



DOB 2021

Ressources humaines

1. Présentation structurelle des effectifs et évolution potentielle

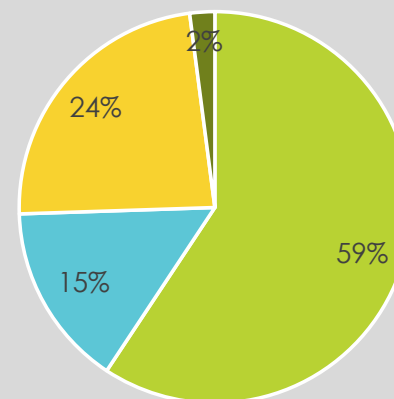
Nombre d'agents de la commune						
	2019		2020		2021	
Fonctionnaires titulaires et stagiaires en ETP	38,5	53,8%	43	61,4%	43	59,3%
Non titulaires permanents en ETP	14	19,6%	8,5	12,1%	11	15,2%
Saisonniers en ETP	16	22,4%	16,5	23,6%	17	23,4%
Apprentis	3	4,2%	2	2,9%	1,5	2,1%
Effectif total	71,5	100%	70	100%	72,5	100%

L'on peut noter que la majorité des agents de la commune sont titulaires de la Fonction Publique.

On note la stabilité des effectifs avec une volonté municipale de résorber les emplois dits précaires en stagiairisant progressivement les agents contractuels ou relevant du contrat de droit privé.

La commune poursuit donc la dynamique engagée depuis de nombreuses années visant à rejoindre les taux de répartition nationaux et de résorption de l'emploi précaire. Ces dispositions seront poursuivies.

On note que l'évolution prévisionnelle 2021 est stable.



■ Fonctionnaires en ETP ■ CDD permanents en ETP ■ CDD saisonniers en eTP ■ Apprentis

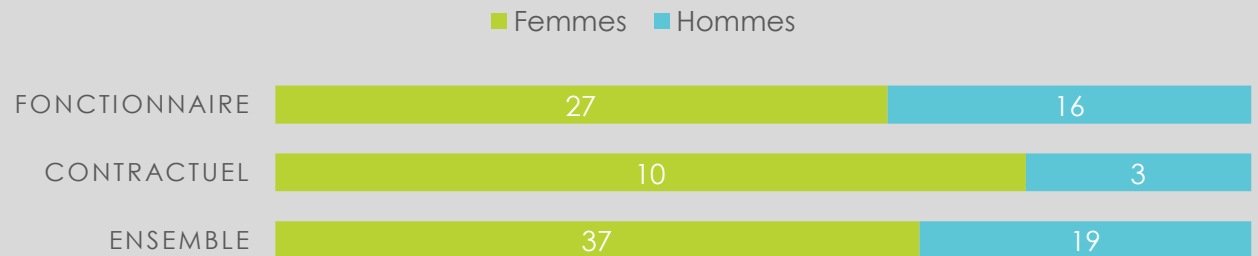
2. Répartition des effectifs par sexe : un principe de parité largement respecté

On peut noter que le principe de parité est largement respecté au sein des effectifs de la commune.

Une attention a été poursuivie également en ce qui relève des conditions de rémunération pour que ces dernières puissent s'appliquer sans distinction liée au sexe.

