



Rapport Social Unique 2021

Centre de Gestion de Loire-Atlantique

Introduction et contexte

Avant 2021

Depuis 2021

Bilan Social [BS]

Rapport Social Unique [RSU]

Obligatoire tous les 2 ans
Lancement en avril/mai
Saisie jusqu'en septembre

Obligatoire tous les ans
RSU 2021 : Lancement en juillet 2022
Saisie jusqu'en mars 2023

RSU 2021
(saisie en 2022)
Les changements

- **Structure et indicateurs**
- **Période de lancement**
- Même application
- Pré-remplissage par la N4DS ou la **DSN**
- Saisie complémentaire par la collectivité
- Vérification et validation par le CDG

Fondement juridique

- ❑ Article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique
- ❑ Article 5 de la loi transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- ❑ Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020
- ❑ Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la FPT la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

De quoi se compose-t-il ?

Structuré en 10 domaines, il est composé de plus de 100 indicateurs

1. EMPLOI
2. RECRUTEMENT
3. PARCOURS PROFESSIONNEL
4. ORGANISATION DU TRAVAIL
5. REMUNERATIONS
6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL
7. FORMATION
8. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE
9. DIALOGUE SOCIAL
10. DISCIPLINE

Comment est-il réalisé ?



15 juillet 2022



Lancement de la campagne RSU 2021

**Entre juillet 2022
et mars 2023**



- Saisie des données via l'application donnees-sociales.fr par les collectivités
- Transmission des données au CDG44 pour vérification des indicateurs de cohérence
- Validation par le CDG44 quand fichier OK
- Accès aux synthèses par RSU

6 mars 2023



Clôture de la campagne RSU 2021

Elaboration des fiches repères par strates

Les outils mis à disposition après saisie

RSU SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL COMMUNE

Effectifs
 82 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021
 > 54 fonctionnaires
 > 13 contractuels permanents
 > 15 contractuels non permanents
 Aucun contractuel permanent en CDI
 Un 0g collectif

Précisions emplois non permanents
 Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un 0g
 87 % des contractuels non permanents recrutés comme salarié
 0 Personnel temporaire embauché en 2021 : aucun agent du 0g

Caractéristiques des agents permanents
 Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaires	Contractuel	Tous
Administrative	24%	54%	32%
Technique	53%	15%	45%
Culturelle	2%	1%	1%
Sportive	0%	8%	8%
Médico-sociale	0%	0%	0%
Police	0%	23%	12%
Incendie	0%	23%	12%
Animation	0%	100%	100%
Total	100%	100%	100%

Répartition par genre et par statut

Catégorie	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Hommes	70%	63%	67%
Femmes	30%	37%	33%
Ensemble	100%	100%	100%

SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021 COMMUNE DE CORDEMAIS

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Colective 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du R de la Collectivité 2021 transmises en 2022 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi
 Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 46 femmes et 21 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

31% Femmes
69% Hommes

La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une femme

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :
 • 15,3 fonctionnaires hommes
 • 29,3 fonctionnaires femmes
 • 2,3 contractuels hommes
 • 6,4 contractuels femmes

Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

Genre	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	14%	81%	5%
Femmes	21%	89%	10%
Ensemble	18%	87%	10%

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie	Taux de féminisation
Catégorie A	67%
Catégorie B	50%
Catégorie C	71%

RPS SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2021 COMMUNE DE

L'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique et présentés dans le Rapport Social Unique 2021. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page. Les 4 indicateurs "OGAP", Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2021 transmises en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

Statut	Effectifs
Titulaires	54
Contractuels permanents	13
Contractuels non permanents	15
Ensemble des agents	82

Typologie des agents

65% des fonctionnaires sont de 35% des hommes
 85% des contractuels permanents sont de 15% des hommes

Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Administrative	Technique	Culturelle	Sportive	Médico-sociale	Police	Incendie	Animation
Administrative	24%	54%	30%	0%	0%	0%	0%	0%
Technique	53%	15%	45%	0%	0%	0%	0%	0%
Culturelle	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Sportive	0%	8%	8%	100%	0%	0%	0%	0%
Médico-sociale	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
Police	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%
Incendie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
Animation	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Répartition par genre et selon le statut au sein de la collectivité

