

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

28 SEPTEMBRE 2023



**PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE
RAPPORT SOCIAL UNIQUE
VILLE et CCAS de SAUTRON 2022
Et COMPARTIF avec le RSU 2021**

STRUCTURE DES EFFECTIFS

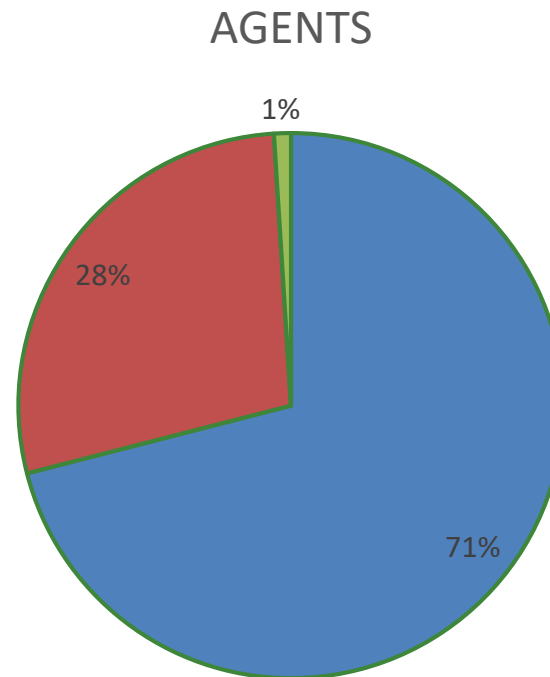
150 (144 agents ville et 6 agents CCAS) agents employés par la collectivité au 31/12/2022 soit :

- 106 fonctionnaires (102+4)
- 42 contractuels permanents (40+2)
- 2 contractuels non permanents

*Soit +4% d'agents en 1 an à la même période
+47% de contractuels permanents, 27 en
2021 contre 42 en 2022 et une légère baisse
du nombre de fonctionnaires (- 3,6%)*

Dont :

