

Délibération DEL-CC-2024-244

CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Extrait du Registre des Délibérations

MARDI 17 DECEMBRE 2024

BOCAPOLE, SALLE BOCAGE

Le dix-sept décembre deux mille vingt-quatre, à 18h00, le Conseil Communautaire s'est réuni Bocapole, salle Bocage, sous la présidence de Monsieur Pierre-Yves MAROLLEAU, Président.

Membres : 75 – Quorum : 38

Présents (56) : Pierre-Yves MAROLLEAU, Emmanuelle MENARD, Claude POUSIN, Johnny BROSSEAU, Nicole COTILLON, Marie JARRY, Jérôme BARON, Pascal LAGOGUEE, Gilles PETRAUD, François MARY, Bruno BODIN, Dany GRELLIER, Yves CHOUTEAU, Pierre BUREAU, Cécile VRIGNAUD, Claire PAULIC, Dominique REGNIER, Jean-Yves BILHEU, Serge BOUJU, Thierry MAROLLEAU, Sébastien GRELLIER, Joël BARRAUD, Jean Claude METAIS, Christine SOULARD, Philippe AUDUREAU, Anne-Marie BARBIER, Bérangère BAZANTAY, Jean-Marc BERNARD, Nathalie BERNARD, Sophie BESNARD, André BOISSONNOT, Marie-Line BOTTON, Bernard CARTIER, Armelle CASSIN, Yannick CHARRIER, Julie COUTOIS, Pascale FERCHAUD, Jean-Baptiste FORTIN, Marie GAUVRIT, Jean-Paul GODET, Aurélie GREGOIRE, Claudine GRELLIER, Emmanuelle HERBRETEAU, Jean-Louis LOGEIS, Rachel MERLET, Jean-François MOREAU, Nathalie MOREAU, Roland MOREAU, Pierre MORIN, Maryse NOURISSON-ENOND, Karine PIED, Denis PRISSET, Sylvie RENAUDIN, Corinne TAILLEFAIT, Véronique VILLEMONTAIX, Patricia YOU

Pouvoirs (8) : Anne-Marie REVEAU pouvoir à Joël BARRAUD, Sylvie BAZANTAY pouvoir à André BOISSONNOT, Jean-Pierre BODIN pouvoir à Sébastien GRELLIER, Stéphanie FILLON pouvoir à Bruno BODIN, Catherine GONNORD pouvoir à Pascale FERCHAUD, Patricia MIMAULT pouvoir à Thierry MAROLLEAU, Stéphane NIORT pouvoir à Armelle CASSIN, Patricia TURPEAU pouvoir à François MARY

Absents (19) : André GUILLERMIC, Anne-Marie REVEAU, Sylvie BAZANTAY, Florence BAZZOLI, Jacques BELIARD, Jean-Pierre BODIN, Stéphanie FILLON, Pascal GABILY, Catherine GONNORD, Jean-Jacques GROLLEAU, Etienne HUCAULT, Odile LIOUSRI-DROCHON, Vincent MAROT, Patricia MIMAULT, Stéphane NIORT, Philippe ROBIN, Rodolphe ROUE, Dominique TRICOT, Patricia TURPEAU

Date de convocation : 11-12-2024

Secrétaire de séance : Jean Claude METAIS

RESSOURCES HUMAINES

Rapport social unique pour l'année 2023

Annexe : Rapport Social Unique 2023

Vu le Code Général des Collectivités territoriales,

Vu la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019,

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

Vu la présentation en Comité Social Territorial du 07 novembre 2024 et l'avis favorable recueilli,

Considérant que le Rapport Social Unique 2023 doit être présenté au Conseil communautaire.

Introduit par l'article 5 de la loi susvisée de transformation de la fonction publique, le RSU Rapport Social Unique est établi tous les ans, et doit être présenté au Comité Social Territorial.

Le RSU présente les données issues de la base de données sociales ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social Territorial (CST),
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Ce diagnostic permet de :

- Mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, etc.),
- Établir les lignes directrices de gestion (LDG), obligation nouvelle pour les employeurs depuis le 1er janvier 2021,
- Se comparer avec des collectivités de taille équivalente.

Ce document doit être présenté à l'assemblée délibérante, mais ne donne pas lieu à délibération

Le conseil communautaire est invité à prendre acte de la présentation du Rapport Social Unique 2023.

