



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



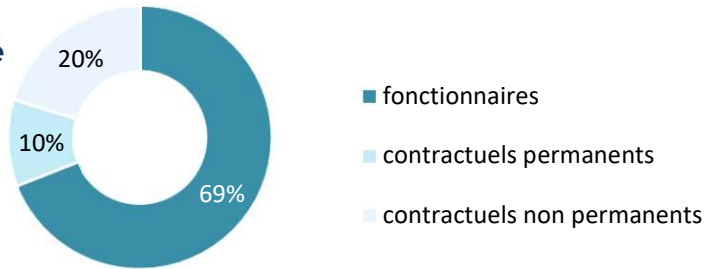
## COMMUNE DE GUIPAVAS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Finistère.

### Effectifs

#### 181 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 125 fonctionnaires
- > 19 contractuels permanents
- > 37 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidés

0 | 0%  
Part des emplois aidés (tous emplois)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

75,0%

#### Nombre de CDI

2 | 11%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

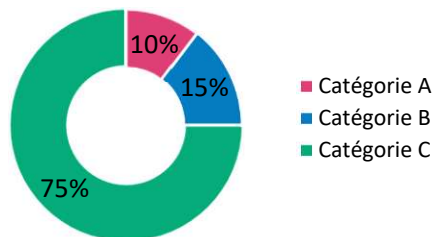
36 | 20%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### Répartition par filière et par statut

| Filière           | Titulaire | Contractuel | Ensemble |
|-------------------|-----------|-------------|----------|
| Administrative    | 18%       | 21%         | 18%      |
| Technique         | 29%       | 11%         | 26%      |
| Culturelle        | 6%        | 5%          | 6%       |
| Sportive          | 1%        |             | 1%       |
| Sociale           | 13%       | 21%         | 14%      |
| Médico-sociale    | 6%        | 5%          | 6%       |
| Police municipale | 2%        |             | 1%       |
| Animation         | 26%       | 37%         | 28%      |

#### Répartition des agents par catégorie



#### Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 80,0%   
Catégorie B 85,7%   
Catégorie C 72,2%

#### Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

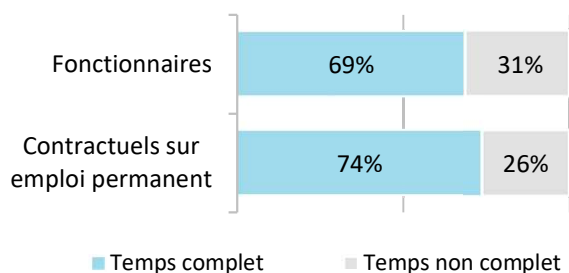
Fonctionnaire 72,0%   
Contractuel 94,7%

#### Les principaux cadres d'emplois

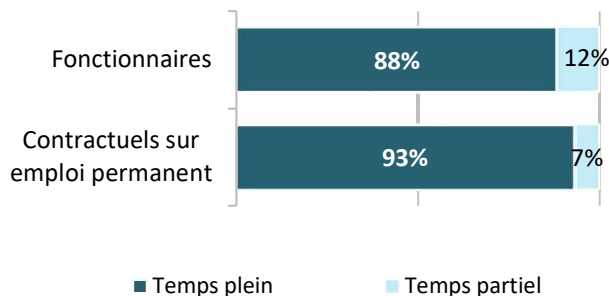
| Cadres d'emplois                    | % d'agents |
|-------------------------------------|------------|
| Adjoints territoriaux d'animation   | 25%        |
| Adjoints techniques                 | 22%        |
| Adjoints administratifs             | 10%        |
| ASEM                                | 10%        |
| Adjoints territoriaux du patrimoine | 5%         |

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



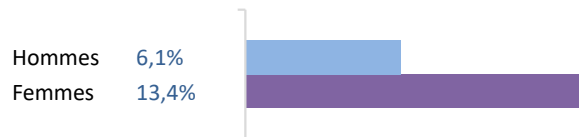
### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière        | Fonctionnaire | Filière    | Contractuel |
|----------------|---------------|------------|-------------|
| Sociale        | 62,5%         | Culturelle | 100,0%      |
| Animation      | 48,5%         | Technique  | 50,0%       |
| Médico-sociale | 42,9%         | Animation  | 42,9%       |