- 1 contractuel permanent en CDI
- 1 agent sur emploi fonctionnel

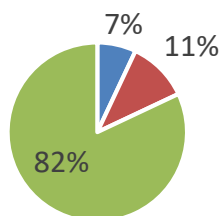


- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents



STRUCTURE DES EFFECTIFS

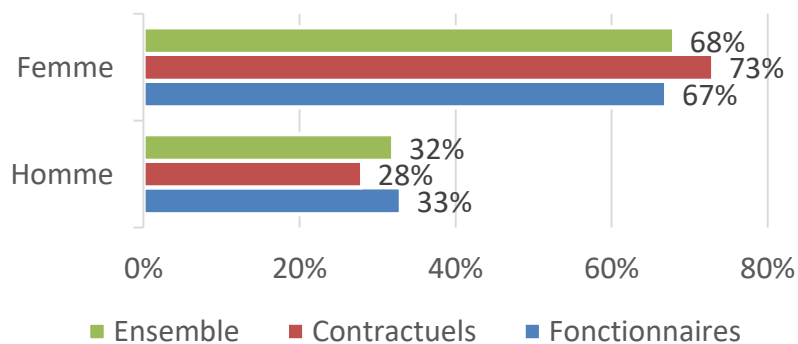
Titulaires et Contractuels



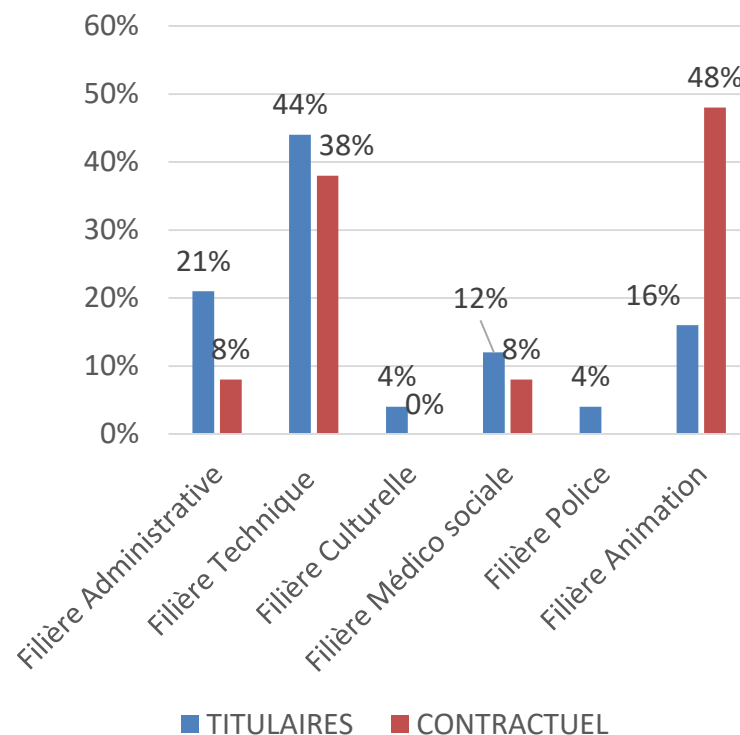
■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

- 4,6% d'agents de catégorie C, + 83% d'agents de catégorie B (+ 4 agents)

Répartition par genre et par statut



Répartition par filière et par statut



Globalement, l'effectif compte moins de femmes (-4%) qu'en 2021 avec -14 % de contractuels et -2% de titulaires. Mécaniquement, l'effectif masculin est en hausse avec +86% de contractuels hommes et + 2% de titulaires.



* Les 3 filières les plus concernées par les TNC sont :

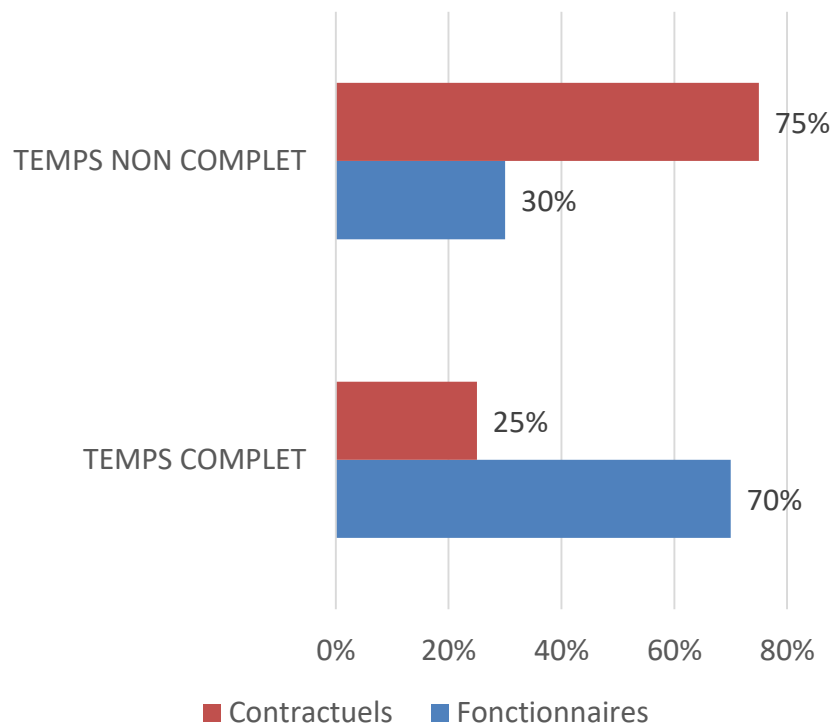
- Médico-sociale : 67% de titulaires
- Technique : 29% de titulaires et 79% des contractuels
- Animation : 44% de titulaires et 100% des contractuels

La filière technique ressort en 2022 par sa proportion de contractuels qui occupent des postes au sein des services propreté, restauration, bâtiment, espaces verts.

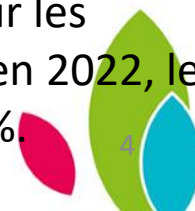
* Temps partiel :

Concerne 5% d'agents titulaires pour 3% d'hommes et 4% de femmes.

