

# COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

30 Janvier 2025



**PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE  
RAPPORT SOCIAL UNIQUE  
VILLE et CCAS de SAUTRON 2023  
Et COMPARATIF avec le RSU 2021/2022**

# STRUCTURE DES EFFECTIFS

**155 agents** (150 agents ville et 5 agents CCAS) employés par la collectivité au 31/12/2023 soit :

- 112 fonctionnaires (108+4) soit 72% de l'effectif
- 39 contractuels permanents (38+1) soit 25%
- 4 contractuels non permanents soit 2,5%

**Une hausse de l'effectif de 3% en 1 an à la même période dont 5,6% titulaires en plus (recrutement de titulaires)**

*Le nombre de contractuels permanents est en très légère baisse par rapport à 2022.*

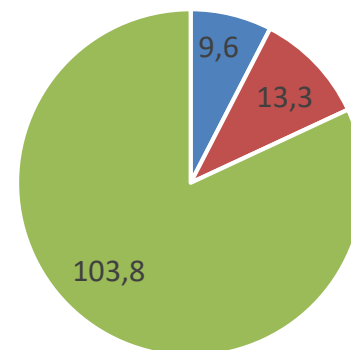
**Entre 2021 et 2022, le nombre d'agents à évolué du fait du développement de l'offre de service public et au renforcement de certaines équipes (Dream Team, médiathèque, Développement durable, réorganisation cuisine centrale). Entre 2022 et 2023, les effectifs restent stables.**

**130,51 ETPR** (équivalent temps plein rémunéré) soit :

- 126,71 ETPR ville
- 3,80 ETPR CCAS

Dont 94,4 ETPR fonctionnaires, 32,3 ETPR contractuels sur emplois permanents et 3,3 ETPR sur emplois non permanents.

Répartition des ETPR par catégorie



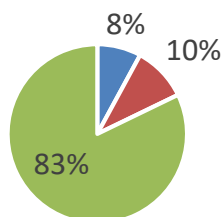
■ catégorie A ■ catégorie B ■ catégorie C

	2021	2022	2023
Fonctionnaire	110	106	108
contractuel permanent	27	42	38
contractuel non permanent	7	2	4
TOTAL	144	150	150



# STRUCTURE DES EFFECTIFS

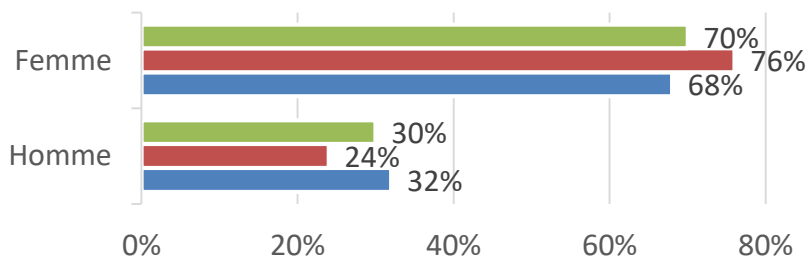
## Titulaires et Contractuels



■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

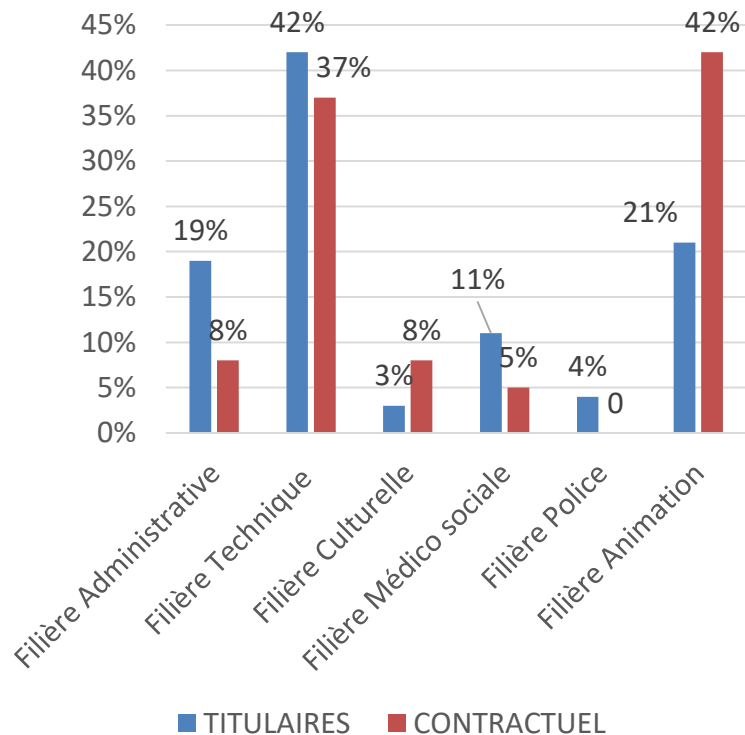
*En 3 ans, - 3% de catégorie C, 4,5% de catégorie B en plus car renforcement de l'encadrement intermédiaire et valorisation de la carrière des agents (promotion interne), et stabilité du taux de catégorie A.*