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



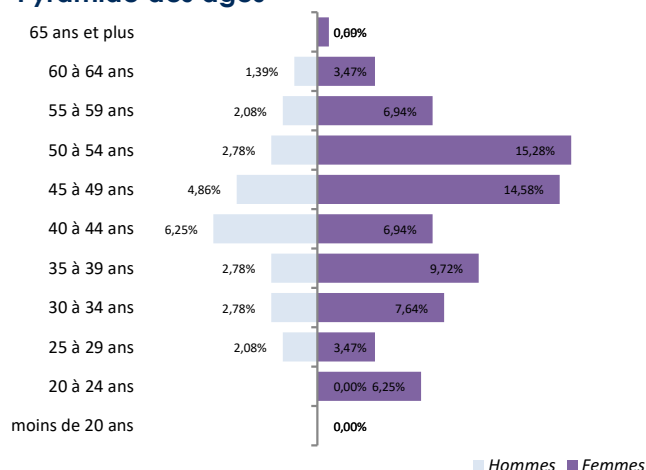
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

#### Âge moyen des agents permanents

|                                   |      |
|-----------------------------------|------|
| Fonctionnaires                    | 45,5 |
| Contractuels sur emploi permanent | 34,6 |
| Emplois permanents                | 44,0 |

### ➔ Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 150 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

|                                         |       |
|-----------------------------------------|-------|
| > Fonctionnaires                        | 112,2 |
| > Contractuels sur emploi permanent     | 16,5  |
| > Contractuels sur emploi non permanent | 21,3  |

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

|             |      |
|-------------|------|
| Catégorie A | 15,1 |
| Catégorie B | 20,4 |
| Catégorie C | 93,2 |

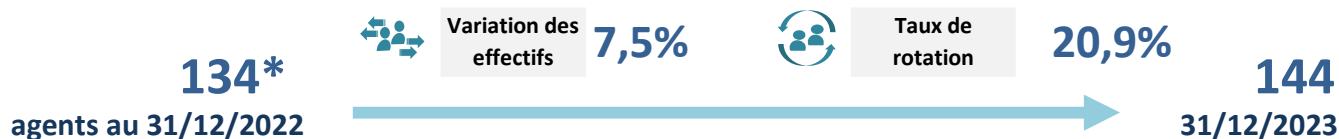
## Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité

## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

24 départs

34 arrivées

#### Principaux motifs (départs nets)

|                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année) | 63% |
| Mutation (changement de collectivité)                                             | 17% |
| Départ à la retraite                                                              | 8%  |
| Congé parental                                                                    | 4%  |
| Démission                                                                         | 4%  |

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

|                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Remplaçants                                                                   | 56% |
| Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité                     | 18% |
| Voie de mutation                                                              | 15% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent | 12% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent     |     |

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

44,0%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

5,6%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne\*

1,6%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

## Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

|                       | Hommes |   |
|-----------------------|--------|---|
| Sanctions 1er groupe  | 2      | 0 |
| Sanctions 2ème groupe | 0      | 0 |
| Sanctions 3ème groupe | 0      | 0 |
| Sanctions 4ème groupe | 0      | 0 |

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 50% des dépenses de fonctionnement

|                           |              |                       |             |   |                                             |
|---------------------------|--------------|-----------------------|-------------|---|---------------------------------------------|
| Budget de fonctionnement* | 13 266 440 € | Charges de personnel* | 6 643 576 € | ➔ | Soit 50,08 % des dépenses de fonctionnement |
| * Montant global          |              |                       |             |   |                                             |

### ➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

|                             |                         |             |
|-----------------------------|-------------------------|-------------|
| Rémunération annuelle brute | Rémunération statutaire | 3 164 038 € |
|                             | Primes                  | 602 392 €   |
|                             | SFT*                    | 49 022 €    |
|                             | HSC                     | 49 882 €    |
|                             | NBI                     | 26 362 €    |
|                             | IR                      | 27 247 €    |
| <b>3 918 944 €</b>          |                         |             |

\*SFT uniquement des fonctionnaires

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

|                       | Catégorie A |             | Catégorie B |             | Catégorie C |             |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                       | Titulaire   | Contractuel | Titulaire   | Contractuel | Titulaire   | Contractuel |
| Administrative        | 55 490 €    | 47 791 €    | 36 706 €    | -           | 28 426 €    | s           |
| Animation             | -           | -           | 30 403 €    | 27 037 €    | 27 485 €    | 24 173 €    |
| Culturelle            | s           | -           | s           | -           | 28 728 €    | s           |
| Incendie secours      | -           | -           | -           | -           | -           | -           |
| Médico-sociale        | s           | -           | 27 769 €    | s           | -           | -           |
| Médico-technique      | -           | -           | -           | -           | -           | -           |
| Police municipale     | -           | -           | -           | -           | s           | -           |
| Sociale               | 36 835 €    | s           | -           | -           | 29 349 €    | s           |
| Sportive              | -           | -           | s           | -           | -           | -           |
| Technique             | s           | -           | 37 032 €    | -           | 28 138 €    | s           |
| Moyenne toute filière | 45 510 €    | 39 852 €    | 32 909 €    | 27 154 €    | 28 131 €    | 26 050 €    |

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 15,37 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

|                                   |        |
|-----------------------------------|--------|
| Fonctionnaires                    | 16,95% |
| Contractuels sur emploi permanent | 4,35%  |
| Emplois permanents                | 15,37% |

- ➔ 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
- ➔ 3 461,42 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

### ➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

| Montant annuel moyen par ETPR | Fonctionnaires |         |          |          |         |          | Contractuels sur emploi permanents |       |          |        |     |          |
|-------------------------------|----------------|---------|----------|----------|---------|----------|------------------------------------|-------|----------|--------|-----|----------|
|                               | Femmes         |         |          | Hommes   |         |          | Femmes                             |       |          | Hommes |     |          |
|                               | IFSE           | CIA     | Part CIA | IFSE     | CIA     | Part CIA | IFSE                               | CIA   | Part CIA | IFSE   | CIA | Part CIA |
| Catégorie A                   | 8 465 €        | 1 017 € | 11%      | 11 709 € | 942 €   | 7%       | 569 €                              | 780 € | 58%      | s      | s   |          |
| Catégorie B                   | 5 127 €        | 1 016 € | 17%      | 5 051 €  | 1 007 € | 17%      | 0 €                                | 389 € |          | s      | s   |          |
| Catégorie C                   | 3 266 €        | 1 024 € | 24%      | 3 217 €  | 1 001 € | 24%      | 0 €                                | 938 € |          | s      | s   |          |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 19,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 4,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » 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)   | 5,34%          | 1,23%                   | 4,80%                      | 1,12%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 5,34%          | 1,23%                   | 4,80%                      | 1,12%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 6,13%          | 1,23%                   | 5,48%                      | 1,53%                       |

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 67,96 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

➔ 12 accidents du travail déclarés

8,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

80 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 67% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière

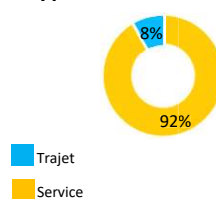
67%

17%

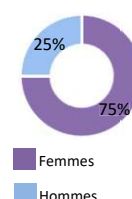
17%

■ Technique ■ Administrative ■ Sociale ■ ■ ■ ■ ■

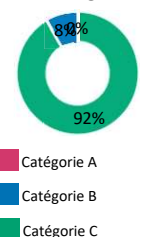
Type d'accident



Genre



Catégorie



## Handicap

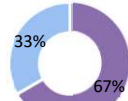
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