Le conseil prend acte de la présentation du Rapport Social Unique 2023.

Pour extrait conforme,
Le Président de la Communauté
d'Agglomération du Bocage Bressuirais,
Pierre-Yves MAROLLEAU,

20 DEC. 2024

Transmis en préfecture le

20 DEC. 2024

Notifié ou publié le

Le Président,
-certifie sous sa responsabilité le caractère
exécutoire de cet acte
-informe que le présent acte peut faire l'objet
d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal
Administratif dans un délai de deux mois
à compter de la présente notification/ou publication.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



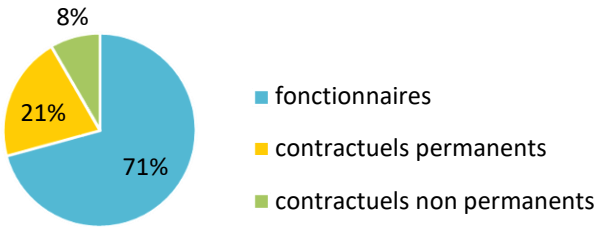
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU BOCAGE BRESSUIRAIS

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 des Deux-Sèvres.

Effectifs

➔ 397 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 281 fonctionnaires
- > 83 contractuels permanents
- > 33 contractuels non permanents



➔ 13 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

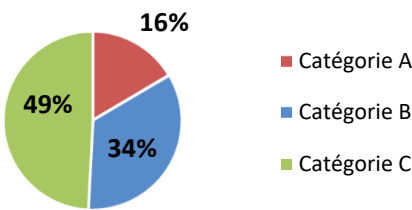
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 79 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : 87 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

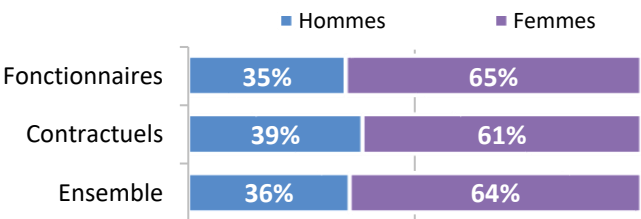
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	24%	26%
Technique	36%	31%	35%
Culturelle	18%	20%	18%
Sportive	1%	6%	2%
Médico-sociale	11%	6%	10%
Police			
Incendie			
Animation	7%	12%	8%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

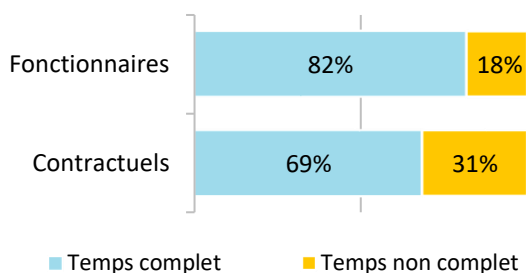


➔ Les principaux cadres d'emplois

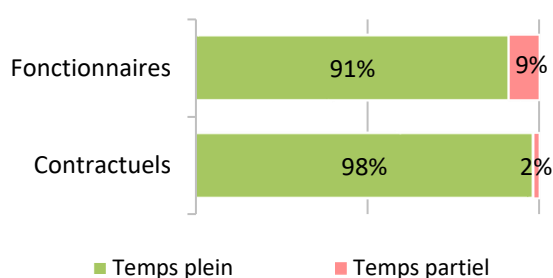
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	21%
Adjointes administratifs	12%
Techniciens	10%
Attachés	9%
Assistants d'enseignement artistique	8%

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	84%	80%
Culturelle	28%	65%
Médico-sociale	25%	60%

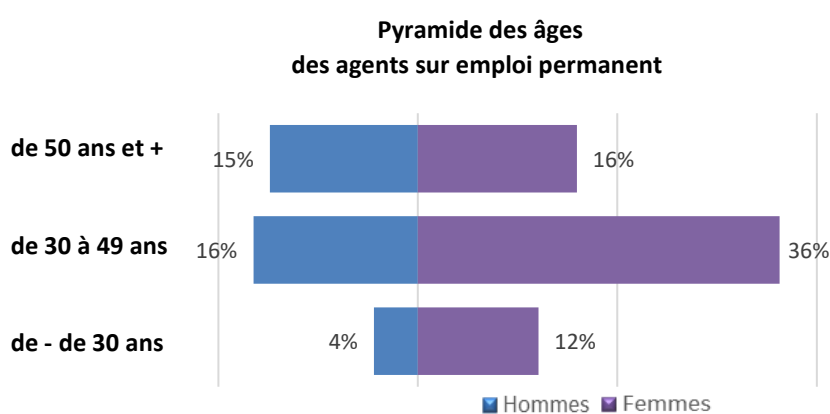
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	43,71
Contractuels permanents	36,05
Ensemble des permanents	41,96
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	32,35



