



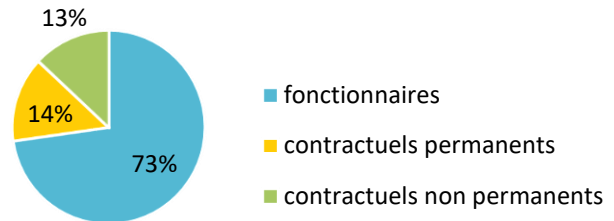
## COMMUNE DE MOUILLERON-LE-CAPTIF

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Vendée.

### Effectifs

#### ➔ 77 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 56 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

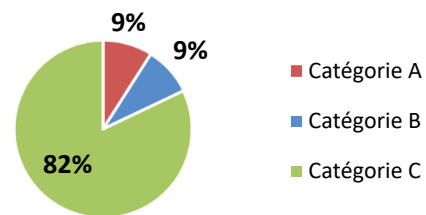
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 70 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : 2 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

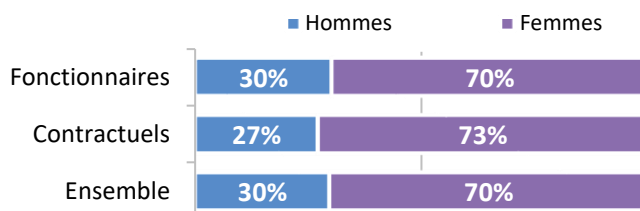
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	18%	27%
Technique	52%	82%	57%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	4%		3%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	14%		12%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

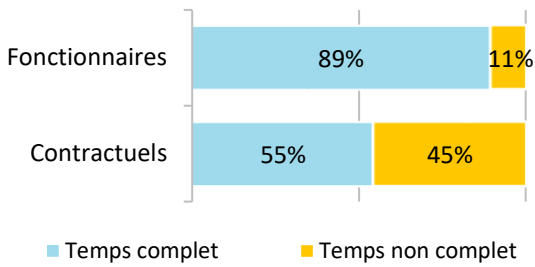


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

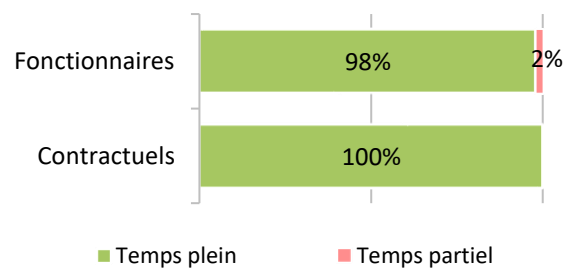
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints d'animation	10%
Agents de maîtrise	7%
Attachés	6%

## 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



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	21%	56%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
3% des femmes à temps partiel

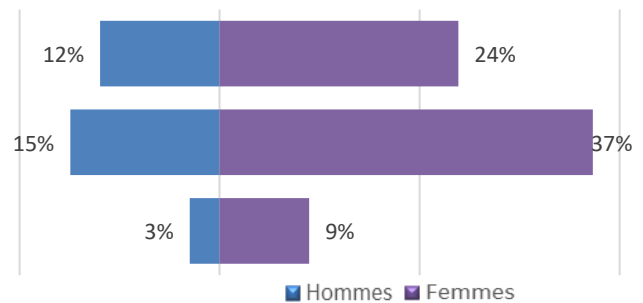
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,38
Contractuels permanents	41,14
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>43,84</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,00

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

### ➔ 71,73 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 57,23 fonctionnaires
- > 8,63 contractuels permanents
- > 5,87 contractuels non permanents

130 549 heures travaillées rémunérées en 2023

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,00 ETPR
Catégorie B	4,12 ETPR
Catégorie C	55,74 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

### ➔ En 2023, 12 arrivées d'agents permanents et 14 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
69 agents	67 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-6,7%
Contractuels	↗	22,2%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-2,9%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	29%
Mutation	21%
Départ à la retraite	21%
Fin de contrats remplaçants	14%
Fin de détachement	7%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	42%
Arrivées de contractuels	33%
Voie de mutation	25%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

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

### ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

### ➔ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### ➔ 29 avancements d'échelon et 12 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 56,71 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>5 126 838 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>2 907 632 €</b>	➔	<b>Soit 56,71 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 848 344 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>134 844 €</b>
Primes et indemnités versées :	245 141 €		
IFSE :	210 960 €		
CIA :	32 460 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	20 985 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 608 €		
Supplément familial de traitement :	17 776 €		
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	52 365 €		s	s	27 266 €	s
Technique	43 009 €			s	25 543 €	23 863 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					25 346 €	
Police			s			
Incendie						
Animation			s		23 238 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>49 247 €</b>		<b>34 573 €</b>	<b>s</b>	<b>25 659 €</b>	<b>23 499 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,26 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,00%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>15,30%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,26%</b>

- ➔ 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
- ➔ 1264,91 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

### ➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	12 273 €	1 806 €	13%	11 941 €	2 014 €	14%						
Catégorie B	5 796 €	568 €	9%				s	s				
Catégorie C	1 548 €	354 €	19%	2 639 €	433 €	14%	570 €	59 €	9%	4 162 €	163 €	4%

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 13,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 1 jour d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,03%	0,27%	1,74%	0,41%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,81%	0,27%	3,23%	0,41%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,41%	0,27%	3,73%	0,41%

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)

➔ 67,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2023

## 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.

**1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 1 714 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
41 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **7 024 €**  
Coût par jour de formation : **171 €**

➔ **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 : **500 €**

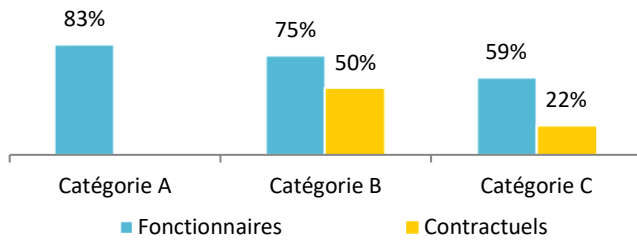
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2015**

## Formation

➔ En 2023, 56,7% 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 2023



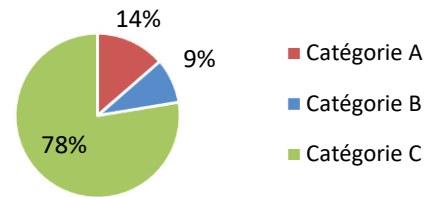
➔ 35 804 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	48 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	50 %

➔ 183 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	78%
Autres organismes	22%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

34 jours de grève recensés en 2023

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2023**  
**DES CENTRES DE GESTION**

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.

Date de publication : octobre 2024

Version 1