9 | 6,3% Part des BOETH sur emploi permanent

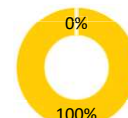
Genre

■ Femmes  
■ Hommes



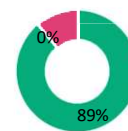
Statut

■ Titulaire  
■ Contractuel permanent



Catégorie

■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention  
Dépenses en matières de prévention :

70 038 €

65 848 €

■ Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

■ Formations habilitations

- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✓
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✓
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

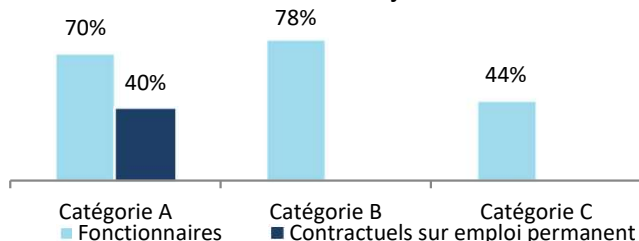
## Formation

➔ 46% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 44,4%

Hommes 50,0%

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

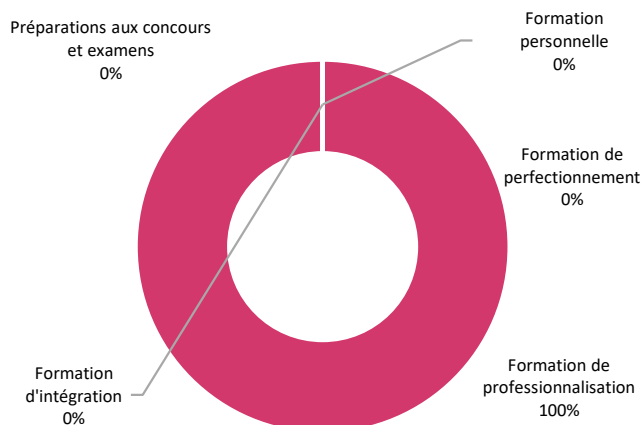


Le budget consacré à la formation est de **49 455 €**

Répartition des dépenses par organisme

|                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| CNFPT au titre de la cotisation | 66,5% |
| Autres organismes               | 33,5% |
| Formation des apprentis         | 0,0%  |
| Frais de déplacement            | 0,0%  |
| CNFPT au-delà de la cotisation  | 0,0%  |

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| CNFPT cotisation obligatoire   | 87,3% |
| Autres organismes              | 12,7% |
| Collectivité                   | 0,0%  |
| CNFPT au-delà de la cotisation | 0,0%  |

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

|                                       | Santé | Prévoyance |
|---------------------------------------|-------|------------|
| Montant annuel moyen par bénéficiaire | -     | -          |
| Nombre de bénéficiaires               | -     | -          |

L'action sociale

|                                                                                                              |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Prestations servies <b>directement par la collectivité</b>                                                   | ✓ |
| Prestations servies par l'intermédiaire d'un <b>centre de gestion</b>                                        | ✗ |
| Prestations servies par l'intermédiaire d'une <b>association nationale</b>                                   | ✗ |
| Prestations servies par l'intermédiaire d'un <b>organisme à but non lucratif ou d'une association locale</b> | ✓ |

## Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

|                                  |      |
|----------------------------------|------|
| Sur mot d'ordre national         | 100% |
| Sur mot d'ordre uniquement local | 0%   |
| Non précisé, autres              | 0%   |

Nombre de réunions des instances

|     |   |
|-----|---|
| CST | 4 |
| CAP | 0 |
| CCP | 0 |

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

## — Précisions méthodologiques

### ➡ <sup>1</sup>Formules de calcul - Effectif théorique

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

### <sup>2</sup>Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 »

|                                                                                 |                                                                                                                                                   |                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Absences compressibles :</b><br>Maladie ordinaire et accidents du travail | <b>2. Absences médicales :</b><br><i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle | <b>3. Absences Globales :</b><br><i>Absences médicales</i> + 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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : novembre 2024

Version 1