



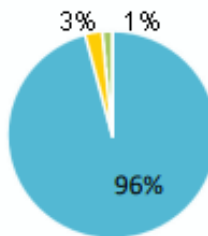
COMMUNE DE MULSANNE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Sarthe.

Effectifs

➔ 75 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 72 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emploi non permanent

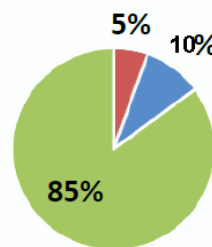
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

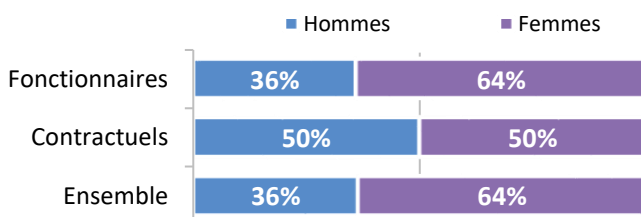
| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 25% | 50% | 26% |
| Technique | 44% | 50% | 45% |
| Culturelle | 3% | | 3% |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | 8% | | 8% |
| Police | 1% | | 1% |
| Incendie | | | |
| Animation | 18% | | 18% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

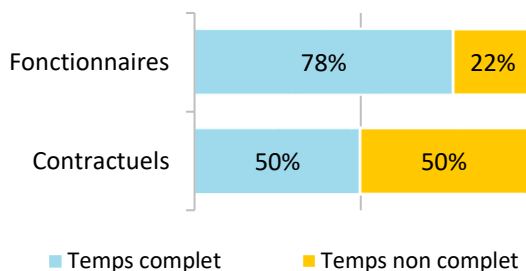


➔ Les principaux cadres d'emplois

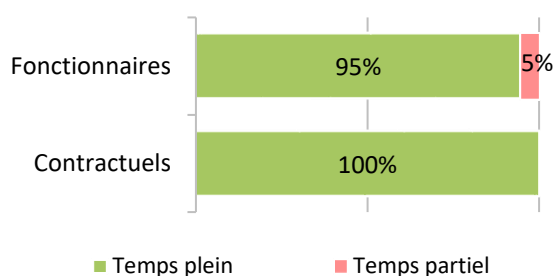
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 36% |
| Adjoints administratifs | 19% |
| Adjoints d'animation | 16% |
| Rédacteurs | 5% |
| Agents de maîtrise | 5% |

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 |
|----------------|----------------|--------------|
| Animation | 38% | |
| Médico-sociale | 33% | |
| Technique | 25% | 0% |

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

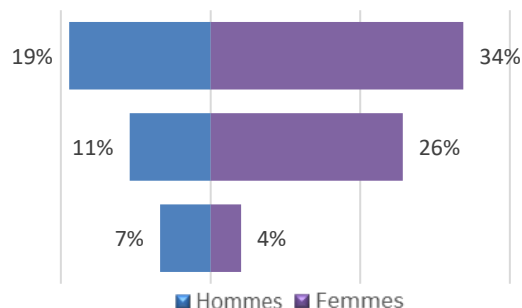
4% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

| Âge moyen* des agents permanents | | |
|----------------------------------|--------------|----------------|
| Fonctionnaires | 47,78 | de 50 ans et + |
| Contractuels permanents | 32,50 | |
| Ensemble des permanents | 47,36 | de 30 à 49 ans |
| Tranche d'âge | | de - de 30 ans |
| Contractuel non permanent | de 30 à 35 | |

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 78,90 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 64,74 fonctionnaires
- > 1,64 contractuel permanent
- > 12,52 contractuels non permanents

143 598 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

| | |
|-------------|------------|
| Catégorie A | 3,41 ETPR |
| Catégorie B | 6,92 ETPR |
| Catégorie C | 56,05 ETPR |