Statut	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Hommes	70%	63%	67%
Femmes	30%	37%	33%
Ensemble	100%	100%	100%

Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

Cadre	Effectifs
Adjointes techniques	25%
Adjointes administratives	24%
Adjointes de maîtrise	13%
Adjointes territoriales d'animation	10%
ASEM	9%

CTS SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SAI ET LES CONDITIONS DE TRAVI COMMUNE DE

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail reprend les principaux indicateurs de la Collectivité 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2021 transmises en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

54 fonctionnaires
 13 contractuels permanents
 15 contractuels non permanents

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents de la collectivité

Statut	Âge moyen
Fonctionnaires	48,91 ans
Contractuels permanents	37,88 ans
Contractuels non permanents	42,57 ans
Ensemble	42,57 ans

Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Répartition des agents permanents par statut

Statut	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	24%	54%	32%
Technique	53%	15%	45%
Culturelle	2%	1%	1%
Sportive	0%	8%	8%
Médico-sociale	0%	0%	0%
Police	0%	23%	12%
Incendie	0%	23%	12%
Animation	0%	100%	100%
Total	100%	100%	100%

ABS SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTEISME 2021 COMMUNE DE

Cette synthèse sur l'Absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2021 transmises en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2021

82 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021
 > 54 fonctionnaires
 > 13 contractuels permanents
 > 15 contractuels non permanents

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

59,5 agents en Equivalant Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

Répartition des agents par genre et par statut

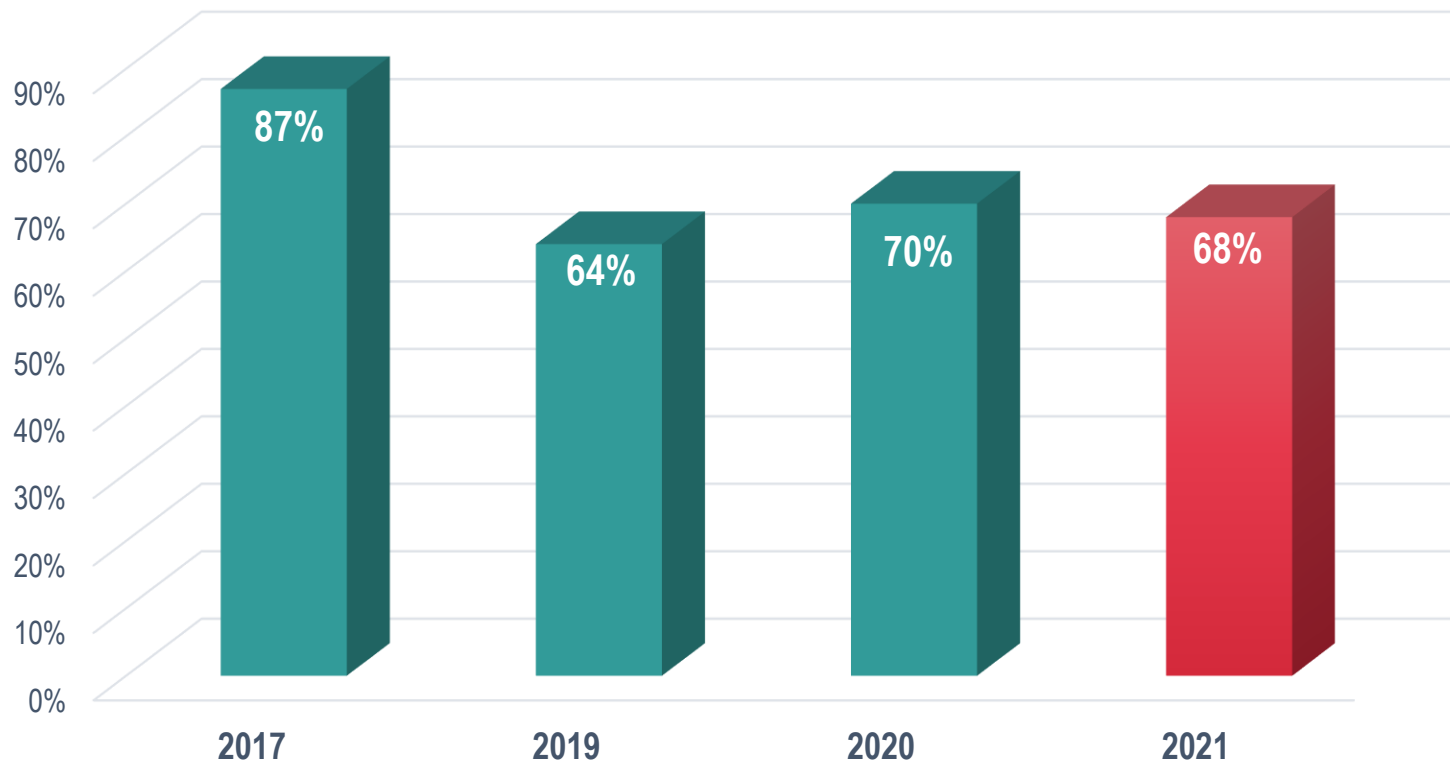
Statut	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Hommes	31%	63%	67%
Femmes	69%	37%	33%
Ensemble	100%	100%	100%

Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

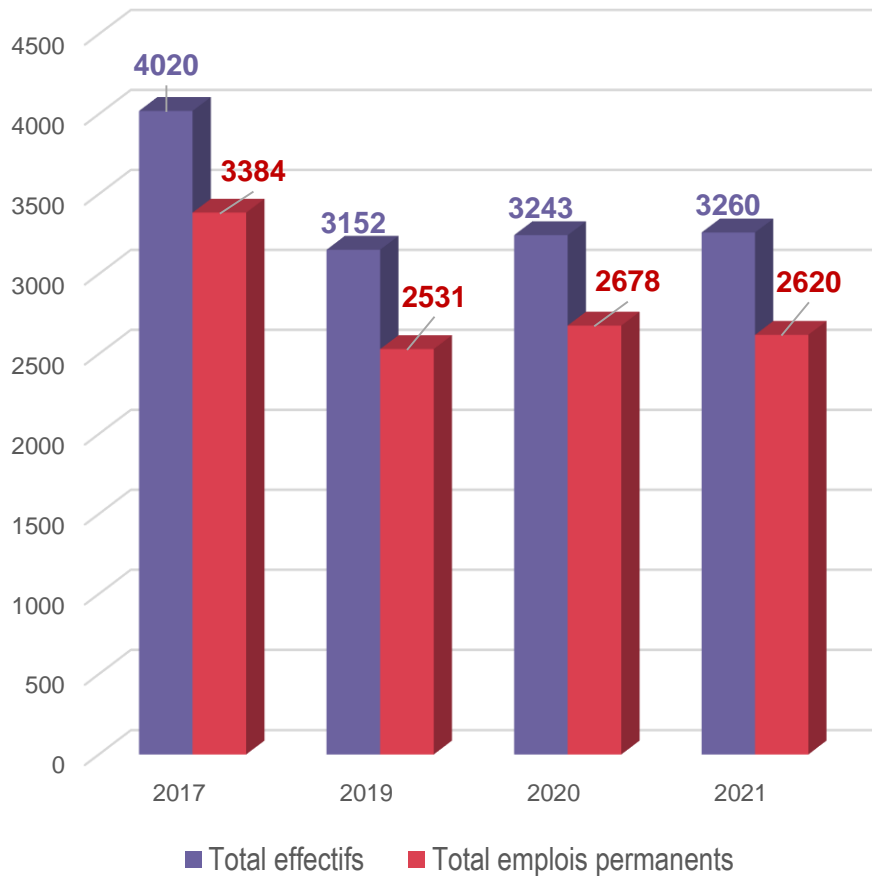
Cadre	Effectifs
Adjointes techniques	25%
Adjointes administratives	24%
Adjointes de maîtrise	13%
Adjointes territoriales d'animation	10%
ASEM	9%

