

RSU 2024 - NOTE DE SYNTHÈSE

La loi de transformation de la fonction publique instaure le rapport social unique qui remplace le bilan social établi précédemment par les Collectivités. Outil de dialogue social, le rapport social unique a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité, il permet d'alimenter le dialogue social.

Il est obligatoire tous les ans et comporte des éléments et des données notamment relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, au handicap ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Rapport Social Unique (RSU) est transmis au Centre de Gestion ce qui permet à la collectivité de comparer ses données avec celles d'autres collectivités de strates similaires, de connaître ses spécificités (absentéisme, formation, mouvement de personnel...), de mesurer l'évolution des données sur plusieurs années.

Le Rapport Social Unique est une obligation légale. Il doit être présenté à l'assemblée délibérante et doit être diffusé sur le site de la commune

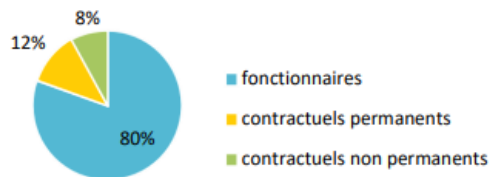
1/ Les effectifs :

2020

Effectifs

➔ 51 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 41 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents

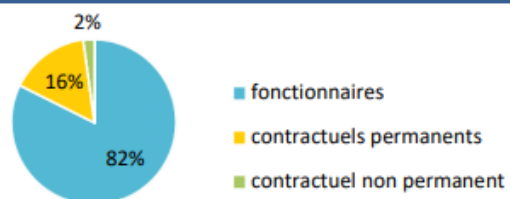


2022

Effectifs

➔ 51 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 42 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent

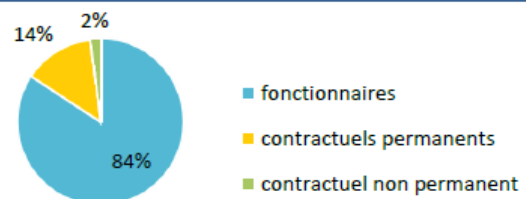


2024

Effectifs

➔ 51 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 43 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



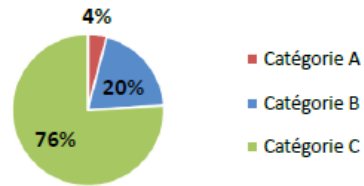
Une stabilité des effectifs peut être constatée.

a) Répartition par filière et par statut

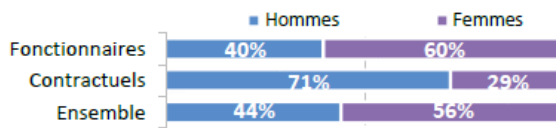
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	16%		14%
Technique	44%	71%	48%
Culturelle	7%		6%
Sportive			
Médico-sociale	5%		4%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	26%	29%	26%
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
Adjointes techniques	34%
Adjointes d'animation	20%
Techniciens	8%
Rédacteurs	6%
Agents de maîtrise	6%

2020

2022

2024

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%	33%	19%
Technique	46%	50%	47%
Culturelle	5%		4%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale			
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	27%	17%	26%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%	25%	18%
Technique	48%	50%	48%
Culturelle	5%	13%	6%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale			
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	26%	13%	24%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	16%		14%
Technique	44%	71%	48%
Culturelle	7%		6%
Sportive			
Médico-sociale	5%		4%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	26%	29%	26%
Total	100%	100%	100%

b) Féminisation des effectifs

Le taux de féminisation est de 56%. Cette proportion est assez caractéristique des communes et s'explique par les métiers qui y sont occupés.

c) La pyramide des âges

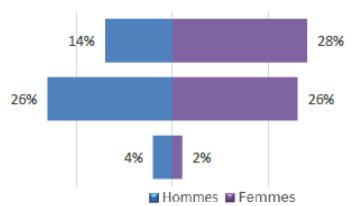
— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,22
Contractuels permanents	46,07
Ensemble des permanents	46,20

