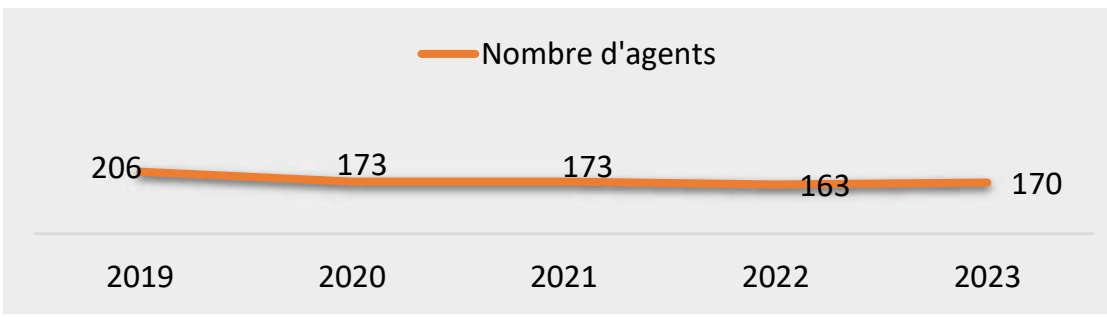
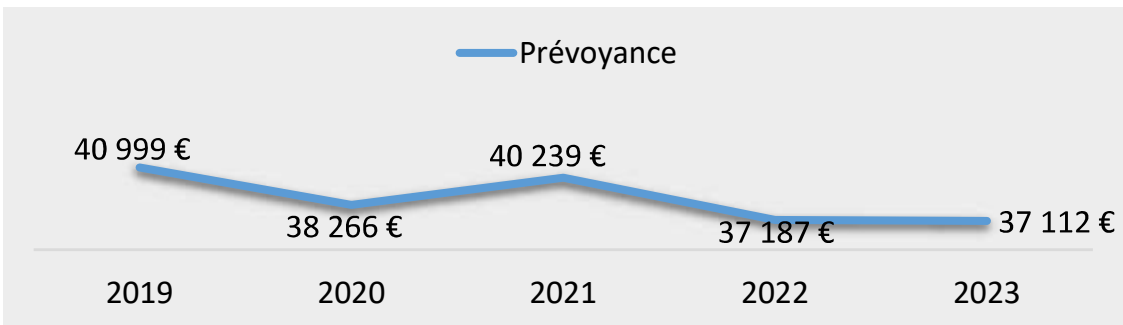
Indicateur 2

Protection Sociale complémentaire

Participation à la prévoyance et à la santé

La collectivité participe financièrement au contrat dits « labellisés » souscrits par les agents à hauteur de 20 € / mois pour la prévoyance et 25 € / mois pour la santé.

	Nombre d'agents	Participation versée
Prévoyance	170	37 112 €
Santé	118	28 954 €



Indicateur 3

Dialogue social

Instances de dialogue social

Nombre de réunion

	2019	2020	2021	2022	2023
CT	5	4	7	2	6
CHSCT	2	1	4	1	3

Nombre de jours de grève

En 2023, 339 jours de grève ont été recensés