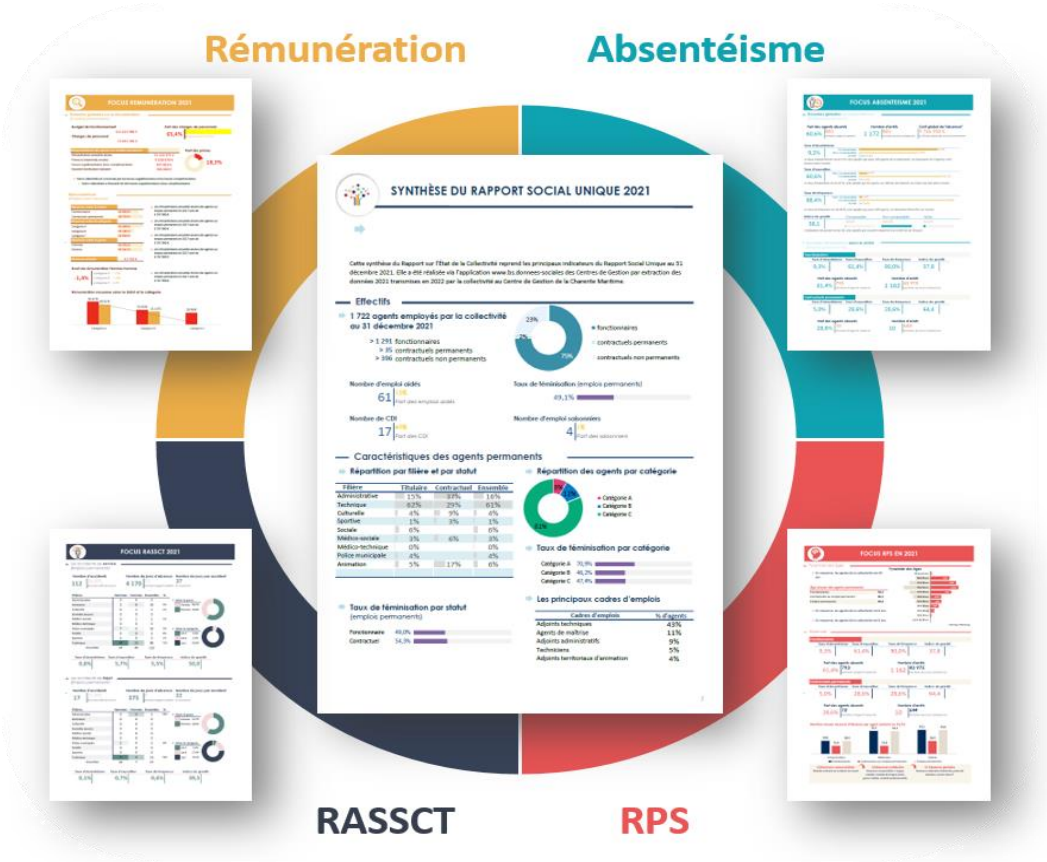
La synthèse du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE LE LUC

2023

DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : **28/10/2024**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Var

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

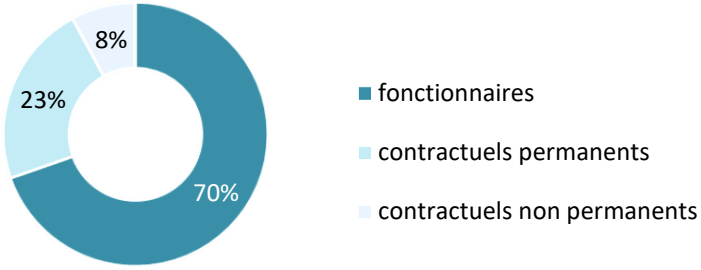
COMMUNE LE LUC

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Var.

Effectifs

195 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

> **137** fonctionnaires
> **43** contractuels permanents
> **15** contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

2 | *1%* *Part des emplois aidés (tous emplois)*

Taux de féminisation (emplois permanents)

59,7%

Nombre de CDI

4 | *9%* *Part des CDI (tous contrats)*

Nombre d'emploi saisonniers ou accroisssement

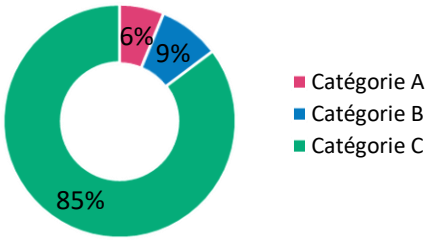
0 | *0%* *Part des saisonniers (tous emplois)*