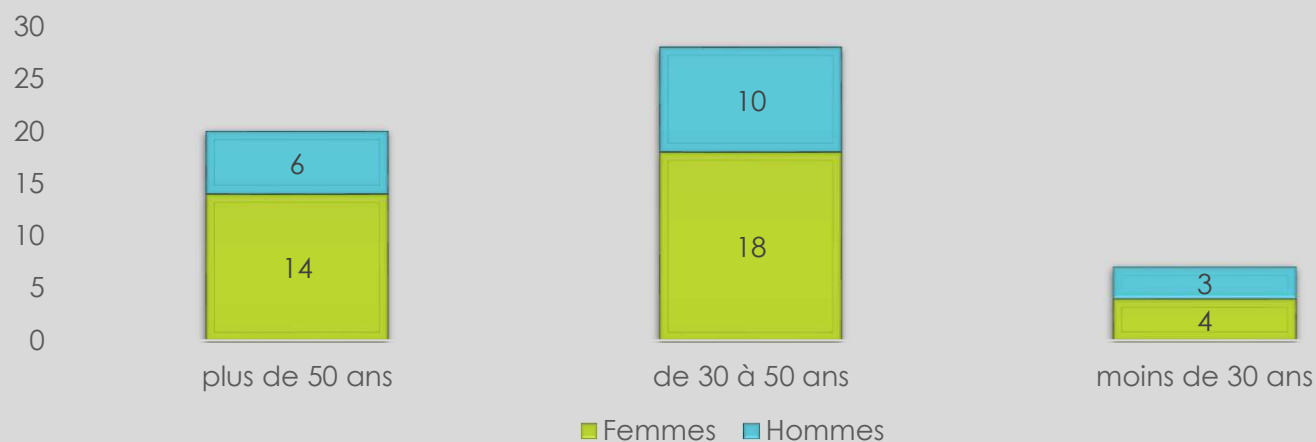
De même, l'on peut compter autant de cadres ou responsables féminins que leurs homologues masculins.

RÉPARTITION PAR SEXE



3. La pyramide des âges

Répartition des âges



Au niveau national, les agents de la Fonction Publique Territoriale sont âgés de 44,9 ans.

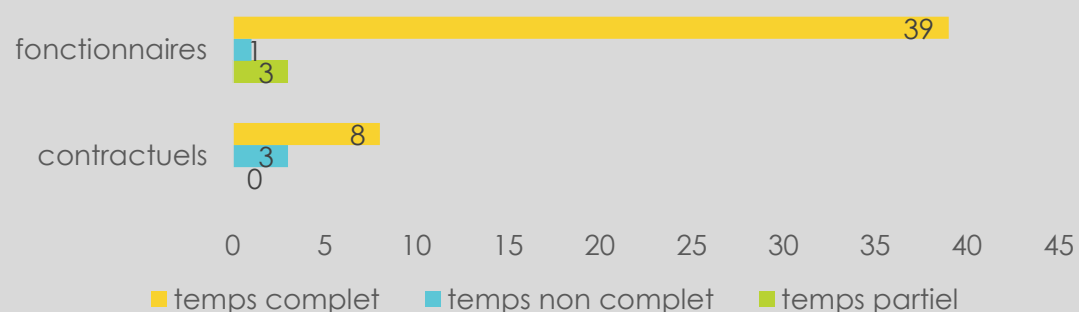
Les moyennes constatées à Beaussais-sur-Mer sont proches de cette réalité (moyenne d'âge de 46 ans).

4. Evolution du temps de travail

L'étude des cycles de travail adaptés aux besoins du service notamment en termes d'accueil des usagers ont été poursuivis en 2020. Ils le seront également en 2021 avec l'instauration du télétravail. Il sera tenu compte à la fois du *desirata* des agents, tentant d'agencer au mieux la vie privée et vie professionnelle des agents, et nécessités des services publics rendus à la population.

Selon les situations individuelles des agents, de leurs sollicitations et en fonction des impératifs de qualité et de maintien du service public, une étude au cas par cas sera maintenue pour chaque agent demandeur. Toute demande de temps partiel en 2020 a pu ainsi être accordée à tous les agents demandeurs.

Répartition des agents à temps complet, temps partiel ou temps non complet



5. Evolution des avantages sociaux

Adhésion au CNAS en 2020 (53 agents) : 11 640 €

L'année 2021 voit l'entrée en vigueur pour les agents d'une participation employeur pour la prévoyance et la mutuelle.

- ✓ La participation pour la prévoyance (maintien de salaire) s'élève à 10 € mensuel par agent titulaire, soit un coût annuel de 5 160 €.
- ✓ Une participation à la mutuelle (complémentaire santé) de 10 € également sera versée à tous les agents, représentant la somme annuelle estimative de 6 480 €.



