



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



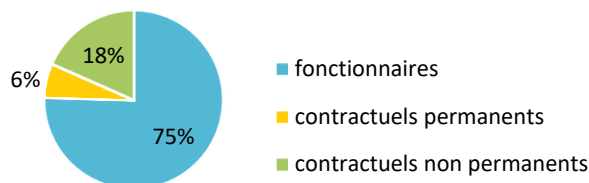
COMMUNE DE GUIPAVAS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Finistère.

Effectifs

➔ 163 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 123 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 30 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

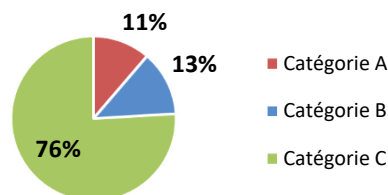
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 93 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : 5 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

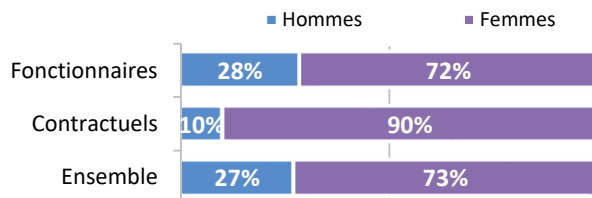
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	30%	19%
Technique	27%	10%	26%
Culturelle	7%	10%	7%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	20%	10%	19%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	27%	40%	28%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

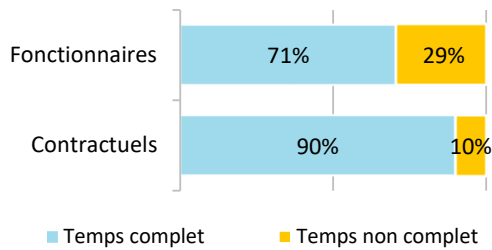


➔ Les principaux cadres d'emplois

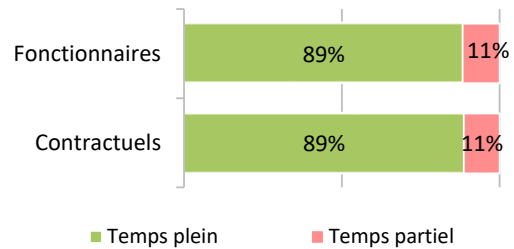
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	26%
Adjoints techniques	20%
Adjoints administratifs	12%
ATSEM	9%
Adjoints du patrimoine	5%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	54%	0%
Animation	45%	0%
Technique	24%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

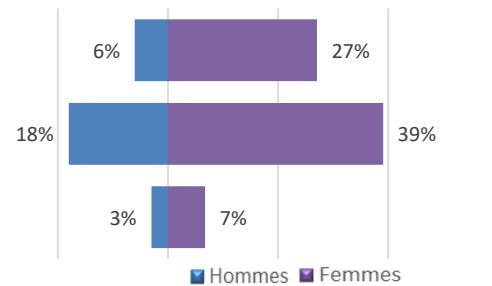
6% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,55	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,50	
Ensemble des permanents	45,09	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	38,50	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

➔ 139,91 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 113,22 fonctionnaires
- > 8,38 contractuels permanents
- > 18,31 contractuels non permanents

254 636 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	12,28 ETPR
Catégorie B	18,55 ETPR
Catégorie C	90,77 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents en congés parental
- > 7 agents en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2022, 27 arrivées d'agents permanents et 19 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
125 agents	133 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	1,7%
Contractuels	↗	150,0%
Ensemble	↗	6,4%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	63%
Mutation	11%
Départ à la retraite	11%
Mise en disponibilité	5%
Congé parental	5%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	67%
Recrutement direct	26%
Intégration directe	4%
Voie de mutation	4%

* 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)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ 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

- ➔ 93 avancements d'échelon et 16 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 50,45 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	12 203 758 €	Charges de personnel*	6 157 278 €	➔	Soit 50,45 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 900 796 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	453 005 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	10 483 €		358 986 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	22 760 €		
Supplément familial de traitement :	57 506 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

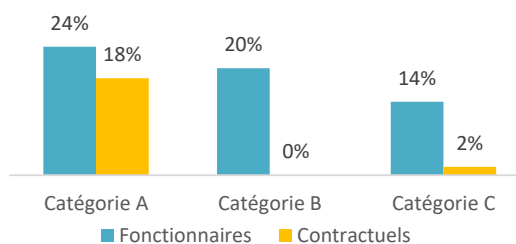
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 043 €	s	26 172 €		23 156 €	s
Technique	s		25 625 €		21 922 €	s
Culturelle	s		s		21 419 €	s
Sportive			s			
Médico-sociale	26 497 €	s	27 853 €		21 918 €	s
Police					20 292 €	
Incendie						
Animation			22 634 €	s	19 980 €	24 624 €
Toutes filières	35 743 €	42 519 €	25 912 €	s	21 479 €	24 580 €

*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 15,62 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,35%
Contractuels sur emplois permanents	7,69%
Ensemble	15,62%

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

- ⇒ 744 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 2217 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

Absences

➔ En moyenne, 28 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,9 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)	5,02%	0,79%	4,70%	0,56%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,68%	0,79%	7,16%	0,56%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,25%	0,79%	7,69%	1,26%

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)

➔ 54,9 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 8 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 4,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 75 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires*

⇒ 78 % sont en catégorie C*

⇒ 79 967 € 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 : **21 174 €**

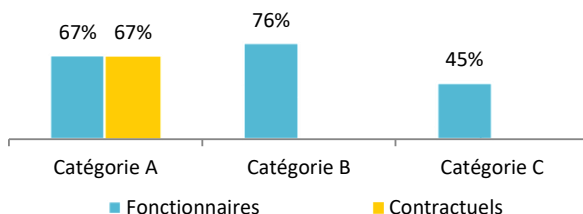
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

Formation

- ➔ En 2022, 48,9% 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 2022



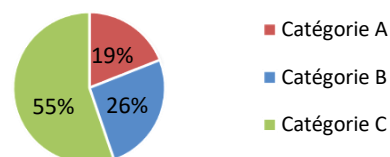
- ➔ 51 504 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	42 %

- ➔ 221 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	92%
Autres organismes	8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

49 jours de grève recensés en 2022

- ➔ Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2023

Version 4