Répartition des agents à temps complet ou non complet

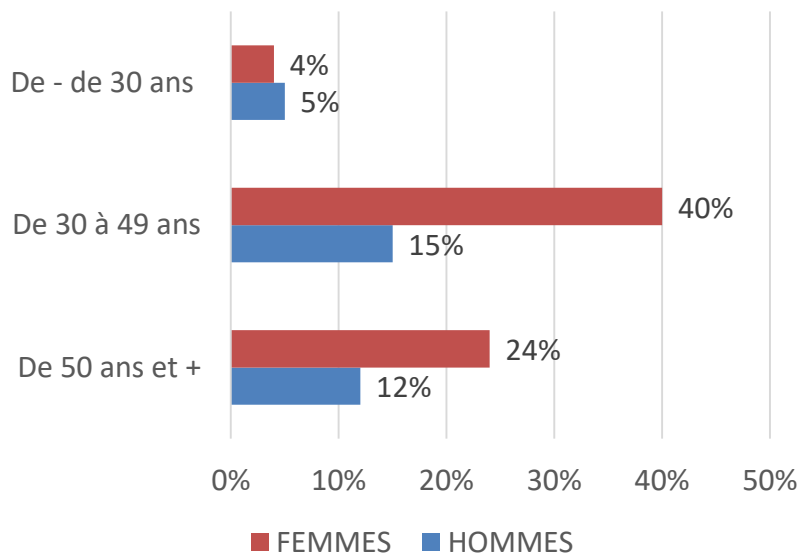


En 2021, la répartition TC/TNC pour les fonctionnaires était de 60%/40%, en 2022, le rapport évolue et passe à 70%/30%.



Pyramide des âges et mobilité

PYRAMIDE DES AGES DES AGENTS
SUR EMPLOI PERMANENT

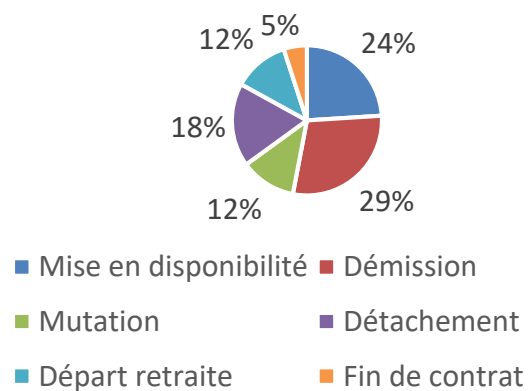


L'âge moyen des agents reste stable : 45 ans (34 ans pour le CCAS)
47,30 ans pour les fonctionnaires et
39,63 ans pour les contractuels.

*48 arrivées d'agents permanents et 17 départs
*3 contractuels permanents ont été nommés stagiaires.

* Principales causes de départ d'agents permanents :

causes départ



24% soit 18 agents sont en disponibilité.

Un chiffre qui reste fort et qui illustre le nouveau rapport au travail des agents.

1 agent détaché au sein de la collectivité et 3 agents détaché auprès d'une autre structure.

1 agent en congé spécial de formation.



BUDGET ET RÉMUNÉRATION

Les charges de personnel ville représentent 59% des dépenses de fonctionnement de la ville (iso par rapport à 2021)

131,95 (127,30 ETPR ville+4,65 ETPR CCAS) ETP rémunérés sur l'année 2022 soit 240 149 heures travaillées et rémunérées

+ 15 % ETPR entre 2021 et 2022

Détail en ETPR :

- 103,46 fonctionnaires (99,66 ville+3,80 CCAS),
+ 11% de fonctionnaires entre 2021 et 2022