6. La question de l'intégration des personnes porteuses d'un handicap

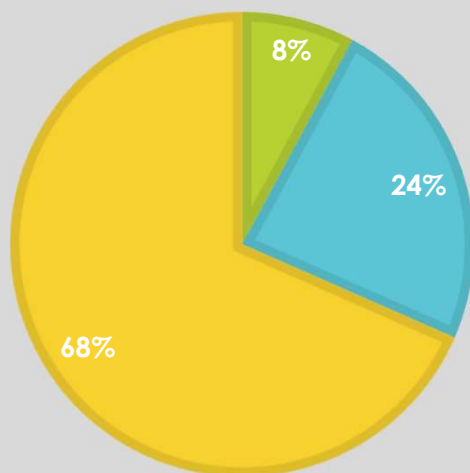
- 4 agents reconnus travailleurs handicapés déclarés au sein de la collectivité.
- 10 040 € ont été reçus cette année par le FIPHFP (Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées de la Fonction Publique). Des demandes de subventions sont demandées tout au long de l'année.
- Des moyens mis en place pour améliorer la qualité de travail des agents en situation de handicap (mobilier et outils pour prévenir les TMS), aides dans la prise de fonction, accompagnement spécifique par le pôle Handicap du Centre de Gestion.



7. Les formations suivies en 2020

38 JOURS DE FORMATIONS SUIVIS PAR LES AGENTS

■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C



L'épidémie de COVID-19 a très fortement impacté les formations initialement programmées pour 2020.

Une grande partie des formations ont été annulées et n'ont pas pu être dispensées par le CNFPT.

Des formations obligatoires ont eu lieu durant cette année, parmi lesquelles : habilitation électrique et CACES, formations d'intégration...

La priorité des formations proposées en 2021

- Obtention ou renouvellement de compétences obligatoires ou réglementaires comme la conduite d'engins, les diverses habilitations
- La formation professionnelle initiale
- La prévention des risques et la sécurité au travail : gestes et postures, sauveteur secouriste au travail....
- Un nouvel assistant de prévention a été nommé au 1^{er} janvier 2021, qui devra suivre 5 jours de formation initiale.



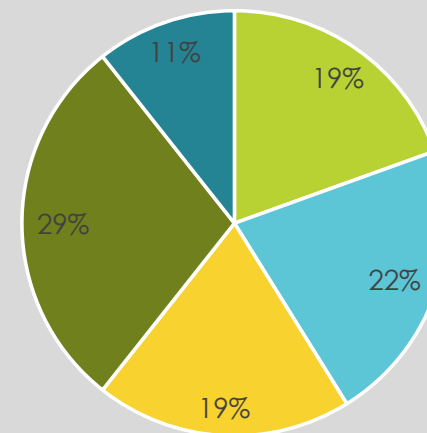
8. Données sociales : accidents du travail

La commune a signé un avenant avec son assureur SOFAXIS pour la prise en charge des indemnités journalières des congés de maladie ordinaire à 100% pour les agents titulaires à compter du 1^{er} janvier 2021.

Cela représente un coût de 13 000 € supplémentaire à la cotisation initiale qui était de 27 252 € en 2020.

Désormais la collectivité est indemnisée dans les cas suivants :

- ✓ accident du travail
- ✓ maladie professionnelle
- ✓ frais médicaux
- ✓ congé longue maladie – congé longue durée
- ✓ congé de maladie ordinaire
- ✓ décès



- Maladie professionnelle
- Accident du travail
- Longue maladie
- Maladie ordinaire
- Temps partiel thérapeutique

9. L'évolution des rémunérations

- La rémunération du fonctionnaire est définie, pour les trois Fonctions Publiques, à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires qui dispose que « *les fonctionnaires ont droit après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire* ».
- On entend par traitement indiciaire le montant du traitement versé par référence au grade et à l'échelon détenu par l'agent, sans prise en compte du régime indemnitaire. Cette donnée est donc strictement liée au statut des agents et à leur progression de carrière. La Nouvelle Bonification Indiciaire est versée quant à elle à une faible partie des effectifs, celle-ci étant octroyée automatiquement selon la nature des fonctions exercées.
- Les dépenses de personnel en 2021 seront impactées par le déploiement du dispositif pluriannuel (2016-2021) PPCR « Parcours Professionnel Carrière et Rémunération) consistant à une revalorisation des grilles indiciaires pour 24 agents de catégorie C.