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	29%	2%	22%
Technique	40%	40%	40%
Culturelle	2%	12%	5%
Sportive	1%		1%
Sociale	8%		6%
Police municipale	8%		6%
Animation	14%	47%	22%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	36,4%
Catégorie B	53,3%
Catégorie C	62,0%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

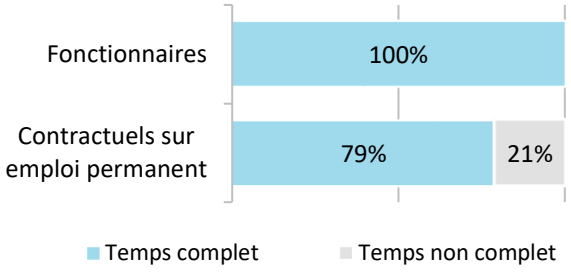
Fonctionnaire	60,9%
Contractuel	55,8%

Les principaux cadres d'emplois

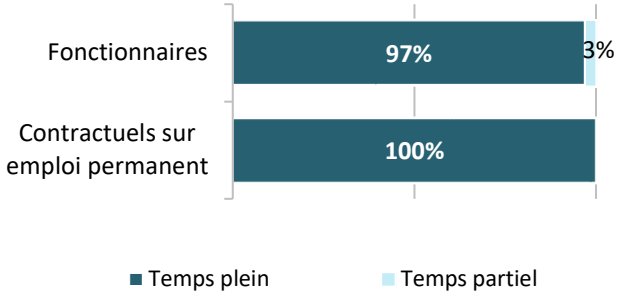
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints territoriaux d'animation	20%
Adjoints administratifs	16%
Agents de maîtrise	6%
Agents de police municipale	5%

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 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
-	-	**Culturelle**	**100,0%**
		Technique	**23,5%**

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

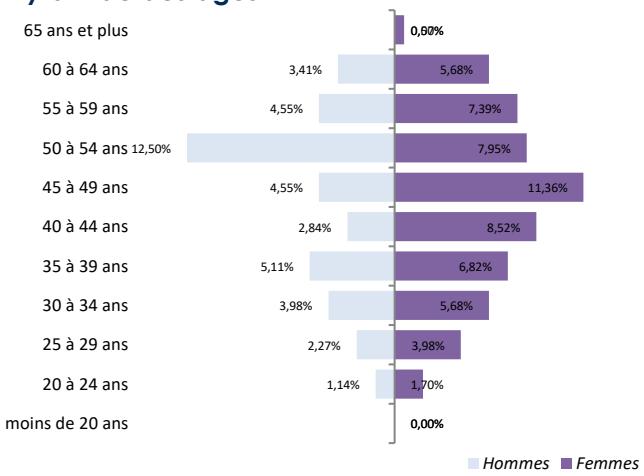
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**48,3**
Contractuels sur emploi permanent	**39,1**
Emplois permanents	**46,0**

Pyramide des âges

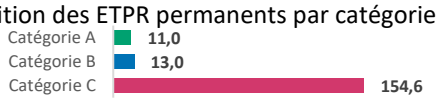


Équivalent temps plein rémunéré

182 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	**143,0**
> Contractuels sur emploi permanent	**35,6**
> Contractuels sur emploi non permanent	**3,4**

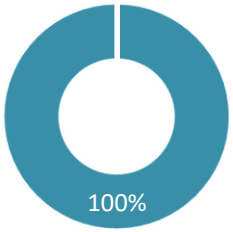
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

2,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents

11 départs

Principaux motifs

Départ à la retraite	
Démission	
Mutation (changement de collectivité)	
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	

13 arrivées

Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	
Remplaçants	
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	
Voie de concours, examen pro, selection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

52,6%

Part des agents avec avancement de grade

7,5%

Part des agents avec promotion interne

0,0%

Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

-

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 62% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	12 305 025 €	Charges de personnel*	7 614 875 €	Soit 61,88 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute

4 883 716 €

Rémunération statutaire	4 009 218 €
Primes	772 169 €
SFT	28 082 €
HSC	25 455 €
NBI	48 792 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	40 166 €	-	30 871 €	-	27 417 €	s
Animation	-	-	31 782 €	-	26 681 €	19 940 €
Culturelle	-	-	s		27 037 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	33 587 €	-
Sociale	-	-	-	-	20 956 €	-
Sportive	-	-	s	-	-	-
Technique		s		-	26 227 €	28 442 €
Moyenne toute filière	**41 360 €**	**s**	**32 394 €**	**29 306 €**	**26 637 €**	**23 167 €**