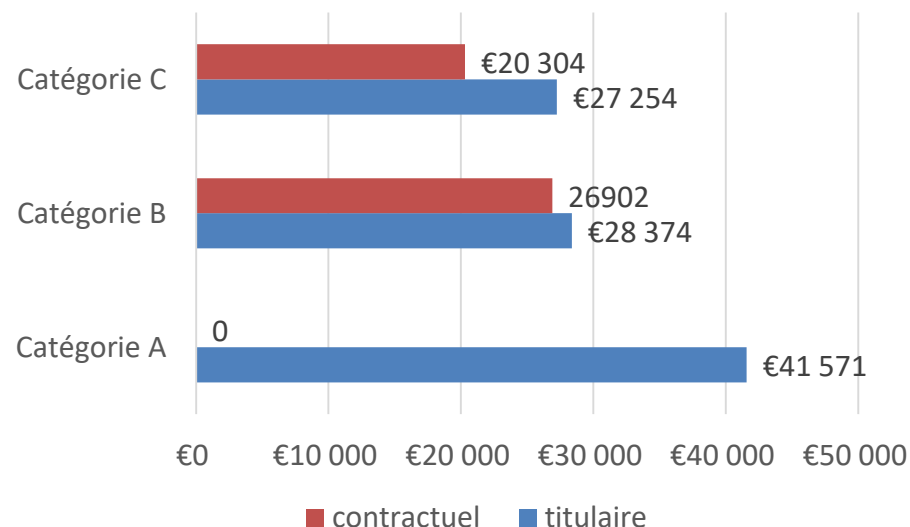
- 26,65 contractuels permanents (25,80 ville+0,85 CCAS)
+ 37% de contractuels sur emploi permanent en 1 an

- 1,84 contractuels non permanents (1,84 ville).

Répartition des ETPR permanents par catégorie :

10,65 ETPR de catégorie A, 14,51 ETPR de catégorie B et 104,95 ETPR de catégorie C.

- Rémunération annuelle moyenne par ETPR des agents permanents :



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles des agents :

- Fonctionnaires = 15%
- Contractuels sur emplois permanents = 19%





SANTE ET PRÉVENTION

ABSENTEISME

36,3 jours d'absence en moyenne pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire ville contre 34,1 jours en 2021

79,5 jours par fonctionnaire CCAS en 2022 (une grossesse) contre 20,3 jours en 2021

12,5 jours pour un contractuel ville (iso par rapport à 2021)

Au niveau national, le nombre moyen de jours d'arrêt maladie est de 22,13.

Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical → maladie ordinaire, accident du travail, ... = 9,94% contre 9,34 % en 2021 pour un fonctionnaire ville, 21,78% contre 5,55% en 2021 pour CCAS et 3,41% pour un contractuel en 2022 (3,70% en 2021).

Le taux d'absentéisme pour maladie est de 6,7% au niveau national. Au-delà de 10%, il est important d'analyser plus en détail les causes des absences.

113 fonctionnaires et 28 contractuels ont été absents pour maladie ordinaire (dont 85 fonctionnaires (82 agents ville et 3 agents CCAS) → +66 % de fonctionnaires absents pour CMO.

2 549 jours d'absence pour maladie ordinaire ville et CCAS confondus ce qui représente -8% de jours d'absence.

Il y a plus d'agents en arrêt mais sur des plus petites durées.

Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) → 10,64% contre 9,75% en 2021 pour un fonctionnaire ville et 29,66% contre 6,82% au CCAS en 2021 et 3,50 % contre 5,13% en 2021 pour un contractuel.

Le taux d'absentéisme (le nombre de jours d'absence dans l'année par le nombre d'agents) le plus élevé concerne les agents de + de 60 ans soit 15,03% en 2022 contre 11,46% en 2021. Le taux d'exposition (nombre d'agents absents/nombre total d'agents) le plus élevé concerne les agents de 40 à 49 ans soit 85%.

4,55% d'agents absents en 2022 pour maladies professionnelles dont 2 hommes et 1 femme, soit + 82%.



Accidents du travail : 2 déclarés en 2021 non suivis d'un arrêt de travail et 8 déclarés en 2022 (moyenne de 5,6 accidents pour 100 agents) avec en moyenne, 24 jours d'absence consécutifs par accident du .
7 agents ont été absents suite à leur AT, 3 fonctionnaires et 4 contractuels permanents. Cela a représenté 191 jours d'arrêt.

HANDICAP : 21 travailleurs handicapés (reconnaissance MDPH) employés sur emploi permanent soit au total 14,7 ETP soit un taux de 11%.

86% sont fonctionnaires et ils sont tous de catégorie C.

33% sont à Temps Complet (TC) et 67% à Temps Non Complet (TNC) dont 48% à – de 28h hebdomadaires.