9. L'évolution des rémunérations

- Sur le champ indemnitaire, l'Etat a souhaité la généralisation du RIFSEEP à l'ensemble de la Fonction Publique et donc l'ensemble des cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale. Cette mesure mise en place en décembre 2019 a impacté de manière significative les dépenses de personnel, sans que la progression de la charge de personnel qu'elle induit ne fasse l'objet de compensation de la part de l'Etat.
- Les montant du chapitre 12 correspondent à une masse salariale incompressible de la collectivité. A ce chiffre viennent s'ajouter des dépenses liées à des mesures nationales ou à des charges obligatoires propres à la commune :
 - ❖ Recensement
 - ❖ Organisation des élections
 - ❖ Fonds de compensation
 - ❖ Supplément familial de traitement
 - ❖ Avancement d'échelon à l'ancienneté
 - ❖ Cotisations patronales
 - ❖ Augmentation de la part CNRACL

9. L'évolution des rémunérations

- La préparation du budget de la commune pour 2021 devra tenir compte des décisions nationales qui suivent pour les agents :

Pour les titulaires

- ❖ Mesures de revalorisation indiciaires du protocole PPCR au 1^{er} janvier 2021 pour les catégories C
- ❖ Mise en place d'une indemnité différentielle (différence entre le montant brut mensuel du SMIC et le montant brut mensuel du traitement indiciaire – indice majoré inférieur à 329)

Pour les contractuels

- ❖ Augmentation du SMIC à 10,25 € de l'heure
- ❖ Prime de fin de contrat – prime de précarité (10% du traitement brut)

- ❖ Pas de journée de carence pour les arrêts à compter du 10 janvier 2021 pour les personnes se déclarant symptomatiques au COVID-19

Politique Gestion RH 2021

- La prospective dans le domaine des effectifs budgétaires et du temps de travail constitue et demeurera un élément important de la politique RH de la commune de Beaussais-sur-Mer.

Cadre et cap fixés en matière de Politique des Ressources Humaines

- ✓ En 2021, les agents municipaux en poste continueront à bénéficier de mesures favorables à leur carrière et à leur retraite. La commune prévoit pour 2021 le maintien d'une politique active permettant de reconnaître l'implication des agents. Aussi pour parvenir à ce résultat, la municipalité poursuivra ses efforts de gestion. Elle prendra ses responsabilités en permettant à des contractuels de sécuriser leur parcours professionnel en intégrant des emplois permanents, tout comme les années précédentes.
- ✓ Un audit sera mené par le Centre de Gestion concernant le temps de travail et le passage aux 1607 heures.

Politique Gestion RH 2021

Afin de maintenir l'évolution de la masse salariale conformément aux orientations, il s'gira également :

- D'adapter régulièrement l'organisation pour une meilleure efficience,
- D'anticiper chaque départ en retraite et de continuer à examiner systématiquement toutes les demandes de remplacement liées à ces départs afin de contenir la progression de la masse salariale et d'adapter les profils aux nouveaux besoins en s'appuyant sur la mobilité interne et les agents en situation de reclassement médical,
- Les remplacements des arrêts maladie seront limités et examinés au cas par cas selon les critères de continuité absolue du service, de normes d'encadrement et de face à face avec les usagers afin de garantir le maintien de la qualité du service au public,
- Poursuivre la modernité des matériels pour faciliter l'exercice des missions confiées
- Une vigilance particulière sera portée sur les situations individuelles des agents qui rencontrent des difficultés de santé et les actions de reclassement accompagné seront poursuivies.