

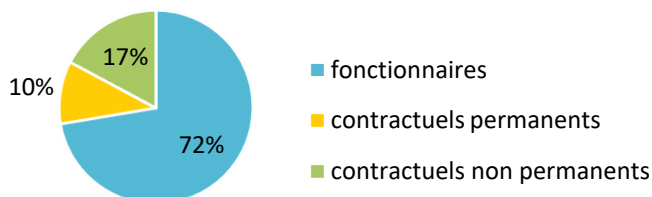
COMMUNE DE MOELAN SUR MER

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Finistère.

Effectifs

87 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 63 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 15 contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

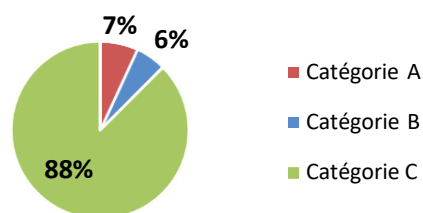
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 93 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

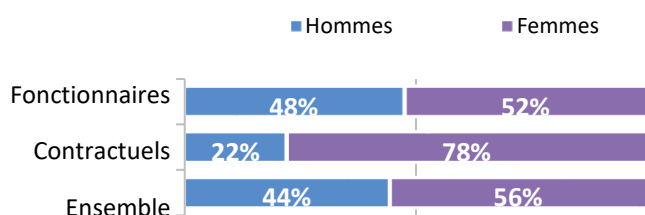
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	16%		14%
Technique	56%	67%	57%
Culturelle	2%	11%	3%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale	16%	22%	17%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation	6%		6%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

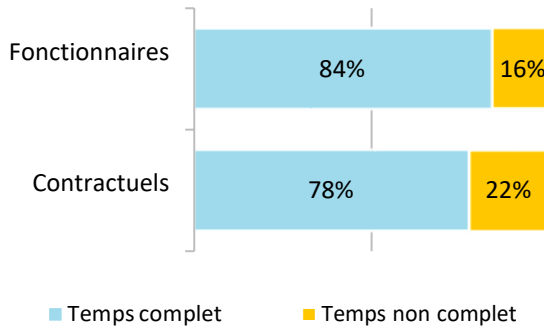


Les principaux cadres d'emplois

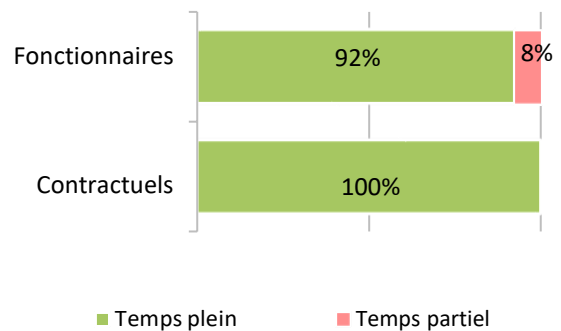
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	51%
Adjoints administratifs	10%
ATSEM	10%
Agents de maîtrise	4%
Adjoints d'animation	4%

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



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	25%	
Administrative	20%	
Technique	17%	33%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

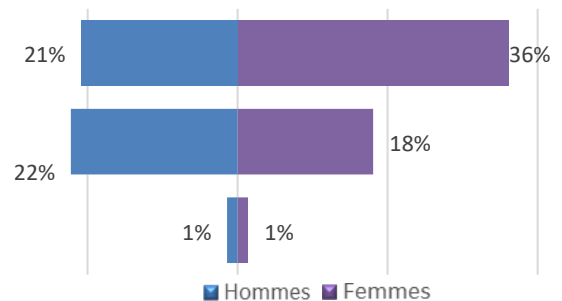
3% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,91	de 50 ans et +
Contractuels	40,28	
Ensemble des permanents		de 30 à 49 ans
49,58		
Âge moyen* des agents non permanents		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	36,17	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

82,80 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 61,10 fonctionnaires
- > 8,40 contractuels permanents
- > 13,30 contractuels non permanents

150 696 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,00 ETPR
Catégorie B	5,00 ETPR
Catégorie C	59,50 ETPR

Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

> Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure

Mouvements

En 2020, 3 arrivées d'agents permanents et 11 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
--	---------------------------------

80 agents

72 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires -8,7%

Contractuels -18,2%

Ensemble -10,0%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	45%
Licenciement	18%
Mise en disponibilité	9%
Mutation	9%
Fin de contrats remplaçants	9%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	67%
Voie de détachement	33%

* 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

1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

Aucun lauréat d'un concours

25 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle

100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 54,17 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* <i>* Montant global</i>	5 858 127 €	Charges de personnel*	3 173 563 €	➔	Soit 54,17 % des dépenses de Fonctionnement
--	-------------	-----------------------	-------------	---	---

Précisions :

Remboursements (maladies/AT...) = 164 282 €

Remboursements budgets annexes (Ports, CCAS) = 106 595 €

Soit un total de 270 877 € à déduire des charges du personnel = 3 173 563 € – 270 877 € = 2 902 686 €

Ainsi, les charges de personnel représentent 49.5 % des dépenses de fonctionnement (2 902 686/5 858 127).

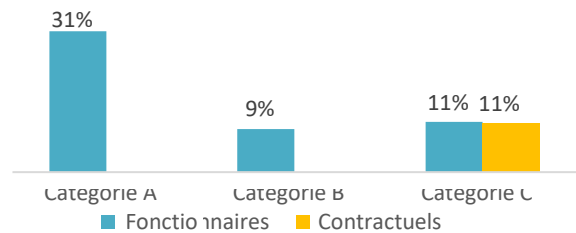
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 856 174 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	248 765 €		287 221 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	19 526 €		
Supplément familial de traitement :	0 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,4 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	13,65%
Contractuels sur emplois permanents	10,68%
Ensemble	13,40%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire.

69.50 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020.

937.02 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

Absences

En moyenne, 40,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2020

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,87%	0,00%	6,88%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,09%	0,00%	9,70%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,23%	0,00%	9,83%	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)

35,2 % 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

2 accidents du travail déclarés au total en 2020

2 accidents du travail pour 87 agents en position d'activité au 31 décembre 2020

En moyenne, 107 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 (contexte COVID)

DÉPENSES

Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée (contexte COVID)

DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

Dernière mise à jour : 2019

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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

100 % sont fonctionnaires*

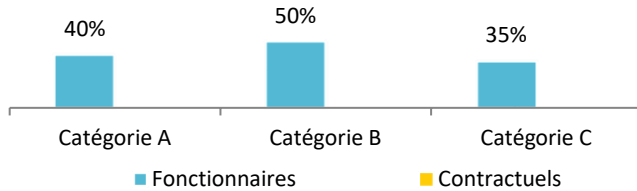
0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 5 en catégorie C

649 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

En 2020, 31,9% 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 2020



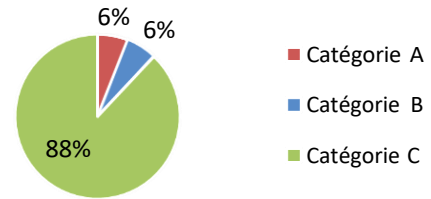
29 721 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	47 %
Autres organismes	51 %
Frais de déplacement	2 %

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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	94%
Autres organismes	6%

Compte-tenu de la situation sanitaire liée au COVID, la plupart des formations ont été annulées.

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

La collectivité ne cotise pas 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

49 jours de grève recensés en 2020

Comité Technique Local

3 réunions en 2020 dans la collectivité
3 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 : octobre 2021

Version 4