## Répartition par genre et par statut



■ Ensemble ■ Contractuels ■ Fonctionnaires

## Répartition par filière et par statut



■ TITULAIRES ■ CONTRACTUEL

En 2021, la répartition par genre était très majoritairement féminine avec 85% de femmes contre 15% d'agents masculins. En 2023, 70 % d'agentes et 30% d'agents ce qui réduit les écarts de genre.

Au niveau du statut, la tendance s'est inversée entre les hommes et les femmes. En effet on compte moins de contractuels féminines (-10,5% en 3 ans) mais en revanche une hausse du même ordre (+10,5%) de contractuels masculins. Il y a 2 fois plus de contractuels que de fonctionnaires dans la filière animation.

Cela s'explique par le fait que des agentes d'entretien ont été stagiaires puis titularisées et que des renforts en cuisine ou aux techniques ont été majoritairement masculins.



\* Les 3 filières les plus concernées par les TNC (temps non complet) sont :

- Médico-sociale : 67% de titulaires et 100% des contractuels

Agents du secteur petite enfance

- Animation : 57% de titulaires et 50% des contractuels

Animateurs d'accueil périscolaire, de centre de loisirs, de surveillance de temps méridien

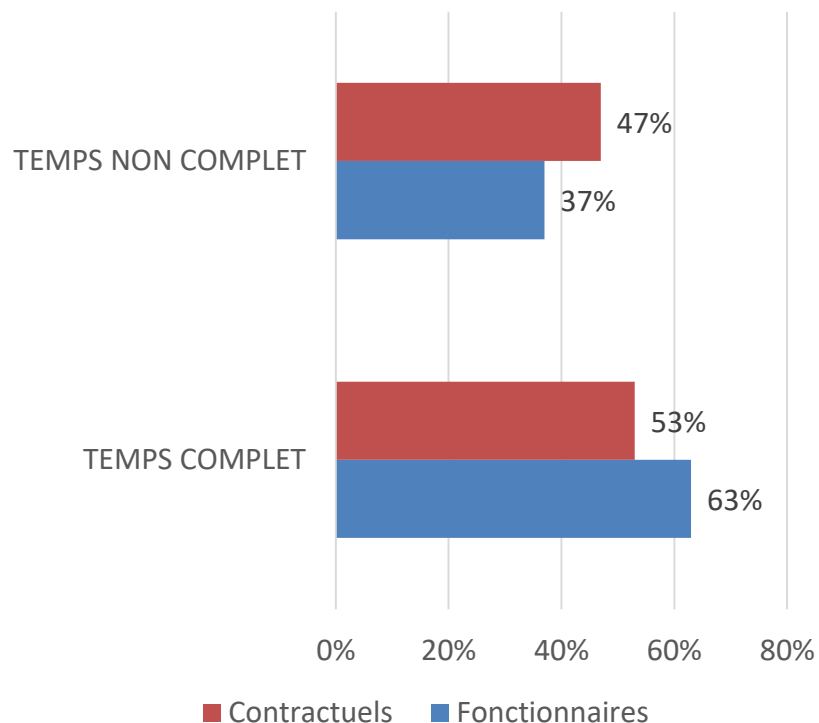
- Technique : 38% de titulaires et 43% des contractuels

Agents d'entretien, de restauration, du bâtiment et des espaces verts

\* Temps partiel :

Concerne 7% d'agents titulaires (+4% par rapport à 2022) pour 5% d'hommes (+4%, ce sont des TP sur autorisation pour des agents en fin de carrière) et 6% de femmes (+5%) avec des TP de droit suite à des maternités.

