

Synthèse du rapport social unique 2022

- commune de Louverné -

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent élaborer annuellement un Rapport Social Unique (RSU) réunissant l'ensemble des données relatives à leurs ressources humaines. Permettant d'apprécier la situation des collectivités et établissements publics à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items (effectifs, recrutements, formation, absentéisme, temps de travail, conditions de travail, rémunération, droits sociaux, ...), le RSU constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.

Conformément aux articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du CGFP, les données à partir desquelles est élaboré le rapport social unique sont renseignées dans une base de données sociales et les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article L.4 un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

Dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du rapport à votre Comité Social Territorial et au plus tard le 31 décembre 2024, le rapport est rendu public par la collectivité/l'établissement sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

Publié le 27/06/2024





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

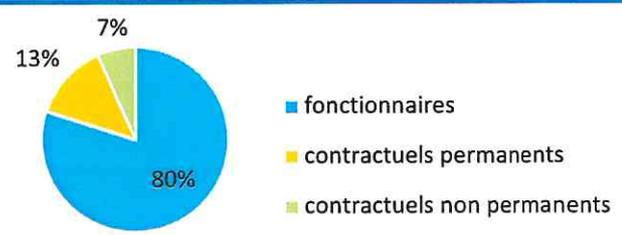
COMMUNE DE LOUVERNE

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 de la Mayenne.

Effectifs

➔ 60 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 48 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

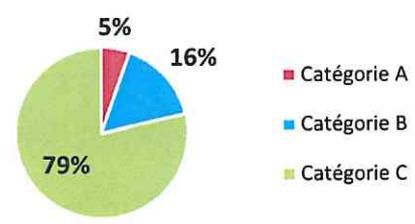
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

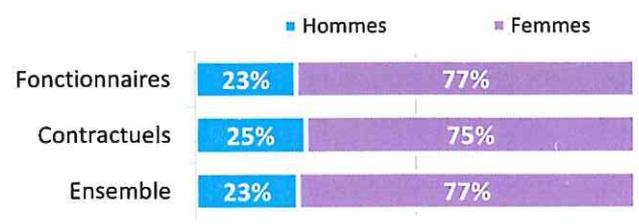
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%	13%	14%
Technique	40%	63%	43%
Culturelle	4%		4%
Sportive			
Médico-sociale	13%		11%
Police			
Incendie			
Animation	29%	25%	29%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

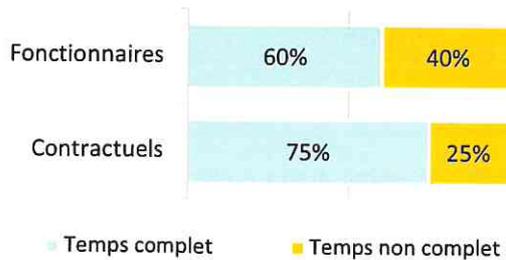


➔ Les principaux cadres d'emplois

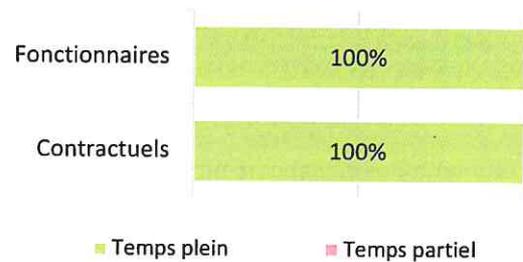
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints d'animation	25%
Rédacteurs	7%
Adjoints administratifs	5%
ATSEM	5%

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	50%	
Animation	50%	50%
Technique	37%	20%

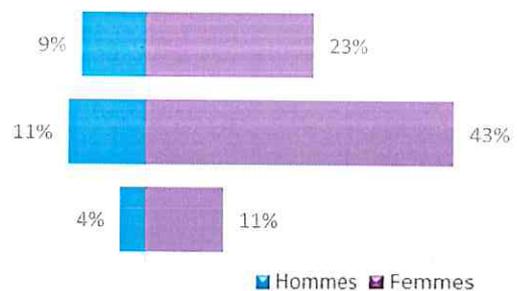
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,73
Contractuels permanents	31,88
Ensemble des permanents	43,75

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	28,75

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 44,87 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 36,15 fonctionnaires
- > 6,23 contractuels permanents
- > 2,49 contractuels non permanents

81 663 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,50 ETPR
Catégorie B	6,86 ETPR
Catégorie C	33,02 ETPR

Positions particulières

> Un agent en disponibilité

?

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

?

Mouvements

- ➔ En 2022, 32 arrivées d'agents permanents et 29 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
53 agents	56 agents

cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	2,1%
Contractuels	↗	33,3%
Ensemble	↗	5,7%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	90%
Mutation	7%
Mise en disponibilité	3%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	78%
Voie de mutation	9%
Arrivées de contractuels	9%
Recrutement direct	3%

* 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

- ➔ 23 avancements d'échelon et 2 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 57,64 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 560 520 €	Charges de personnel*	2 052 224 €	➔	Soit 57,64 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :			1 296 816 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :			101 007 €	80 184 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :			18 611 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :			6 537 €		
Supplément familial de traitement :			11 673 €		
Indemnité de résidence :			0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)			0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

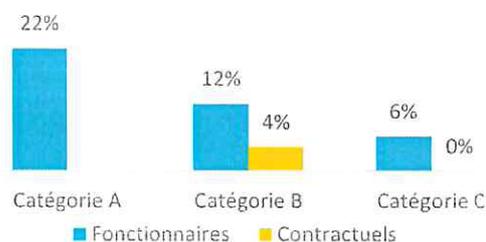
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		s	s	26 371 €	
Technique			s		31 524 €	22 855 €
Culturelle			s		s	s
Sportive						
Médico-sociale	s		s		s	
Police						
Incendie						
Animation			s	s	29 636 €	21 681 €
Toutes filières	37 480 €		37 436 €	s	30 302 €	22 280 €

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 7,79 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	8,65%
Contractuels sur emplois permanents	0,79%
Ensemble	7,79%

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

- ⇒ 545,82 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 1706,19 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 34,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2022

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,44%	0,00%	4,66%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,53%	0,00%	8,17%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,71%	0,00%	8,32%	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)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 47,5 % 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

➔ 9 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 9 accidents du travail pour 60 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 50 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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 3 en catégorie C
- ⇒ 3 380 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**

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

Coût total des formations : 826 €
Coût par jour de formation : 413 €

➔ **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 : 600 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

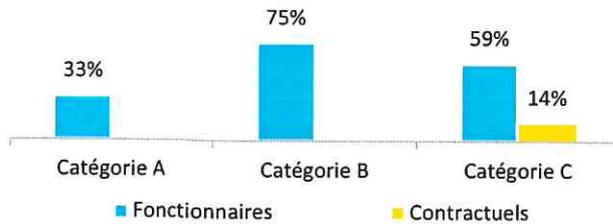
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

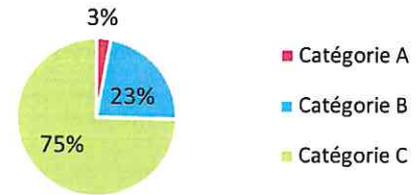
- En 2022, 53,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 17 046 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	60 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	29 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	56%
Autres organismes	44%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe aux contrats de prévoyance
- L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	540 €
Montant moyen par bénéficiaire	15 €

- 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

19 jours de grève recensés en 2022

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 : décembre 2023

Version 4