Positions particulières

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congé parental
- > Un agent en disponibilité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2021, 9 arrivées d'agents permanents et 6 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹ | Effectif physique au 31/12/2021 |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 71 agents | 74 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

| | | |
|-----------------|----------|-------------|
| Fonctionnaires | ↗ | 2,9% |
| Contractuels | ↗ | 100,0% |
| Ensemble | ↗ | 4,2% |

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 50% |
| Départ à la retraite | 33% |
| Mutation | 17% |

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|------------------------------|-----|
| Remplacements (contractuels) | 44% |
| Recrutement direct | 33% |
| Voie de mutation | 11% |
| Arrivées de contractuels | 11% |

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ 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

- ➔ 29 avancements d'échelon et 5 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

| | 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 64,26 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|----------------------------------------------------|
| Budget de fonctionnement* | 4 559 065 € | Charges de personnel* | 2 929 575 € | ➔ | Soit 64,26 % des dépenses de fonctionnement |
| <i>* Montant global</i> | | | | | |

| | | | |
|------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------|------------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 1 781 071 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 236 911 € |
| Primes et indemnités versées : | 218 664 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 12 735 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 19 952 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 11 360 € | | |
| 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 | | 33 432 € | | 24 107 € | s |
| Technique | s | | | | 24 352 € | s |
| Culturelle | | | | | | s |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | s | | | | 23 580 € | |
| Police | | | | | | s |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | s | | 27 351 € | |
| Toutes filières | 47 625 € | | 33 791 € | | 24 805 € | s |

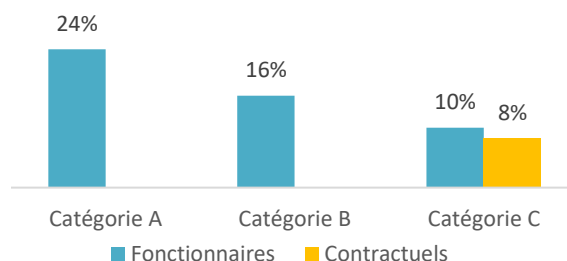
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,28 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

| | |
|--------------------------------------------|---------------|
| Fonctionnaires | 12,35% |
| Contractuels sur emplois permanents | 8,45% |
| Ensemble | 12,28% |

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

- ⇒ 297 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 632 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

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

Absences

➔ En moyenne, 30,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 1 jour d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 4,53% | 0,27% | 4,41% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 8,47% | 0,27% | 8,25% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 9,20% | 0,27% | 8,96% | 0,55% |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 52,5 % 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

➔ 4 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 4 accidents du travail pour 75 agents en position d'activité au 31 décembre 2021
- > En moyenne, 32 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.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
32 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 2 316 €
Coût par jour de formation : 72 €
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

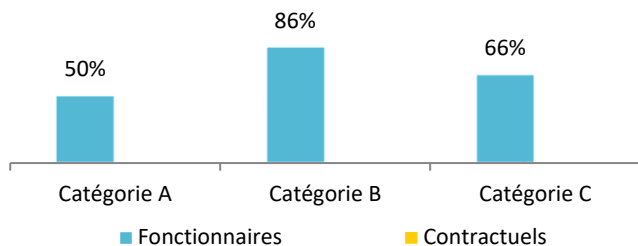
Total des dépenses : 10 222 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2017

Formation

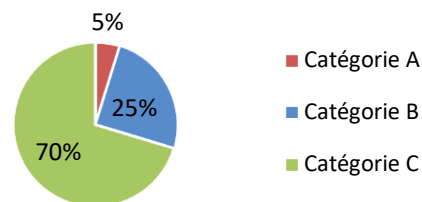
➔ En 2021, 64,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 145 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 27 344 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| CNFPT | 52 % |
| Frais de déplacement | 8 % |
| Autres organismes | 39 % |

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 63% |
| Autres organismes | 37% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

| Montants annuels | Prévoyance |
|-----------------------------------|------------|
| Montant global des participations | 3 719 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 65 € |

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2021 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

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 2022

Version 1