PRÉVENTION : 1 assistant de prévention

- Les dépenses liées à la prévention des risques et à la sécurité au travail concernent les habilitations et les formations obligatoires ainsi que l'amélioration des conditions de travail des agents par l'achat de matériel ergonomique pour un coût total annuel de 15 791 € soit +82% de budget dédié par rapport à 2021.

- Document unique de la collectivité : dernière mise à jour en 2018.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : 17 agents bénéficient du télétravail « régulier » à raison d'1 jour/semaine

ACCOMPAGNEMENT À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET À LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE :

2 agentes ont été accompagnées l'une vers un parcours de mobilité externe via le congé de formation professionnelle, l'autre vers une mobilité interne par le dispositif du PPR (Période Préparatoire au Reclassement).



Réalisé BP 2022 = 35 000 €

54% formation CNFPT

40% formation Hors CNFPT

6% frais de déplacement

- Répartition des jours de formation par organisme :

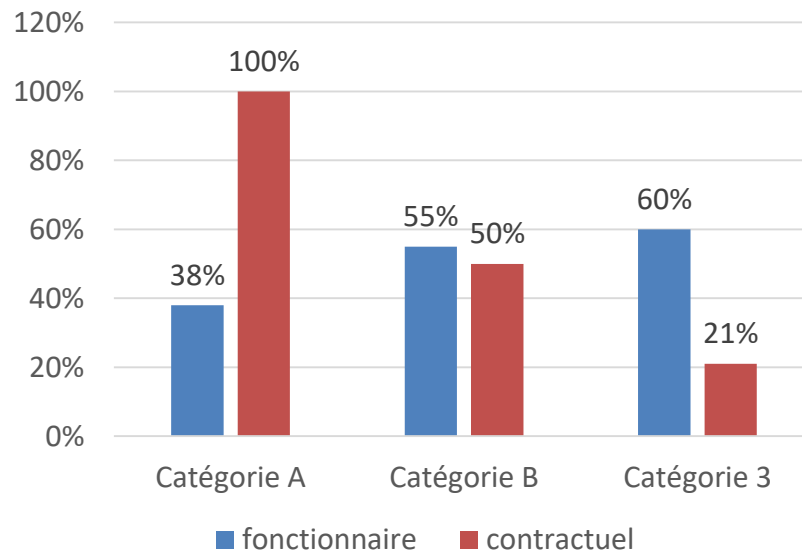
62% CNFPT et 38% autres organismes de formation → la tendance s'inverse très nettement en 2022 avec un recours massif auprès des formations du CNFPT auprès duquel la ville et le CCAS cotisent annuellement.

Seules les formations spécifiques et les analyses de pratiques professionnelles sont dispensées par des organismes privés.

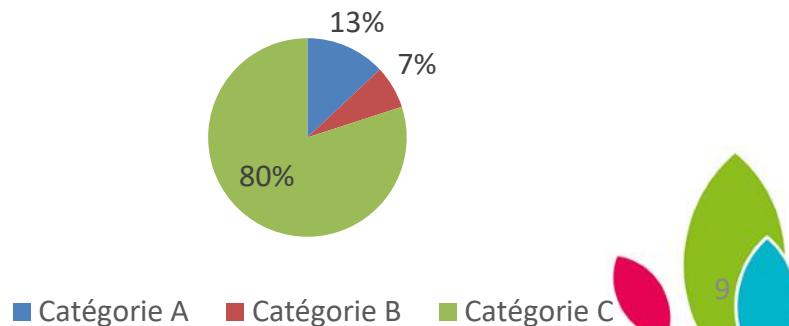
332 jours (ville+CCAS) de formation suivis par les agents avec une moyenne de 2 jours de formation/agent contre 117 jours en 2021 et 0,9 jour en moyenne/agent

+ 190% de jours de formation réalisée

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Prévoyance :

Montant global des participations	11 162 €
Montant moyen par bénéficiaire	130 €

78 agents adhèrent à la prévoyance en 2022.

Ticket Restaurant : valeur faciale 6,50 €

La collectivité prend en charge 60% de la valeur faciale.