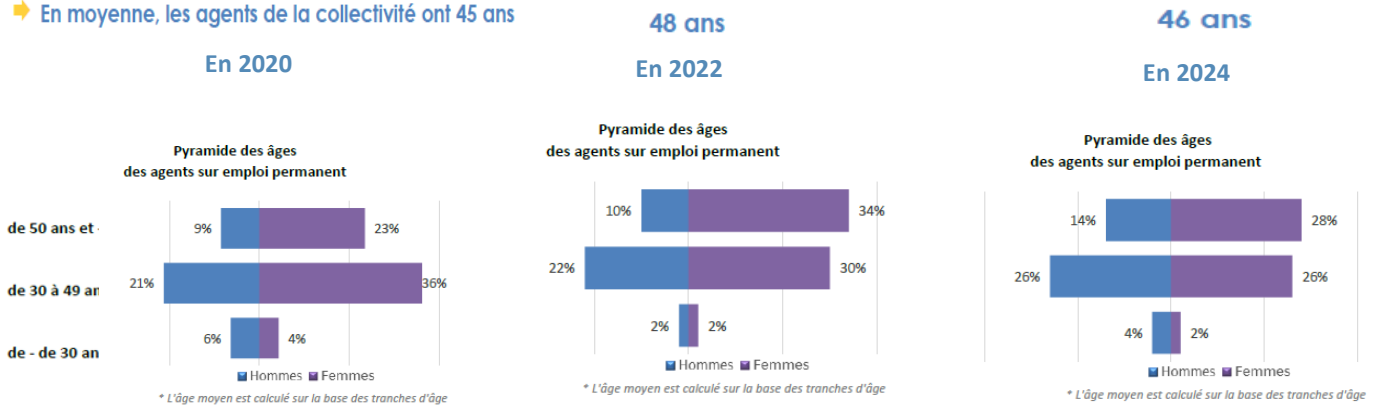
Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 20 à 25

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

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



On constate un vieillissement notable entre 2020 et 2022, en particulier chez les femmes. La tranche des 30-49 ans est stabilisée. Le léger rajeunissement entre 2022 et 2024 s'explique par le départ des agents admis à la retraite et remplacés par de jeunes employés.

2 / Le Temps de Travail

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 45,20 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 39,16 fonctionnaires
- > 5,92 contractuels permanents
- > 0,12 contractuel non permanent

82 264 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,17 ETPR
Catégorie B	8,00 ETPR
Catégorie C	34,91 ETPR

3/ Les effectifs en situation de handicap

La collectivité emploie 3 personnes en situation de handicap ce qui représente 4.08% de travailleurs handicapés dont 100% de titulaires parmi les effectifs. Ainsi, la commune de Locmiquélic respecte tout juste le seuil réglementaire, à savoir 6%. Elle devra être vigilante lors de ses prochains recrutements.

4/ Le mouvement des effectifs

Mouvements

➔ En 2024, 9 arrivées d'agents permanents et 8 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 ¹	Effectif physique au 31/12/2024
49 agents	50 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	2,4%
Contractuels	➔	0,0%
Ensemble	↗	2,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	38%
Fin de contrats remplaçants	38%
Départ à la retraite	25%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	44%
Recrutement direct	22%
Arrivées de contractuels	22%
Voie de mutation	11%

* Variation des effectifs :

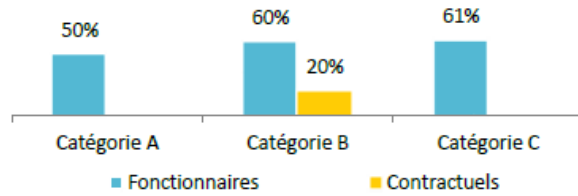
(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