Répartition des agents à temps complet ou non complet

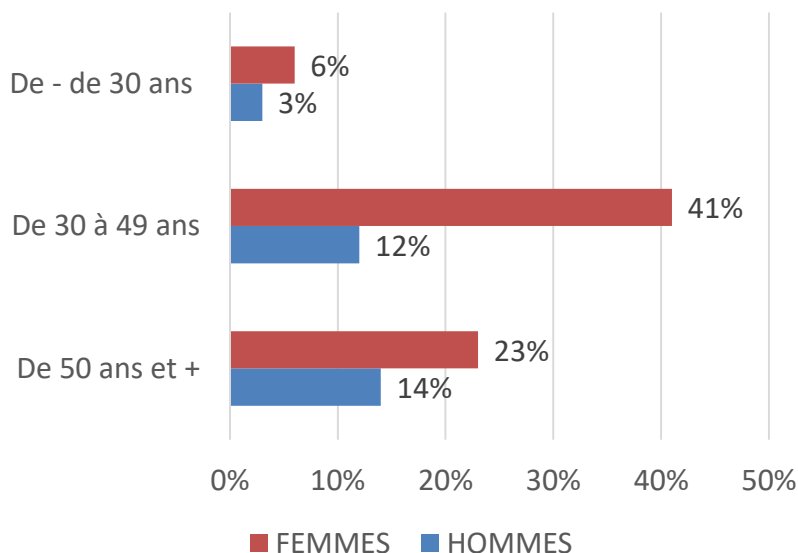


En 2021, la répartition TC/TNC pour les fonctionnaires était de 60%/40%, en 2022, le rapport évolue et passe à 70%/30% et reste stable en 2023.



# Pyramide des âges et mobilité

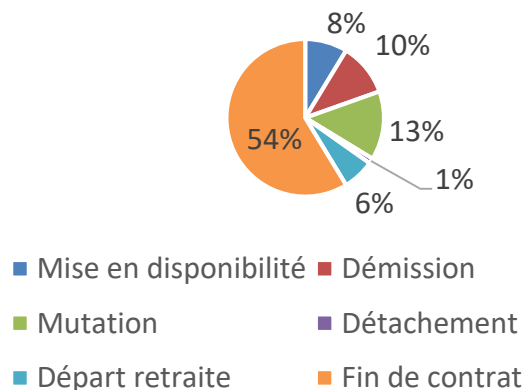
PYRAMIDE DES AGES DES AGENTS  
SUR EMPLOI PERMANENT



38 arrivées d'agents permanents (18% par mutation, 3% de réintégration, 3% recrutement direct, 21% de contractuels en remplacement et 53% contractuels permanents) et 63 départs (54% pour fin de contrat, 13% pour mutation, 10% de démission, 8% de mise en disponibilité sur demande et 6% de départ à la retraite) entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023.

**15% de variation des effectifs en moins au global sur 1 an.**  
**12 contractuels permanents ont été nommés stagiaires contre 3 en 2022**

Causes de départ agents permanents



L'âge moyen des agents Ville recule très légèrement en 2023 pour passer de 45 ans à 44,83 ans :

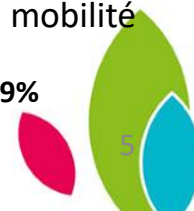
- 47 ans ½ pour les fonctionnaires (47,30 ans en 2022)
- 37,24 ans pour les contractuels (39,63 ans en 2022).

L'âge moyen des agents du CCAS est passé de 34 ans à 36 ans ½

17 agents sont en disponibilité, un chiffre qui reste fort.  
1 agent en détachement.

2 agents ont bénéficié d'un accompagnement RH dans le cadre d'une évolution professionnelle vers une mobilité externe.

**TAUX de ROTATION des agents permanents est de 31,9%**



# BUDGET ET RÉMUNÉRATION

**Les charges de personnel ville (5 800 662 €) représentent 61,73% des dépenses de fonctionnement de la ville (9 397 538 €) soit + 4,6% par rapport à 2022**

133,77(129,97 ETPR ville+3,80 ETPR CCAS) ETP rémunérés sur l'année 2023 soit 243 461 heures travaillées et rémunérées

+ 1,4 % ETPR entre 2022 et 2023

## Détail en ETPR :

- 97,70 fonctionnaires (94,40 Ville+3,30 CCAS),  
- 5,4% d'ETPR « fonctionnaires » entre 2022 et 2023