1. Taux de retour

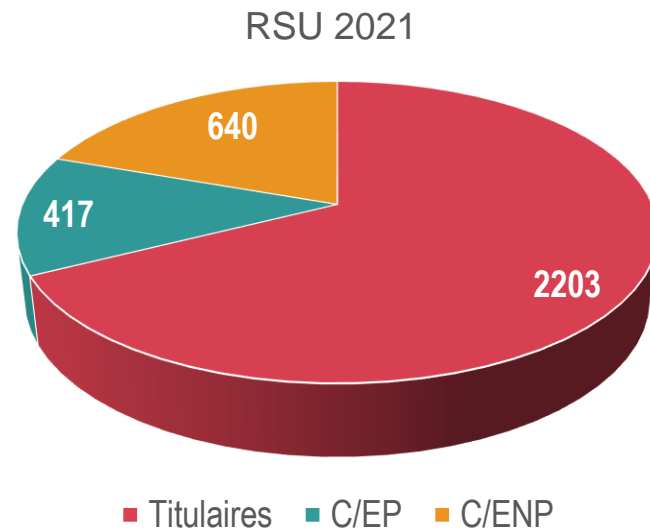
114 collectivités territoriales et établissements publics locaux sur les 168 rattachés au CST



2. Evolution des effectifs (au 31/12 de l'année)



Répartition des effectifs

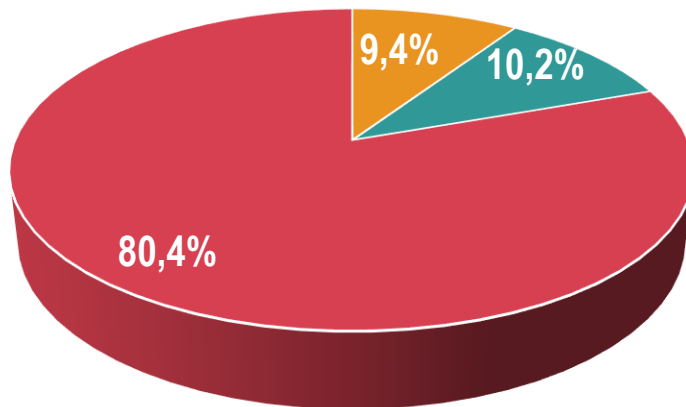


3. Caractéristiques des emplois permanents

Taux de féminisation
70 %

Poids des filières

Poids des catégories



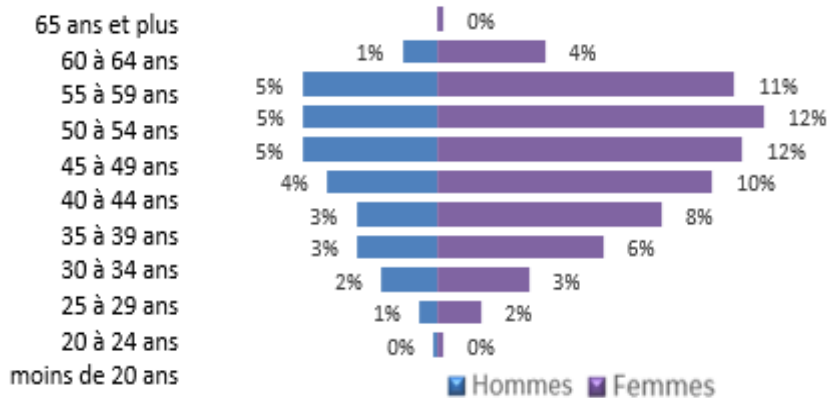
■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	26,6%	16,1%	24,9%	5,9
Technique	48,9%	41,7%	47,7%	11,5
Culturelle	1,7%	1,2%	1,6%	1,7
Sportive	0,1%	0,0%	0,1%	0,5
Sociale	7,4%	7,9%	7,4%	2,8
Médico-sociale	1,8%	3,4%	2,1%	4,9
Police municipale	0,4%	0,5%	0,4%	1,4
Animation	13,2%	29,3%	15,7%	6,0
Total	100%	100%	100%	25

4. Caractéristiques des agents sur emploi permanent



**Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent**



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

En 2021; le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 21,5 %

Fonctionnaires	Contractuels permanents
9,8 %	83,5 %

Variation des effectifs (entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2021)		
Fonctionnaires	↗	0,2 %
Contractuels	↘	- 18,4 %
Ensemble	↘	- 3,3 %

Campagne RSU 2022

- ❑ Lancement effectué le 13 avril 2023
- ❑ Indicateurs identiques que le RSU 2021
- ❑ 4 réunions d'information sur le territoire (les 25 et 26 mai réunissant plus de 100 RH)
- ❑ Clôture de la campagne officiellement 31/10/2023
- ❑ CST janvier 2024 (débat)