

Département de
Maine et Loire

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE LONGUÉ-JUMELLES**

Séance du 25 Janvier 2024

L'an deux mil vingt-quatre, le vingt-cinq janvier à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal de cette Commune régulièrement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire au nombre prescrit par la Loi, à la Mairie, sous la présidence de Monsieur Frédéric MORTIER, Maire.

Présents : Mmes et MM. MORTIER Frédéric - PEHU Nicole - LEFEBVRE Sylvain - PLOQUIN Nathalie - PEGE Patrice - LEROUX Laëtitia - LEGENDRE Jean-Pierre - DUPUIS Alain - RICOU Michel – LE COQ Sylviane – RAPICAULT Cynthia - LABUSSIÈRE Gilles - RICHARD Françoise - GABILLER Christophe - CHAUSSERAIS Samuel - MABILLEAU Danielle - MORAND Edgar - JOUBARD Jean-Pierre - RUEL Guylène - SCHOUBERT Odette - BRAULT Emmanuel - MARIONNEAU Jean-Noël

Excusés : MANCEAU Nathalie donnant pouvoir à GABILLER Christophe
LHERMITEAU Perrine donnant pouvoir à LEROUX Laëtitia
GUILLET Véronique donnant pouvoir à PEGE Patrice
DELAUNAY Marie-Thérèse donnant pouvoir à PLOQUIN Nathalie
HEMERY Jacques donnant pouvoir à SCHOUBERT Odette
NIORE Yann
FOURREAU Jean-Luc

Mme PLOQUIN Nathalie a été désignée secrétaire de séance.

Date de la convocation : 18/01/2024
Date d'affichage : 29/01/2024
Nombre de Conseillers en exercice : 29
Nombre de Conseillers présents : 22

Objet : Ressources humaines – Rapport social unique - (01/2024-20)

Monsieur LEFEBVRE, Adjoint au Maire en charge des Ressources Humaines, fait part à l'assemblée du rapport social unique 2022 conformément à l'article L231-4 du code général de la fonction publique, suite à la présentation en comité social territorial le 18/10/2023.

Le rapport social unique présente les données issues de la base de données sociales ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social Territorial (CST) ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Envoyé en préfecture le 29/01/2024

Reçu en préfecture le 29/01/2024

Publié le

ID : 049-214901803-20240125-01_2024_20-DE



L'assemblée prend acte du présent rapport.

Pour extrait certifié conforme,

Le Secrétaire de séance,

N. PLOQUIN

Le Maire,



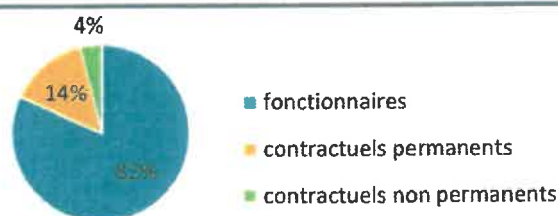
F. MORTIER

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 Maine-et-Loire.

Effectifs

77 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 63 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

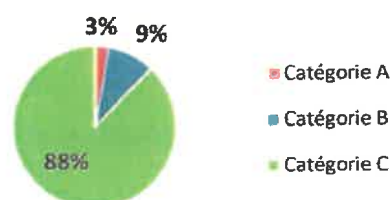
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et 13 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	9%	20%
Technique	62%	82%	65%
Culturelle	2%		1%
Sportive	3%		3%
Médico-sociale	6%		5%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation	2%	9%	3%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

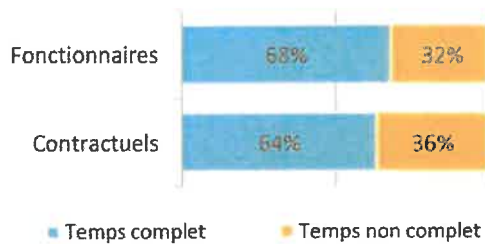
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	44%	56%
Contractuels	45%	55%
Ensemble	45%	55%

Les principaux cadres d'emplois

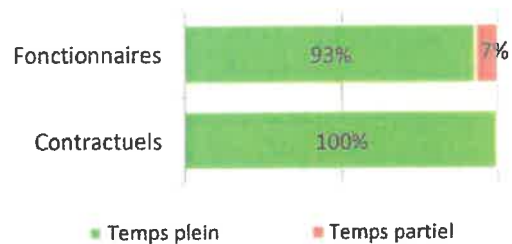
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	57%
Adjointes administratifs	14%
Rédacteurs	5%
ATSEM	5%
Agents de maîtrise	4%