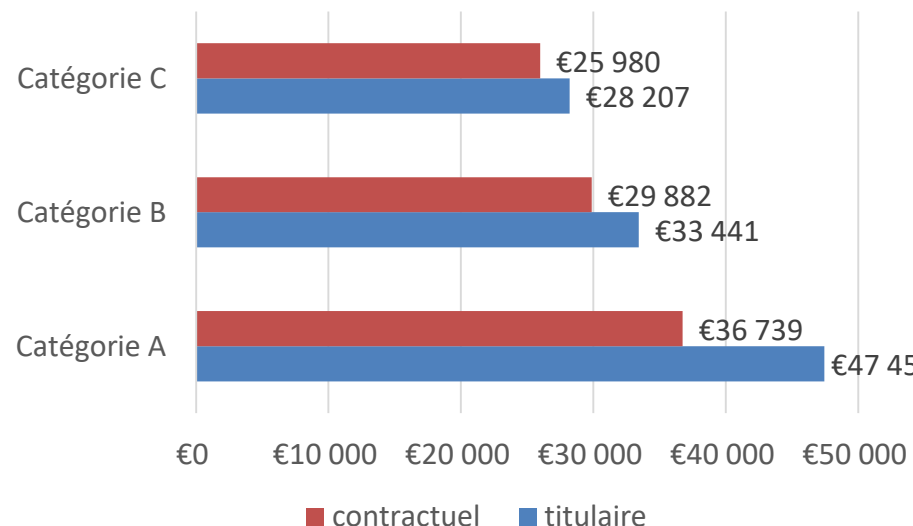
- 32,81 contractuels permanents (32,31 Ville+0,50 CCAS)  
+ 23% d'ETPR « contractuels » sur emploi permanent en 1 an

- 3,26 contractuels non permanent

## Répartition des ETPR permanents par catégorie 130,51 ETPR :

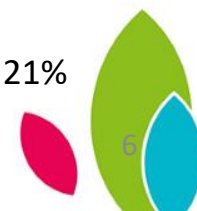
9,63 ETPR de catégorie A, 14,33 ETPR de catégorie B et 106,55 ETPR de catégorie C.

- Rémunération annuelle moyenne par ETPR des agents permanents :



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

- Fonctionnaires = 23%
- Contractuels sur emplois permanents = 21%



## ABSENTEISME

**24,4 jours d'absence en moyenne pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire ville contre 36,3 jours en 2022 soit une diminution nette de 33% en 1 an soit en moyenne 31% de baisse sur 2 ans (pm : 34,1 jours en 2021).**

**Ce sont principalement des arrêts très courts mais qui se répètent.  
1 agent a été absent quasi toute l'année.**

**16,4 jours pour un contractuel ville (+ 31% d'augmentation par rapport à 2022)**

Taux d'absentéisme compressible (maladie ordinaire et accidents du travail) :

3,15% de fonctionnaires et 4,51% de contractuels permanents

Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) :

4,90% de fonctionnaires et 4,51% de contractuels permanents

Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre hors CCAS) :

5,13% de fonctionnaires et 4,88% de contractuels permanents

**54% des agents ont eu au moins 1 jour de carence prélevé.**

**3 agents reconnus en maladie professionnelle qui représentent 658 jours d'absence.**



**Accidents du travail** : 14 déclarés en 2023 dont 1 non suivi d'un arrêt de travail contre 8 déclarés en 2022 (moyenne de 9,6 accidents pour 100 agents) avec en moyenne 49 jours d'absence consécutifs par accident du travail contre 24 jours en 2022 soit + 104%.

**13 accidents de service pour 451 jours d'arrêt. 1 accident de trajet pour 229 jours d'arrêt soit 680 jours au total.**

Ces accidents concernent 7% d'hommes contre 93% de femmes, tous de catégorie C.

**71% des accidents du travail concernent la filière technique.**

**HANDICAP** : 26 travailleurs handicapés (reconnaissance MDPH) employés sur emploi permanent (contre 21 en 2022) soit au total 17,8 % des effectifs.

81% sont fonctionnaires et ils sont tous de catégorie C.

38% sont des femmes et 62% des hommes.

**PRÉVENTION** : - 2 assistants de prévention

- une démarche avec ACFI du CDG pour organiser un audit de la collectivité en termes de risque
- Document unique de la collectivité : dernière mise à jour en 2018.

**QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : 29 agents bénéficient du télétravail « régulier » à raison d'1 jour/semaine (+71%) et 5 agents d'un télétravail ponctuel (5 jours ou 10 ½ journées par an).