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 15,81 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	17,77%
Contractuels sur emploi permanent	6,71%
Emplois permanents	15,81%

- Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 863,04 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Fonctionnaires

Montant annuel moyen par ETPR	Femmes			Hommes	
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA
Catégorie A	9 990 €	350 €	*2%*	10 868 €	350 €
Catégorie B	6 498 €	350 €	*5%*	2 040 €	350€
Catégorie C	2 775 €	350 €	*10%*	2 365 €	350 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 19 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 9,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	5,21%	2,62%	4,58%	0,29%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	6,97%	2,62%	5,90%	0,29%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	8,15%	3,12%	6,92%	0,89%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

40,31 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

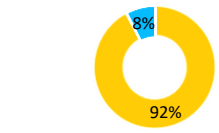
26 accidents du travail déclaré

14,8 accidents du travail pour 100 agents permanents

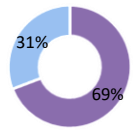
32 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

54% des accidents du travail concernent la filière Technique

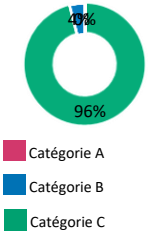
Type d'accident



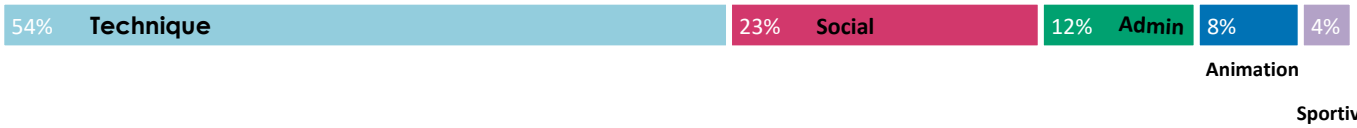
Genre



Catégorie



Filière



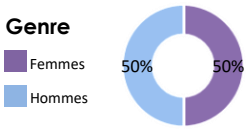
Handicap

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.

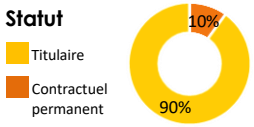
Nombre de BOETH sur emploi permanent

10 | *5,7%*
Part des BOETH sur emploi permanent

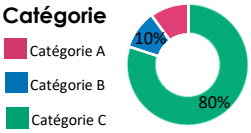
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

3 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : **2 500 €**

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail — Formations habilitations

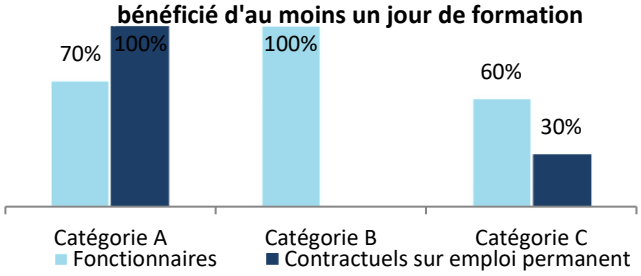
- Existence d'un **document unique (DUERP)** ✓
- Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** ✗
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la **gestion du risque maladie** ✓

Formation

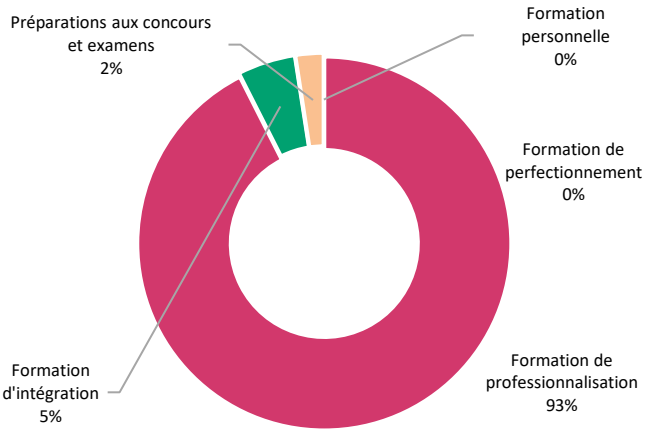
55% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 73,3% Hommes 28,2%