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 353,08 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 262,42 fonctionnaires
- > 62,08 contractuels permanents
- > 28,58 contractuels non permanents

642 606 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	57,33 ETPR
Catégorie B	107,77...
Catégorie C	159,40 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 30 agents en disponibilité
- > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 5 agents détachés dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 59 arrivées d'agents permanents et 29 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
334 agents	364 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-1,7%
Contractuels	↗	72,9%
Ensemble	↗	9,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	24%
Démission	21%
Fin de contrats remplaçants	21%
Départ à la retraite	21%
Fin de détachement	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	61%
Remplacements (contractuels)	14%
Recrutement direct	12%
Voie de mutation	7%
Réintégration et retour	5%

* 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

➔ 14 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 71% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ 124 avancements d'échelon et 20 avancements de grade

➔ 8 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 28 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 78,6 % femmes

dont 57,1 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 29,78 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	56 290 953 €	Charges de personnel*	16 763 816 €	➔	Soit 29,78 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	9 815 526 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	1 385 340 €	640 849 €
IFSE :	1 313 045 €	
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	106 388 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	70 464 €	
Supplément familial de traitement :	112 301 €	
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	46 768 €	37 320 €	32 140 €	25 647 €	26 541 €	24 288 €
Technique	56 039 €	43 337 €	34 229 €	27 602 €	25 976 €	24 389 €
Culturelle	46 794 €		31 521 €	27 026 €	26 150 €	22 471 €
Sportive		s	32 357 €	26 864 €		
Médico-sociale	34 854 €	s	27 998 €	s	s	
Police						
Incendie						
Animation			26 733 €	s	24 453 €	26 516 €
Toutes filières	44 421 €	37 808 €	31 391 €	27 142 €	26 034 €	24 498 €

*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 14,11 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,62%
Contractuels sur emplois permanents	16,28%
Ensemble	14,11%

- ➔ 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
- ➔ 703,15 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 5764,48 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Cette année, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

➔ 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	8 888 €			8 470 €			6 807 €			9 952 €		
Catégorie B	4 117 €			4 041 €			3 728 €			4 187 €		
Catégorie C	2 281 €			2 807 €			1 925 €			2 223 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 19,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,41%	0,98%	3,63%	1,73%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,37%	0,98%	4,37%	1,73%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,19%	1,66%	5,16%	2,00%

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)
- ➔ 30,9 % 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

➔ 13 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 3,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 60 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
12 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 17 352 €

Coût par jour de formation : 105 €

➔ **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 : 14 900 €

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

Dernière mise à jour : 2022

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.

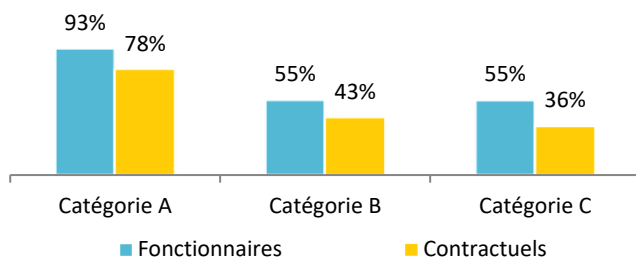
8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 75 % sont en catégorie C*

Formation

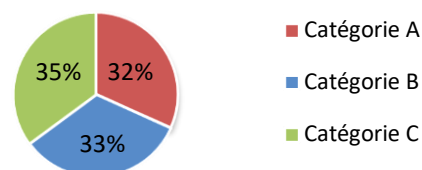
- ➔ En 2023, 58,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 196 173 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Coût de la formation des apprentis	8 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	38 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	23%
Interne à la collectivité	23%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	30 651 €
Montant moyen par bénéficiaire	100 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

76 jours de grève recensés en 2023

- ➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
5 réunions de la F3SCT

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.



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 : septembre 2024

Version 1