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

Finalisation de l'accompagnement démarré en 2022 pour 2 agentes vers un parcours de mobilité externe, l'une vers le secteur privé et l'autre vers une mobilité externe par le biais d'un détachement vers une autre collectivité. 1 agent a bénéficié du dispositif PPR (Période Préparatoire au Reclassement).





# FORMATION

**238 jours de formation suivis**

**1,6 jour de formation par agent** (un peu moins qu'en 2022)

**29% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins 1 jour.**

25,5% de femmes et 38,6% d'hommes

Dont 14% de fonctionnaires de catégorie A, 75% de catégorie B et 31% de catégorie C,

Dont 25% de contractuels de catégorie A, 14% de catégorie B et 18% de catégorie C.

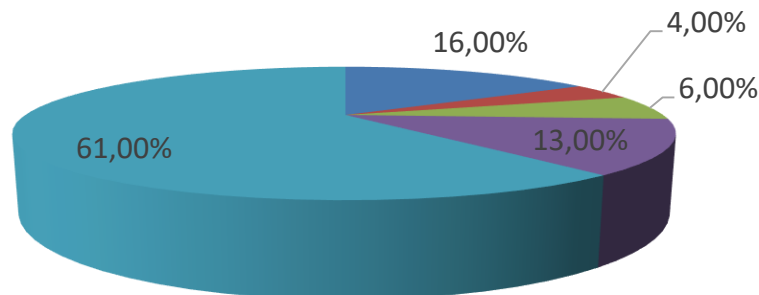
**Dépenses de formation : 42 216 €** (+ 20,6% par rapport à 2022) soit :

- 60,5 % au titre de la cotisation annuelle CNFPT
- 2,5% au-delà de la cotisation CNFPT
- 36,4% auprès d'autres organismes de formation

**Répartition des jours de formation par organisme :**

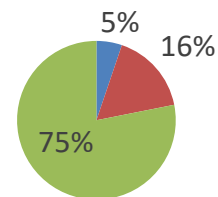
- 80% formation dispensées par le CNFPT
- 15% formation secteur privé
- 5,5 % formation interne (self défense)

Répartition selon le type de formation



- formation intégration
- préparation concours et examens
- formation personnelle
- formation de perfectionnement
- formation de professionnalisation

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique tout statut confondu



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



## Prévoyance :

Montant global des participations	12 282 € (+ 10%)
Montant moyen par bénéficiaire	118 € contre 130 € en 2022

*89 agents adhèrent à la prévoyance en 2023 (78 en 2022)*

**Ticket Restaurant** : 01/09/2023 la valeur faciale est réévaluée et passe à 7,50 € au lieu de 6,50 €

La collectivité prend en charge 60% de cette valeur faciale, ce qui est le maximum

Coût réalisé pour la collectivité en 2023 = 141 327 €

contre en 2022 = 130 981 € et en 2021 = 113 950 € soit + 24% en 3 ans



## Comité technique et CHSCT :

2 réunions en 2021

4 réunions en 2022

## Comité Social Territorial regroupant CT et CHSCT :

5 réunions en 2023 dont un CST thématique sur la prévention des risques professionnels

## Grève :

10 préavis de grève nationaux en 2023 ce qui a engendré 303 jours + 58 ½ journées de grève en 2023 soit au total 332 jours tous agents confonfus contre 74 jours de grève en 2022 et 54 en 2021.



## Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Cat A = 64% (2022 = 60% / 2021 = 63%)

Cat B = 71% (2022 = 67% / 2021 = 60%)

Cat C = 70% (2022 = 82% / 2021 = 86%)

Une augmentation du nombre de femmes de catégorie A et B notamment sur les postes de direction (+4%) ou à technicité particulière (+4%).