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



Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 52 326 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	13,3%
Autres organismes	69,9%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	16,8%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	89,7%
Autres organismes	10,3%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	24 €
Nombre de bénéficiaires	-	99

L'action sociale

Prestations servies **directement par la collectivité**	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'**un centre de gestion**	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'**une association nationale**	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'**un organisme à but non lucratif ou d'une association locale**	✓

Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

Zoom sur **la maladie ordinaire** *(emplois permanents)*

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 3,3%
- Taux d'exposition 42,6%
- Taux de fréquence 42,6%
- Gravité 28,2 jours par arrêt
- 75 agents absents pour maladie ordinaire

51 fonctionnaires *24 contractuels permanents*

Part des agents absents

42,6% | 75 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

75 | 2 116 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
38,35%	55,81%

Selon le genre

Femmes	Hommes
49,52%	32,39%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	4,1%
55 à 59 ans	3,5%
50 à 54 ans	3,5%
45 à 49 ans	4,2%
40 à 44 ans	2,4%
35 à 39 ans	2,5%
30 à 34 ans	3,1%
25 à 29 ans	3,1%
20 à 24 ans	2,1%
Moins de 20 ans	0,0%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 4,2%

Zoom sur **les accidents de service et de trajet** *(Emplois permanents)*

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 1,3%
- Taux d'exposition 13,1%
- Taux de fréquence 13,6%
- Gravité 34,4 jours par arrêt
- 23 agents absents suite à des acccidents (service ou trajet)

18 fonctionnaires *5 Contractuels sur emploi permanent*

Part des agents absents

13,1% | 23 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

24 | 826 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
13,53%	11,63%

Selon le genre

Femmes	Hommes
15,24%	9,86%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,2%
55 à 59 ans	0,8%
50 à 54 ans	1,4%
45 à 49 ans	3,6%
40 à 44 ans	0,7%
35 à 39 ans	0,7%
30 à 34 ans	1,5%
25 à 29 ans	0,2%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 3,6%

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 1,3%
- Taux d'exposition 1,7%
- Taux de fréquence 1,7%
- Gravité 283,7 jours par arrêt
- 3 agents absents

3 fonctionnaires

Part des agents absents

1,7% | 3 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

3 | 851 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
2,26%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,95%	2,82%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	1,6%
50 à 54 ans	5,6%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 5,6%

Zoom sur les congés maternité et paternité *(y compris accueil de l'enfant et adoption)*

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,7%
- Taux d'exposition 4,5%
- Taux de fréquence 5,7%

Part des agents absents

4,5% | 8 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 474

Zoom sur les absences pour "autres raisons" *(hors moif syndical ou de représentation)*

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,3%
- Taux d'exposition 23,9%
- Taux de fréquence 0,0%

Part des agents absents

23,9% | 42 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 179

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme 0,9%
- Taux d'exposition 0,1%
- Taux de fréquence 0,1%
- Gravité 12,3
- 4 agents absents

Part des agents absents

26,7% | 4 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

4 | 49 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
18,18%	50,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	1,6%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,1%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	3,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	
Moins de 20 ans	

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)	
Taux d'absentéisme	0,3%
Taux d'exposition	0,1%
Taux de fréquence	0,1%
Indice de gravité	5,3

Part des agents absents

20,0% | 3 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 16

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)	
Taux d'absentéisme	0,0%
Taux d'exposition	0,0%
Taux de fréquence	0,0%
Indice de gravité	0,0

Part des agents absents

0,0% | 0 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 0

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

3 "groupes d'abences" identifiés

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.*

FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de **service** *(Emplois permanents)*

Nombre d'accidents		Nombre de jours d'absence		Nombre de jours par accident
24	8,3% *Part sans arrêt de travail*	806	21 *Nombre d'agents arrêtés*	34 *en moyenne*

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	3	3	13%
Animation	1	1	2	8%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	5	5	21%
Sportive	0	1	1	4%
Technique	7	6	13	54%
Ensemble	8	16	24	

Selon le genre

Femmes	*66,7%*
Hommes	*33,3%*

Selon la catégorie

Cat A	*0,0%*
Cat B	*4,2%*
Cat C	*95,8%*

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
1,2%	11,9%	12,5%	35,8

Les accidents de **trajet** *(Emplois permanents)*

Nombre d'accidents		Nombre de jours d'absence		Nombre de jours par accident
2	0,0% *Part sans arrêt de travail*	38	2 *Nombre d'agents arrêtés*	19 *en moyenne*