Coût pour la collectivité en 2022 = 130 981 € contre 2021 = 113 950 €
soit + 15%



Comité technique et CHSCT :

2 réunions en 2021

4 réunions en 2022 d'où un dialogue social favorisé

Grève :

54 jours de grève recensés sur l'ensemble des agents de la collectivité en 2021

74 jours de grève en 2022



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Cat A = 60%	(2021 = 63%)
Cat B = 67 %	(2021 = 60%)
Cat C = 82%	(2021 = 86%)

30% (23% en 2021) des femmes sont contractuelles permanentes contre 24% (11% en 2021) des hommes.

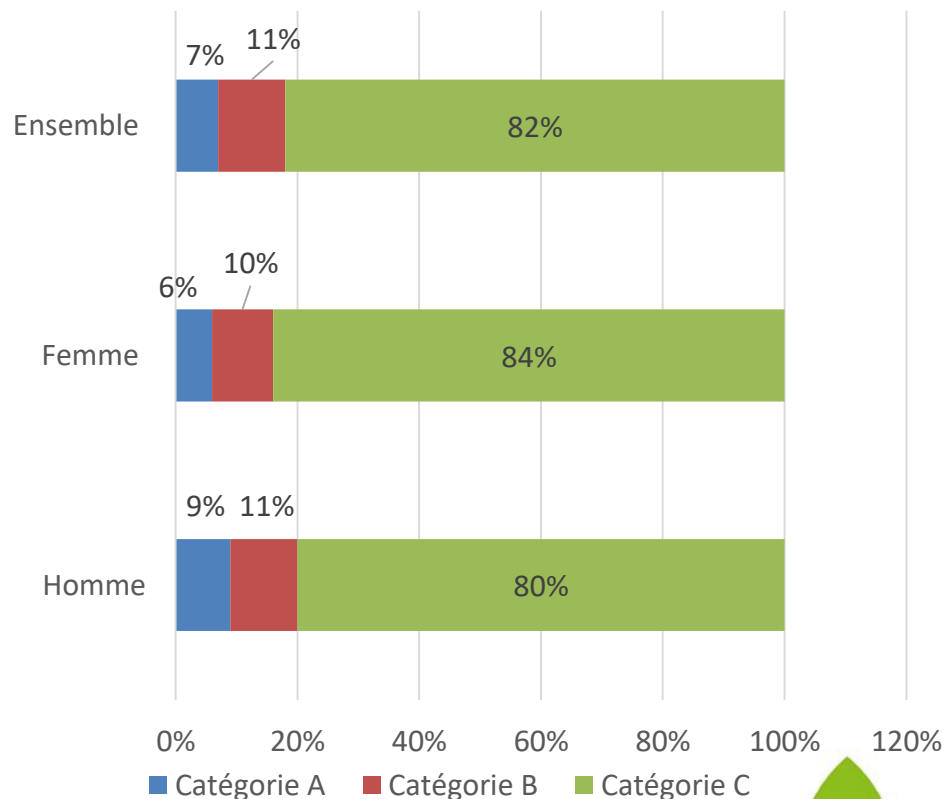
67% (69% en 2021) des fonctionnaires sont des femmes et 32% (31% en 2021) des hommes.

73% (85% en 2021) des contractuels permanents sont des femmes et 28% (15% en 2021) des hommes.

Aucune femme contractuelle n'est en CDI contre 9 % des hommes.

Les écarts tendent à se réduire.

Répartition des agents par genre et par catégorie



Le cadre d'emplois le + féminisé est celui des adjoints administratifs (100%).

Les seuls cadres d'emplois majoritairement masculin sont ceux des techniciens et des agents de maîtrise (60%).

En ce qui concerne les agents saisonniers ou occasionnels, ce sont des femmes à 47%.

Evolution de carrière et titularisation :

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen, 1 homme et 1 femme.

11 avancements de grade contre 3 en 2021, 7 femmes et 4 hommes

→ *politique volontariste de promotion des carrières et des parcours professionnels (cf: lignes directrices de gestion/CT du 26.11.2020)*

Répartition des agents par genre et par catégorie