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
Médico-sociale	100%	
Animation	100%	0%
Sportive	50%	

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
16% des femmes à temps partiel

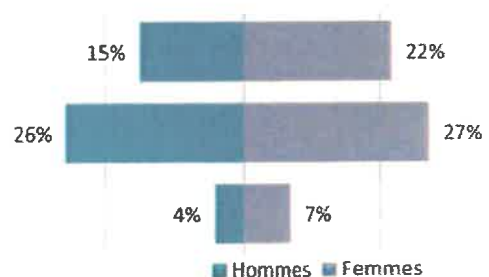
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,79
Contractuels permanents	36,14
Ensemble des permanents	45,20
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	44,17

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
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

68,91 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 52,94 fonctionnaires
- > 12,13 contractuels permanents
- > 3,84 contractuels non permanents

125 416 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,00 ETPR
Catégorie B	6,12 ETPR
Catégorie C	56,80 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2022, 15 arrivées d'agents permanents et 19 départs

8 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
78 agents	74 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	8,6%
Contractuels	↘	-45,0%
Ensemble	↘	-5,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	74%
Départ à la retraite	21%
Démission	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	87%
Recrutement direct	7%
Voie de mutation	7%

* 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

- 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel n'ayant pas été nommés

- 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

- 37 avancements d'échelon et 11 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 51,64 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 226 928 €	Charges de personnel*	2 699 192 €	➔	Soit 51,64 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 764 922 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	235 491 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	33 754 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 428 €		
Supplément familial de traitement :	20 197 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		
			86 861 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

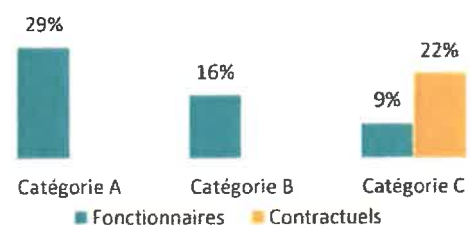
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		28 764 €		26 247 €	24 236 €
Technique	s		s		25 332 €	23 892 €
Culturelle					s	
Sportive			s		s	
Médico-sociale					28 207 €	s
Police					33 012 €	
Incendie						
Animation					s	s

*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 13,34 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,63%
Contractuels sur emplois permanents	21,92%
Ensemble	13,34%

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

- ⇒ 814 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 1446 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

- En moyenne, 43,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

- > En moyenne, 3,2 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)	5,44%	0,87%	4,76%	1,28%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,00%	0,87%	10,34%	1,28%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,18%	0,95%	11,36%	1,28%

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)
- 40,2 % 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

- 4 accidents du travail déclarés au total en 2022
- > 4 accidents du travail pour 77 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 103 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

- FORMATION**
1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

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
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C
- ⇒ 183 € 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 : 11 596 €

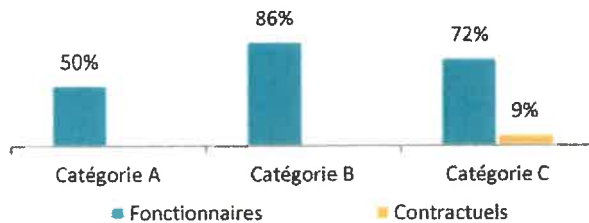
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

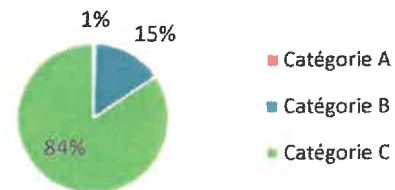
- En 2022, 63,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 180 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 :

> 2,4 jours par agent

- 29 106 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	58 %
Coût de la formation des apprentis	20 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	20 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	83%
Autres organismes	17%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	3 495 €
Montant moyen par bénéficiaire	134 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- Jours de grève

1 jour de grève recensé 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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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.

Envoyé en préfecture le 29/01/2024

Reçu en préfecture le 29/01/2024

Publié le

ID : 049-214901803-20240125-01_2024_20-DE