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	1	1	50%
Sportive	0	0	0	
Technique	0	1	1	50%
Ensemble	0	2	2	

Selon le genre

Femmes	*100,0%*
Hommes	*0,0%*

Selon la catégorie

Cat A	*0,0%*
Cat B	*0,0%*
Cat C	*100,0%*

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,1%	1,1%	1,1%	19,0

Les **maladies professionnelles**

Nombre de maladies

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,0%	0,0%	0,0%	0,0

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

-

suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnellle

Périodes de préparation au reclassement

0

demande

-

% des propositions acceptées

Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année	Femmes	Hommes
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	1	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	1	1
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
Mises en disponibilité d'office	0	0
Retraite pour invalidité	1	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

3

0

en ETPR

Assistants de prévention*	1	Médecins de prévention**	0
Conseillers de prévention*	1	Infirmiers**	0
ACFI*	1	Autres personnels*	0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

9

2 500 €
Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	2 500 €	5	500 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	4	0 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle…)	0 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2023)	✓
Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**	✗
Existence d'une démarche de prévention des **TMS**	✗
Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**	✗
Existence d'un r**egistre de santé et de sécurité au travail**	✓
Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**	✓

Réunions statutaires

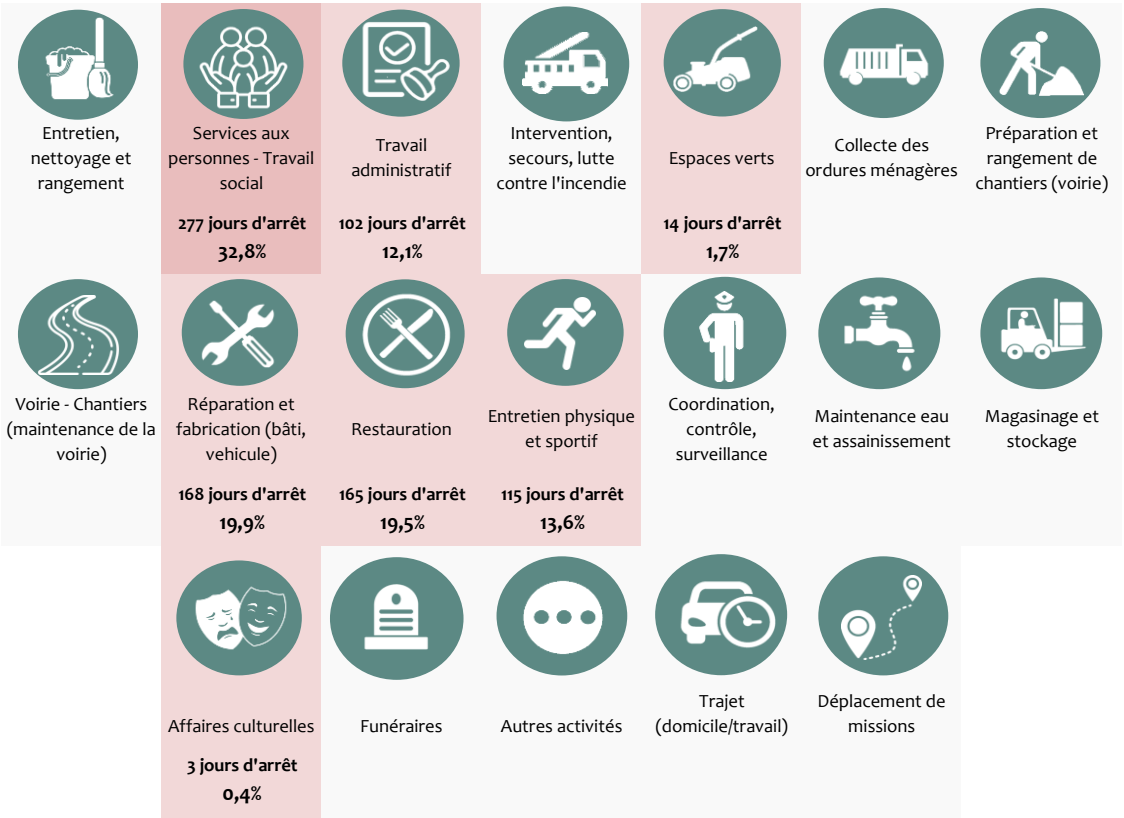
Nombre de réunions statutaires

4

Nombre de réunions du FSSSCT

1

2
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

Principaux types d'activités* exercées lors de **l'accident de travail**