5/ La formation

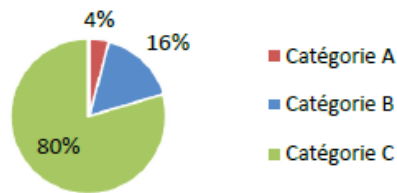
- ➔ En 2024, 54,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



- ➔ 98 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



6/ L'évolution professionnelle

Évolution professionnelle

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel n'ayant pas été nommé
- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé
 - dont 100% des nominations concernent des femmes
- ➔ 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
- ➔ 20 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

7/ L'absentéisme

2020

Absences

➔ En moyenne, 36 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,42%	0,68%	6,56%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,86%	0,68%	8,69%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,00%	4,86%	9,34%	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)

2022

Absences

➔ En moyenne, 35,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,9 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)	6,09%	0,51%	5,19%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,65%	0,51%	8,19%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,78%	1,37%	8,44%	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)

2024

Absences

➔ En moyenne, 19,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 17,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,06%	4,81%	3,31%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,39%	4,81%	5,31%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,39%	4,81%	5,31%	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)

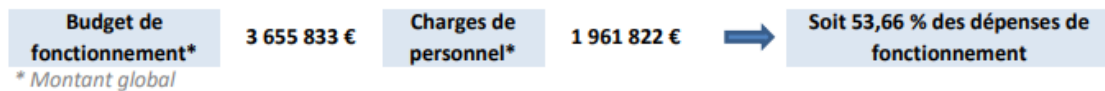
On constate en 2024, une baisse de l'absentéisme global par rapport aux précédentes années atteignant 5.31%, contre 10% en 2020.

Ceci est la conséquence notamment de départs en retraite pour invalidité d'agent en maladie professionnelle et longue maladie.

Il est intéressant de constater que la part des accidents du travail et des congés de maladie ordinaire a également diminué. En 2024, la commune a déclaré 7 accidents de travail ayant entraîné en moyenne 48 jours d'absence consécutifs par agent. Tous les accidents font l'objet d'une étude via la méthode de l'arbre des causes et les mesures de prévention adéquates sont déployées.

8/ Le budget et rémunération du personnel

➔ Les charges de personnel représentent 53,66 % des dépenses de fonctionnement



Masse salariale des 5 dernières années	2020	2021	2022	2023	2024
		1 744 833€	1 813 627€	1 835 002€	1 897 359€

L'évolution de la masse salariale sur 5 ans peut paraître importante. Toutefois, comme indiqué lors des différentes présentations de l'exécution du budget, elle est liée d'une part à des mesures légales, à savoir la revalorisation du point d'indice et du SMIC, le reclassement indiciaire. D'autre part, le déroulement de carrière des agents induit des avancements d'échelon réguliers et réglementaires, communément appelé le glissement vieillesse technicité. Un avancement d'échelon ou de grade implique une augmentation de l'indice pris en compte pour le traitement.

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :		Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
	1 269 596 €		
Primes et indemnités versées dont:	162 503 €	Fonctionnaires	12,38%
IFSE :	124 186 €	Contractuels sur emplois permanents	15,47%
Autres indemnités	11 531€	Ensemble	12,80%
CIA :	26 786 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 952 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 266 €		
Supplément familial de traitement :	10 719 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 363 €		28 000 €		s	
Technique	s			35 006 €	26 337 €	s
Culturelle					26 760 €	
Sportive						
Médico-sociale					s	
Police					s	
Incendie						
Animation			s	s	26 167 €	s
Toutes filières	48 657 €		29 869 €	32 348 €	26 365 €	25 003 €

9/ L'action sociale

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

<i>Montants annuels</i>	Prévoyance
Montant global des participations	2 436 €
Montant moyen par bénéficiaire	84 €

La commune en 2024 a versé 1 187.14€ au titre des prestations sociales à destination des agents.

Elle cotise également à hauteur de 13 926.395 € au CNAS