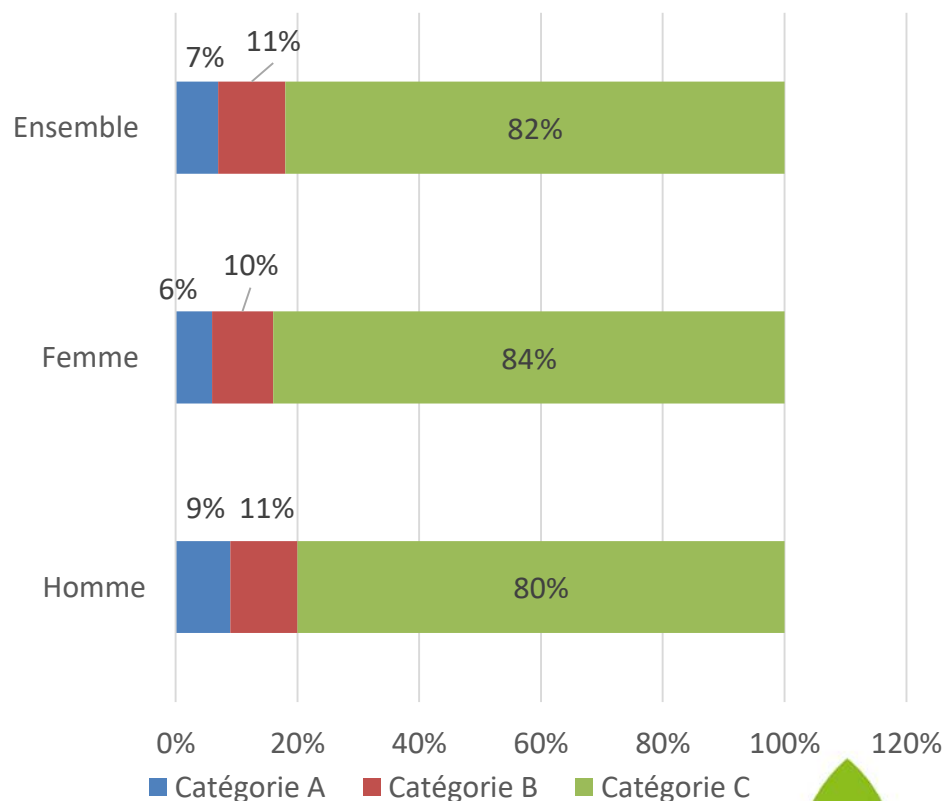
En revanche, moins de femmes de catégorie C (-12%) car une augmentation du nombre de contractuels masculins.

Le taux de féminisation sur emploi permanent est de 70%.

68% des fonctionnaires sont des femmes et 76% des contractuels sont des femmes.

3% des contractuels sur emploi non permanent sont des femmes.

## Répartition des agents par genre et par catégorie



## Evolution de carrière et titularisation :

Pas de bénéficiaires d'une promotion interne avec ou sans examen alors qu'en 2022, 2 bénéficiaires (1 homme et 1 femme tous deux de catégorie C).

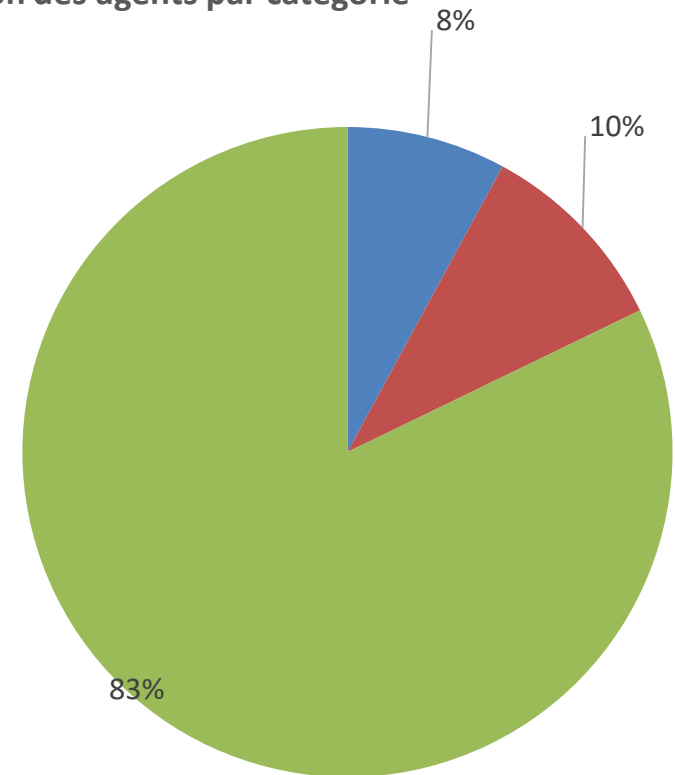
10 avancements de grade pour 5 hommes de catégorie C et 5 femmes (4 de catégorie C et 1 de catégorie B) soit 9% des agents de la collectivité.

*Pm : 2022 : 11 AVG soit 7 femmes, 4 hommes)  
2021 : 3 AVG*

57 avancements d'échelon qui concerne 53% des agents de la collectivité.

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

Répartition des agents par catégorie



■ Catégorie A ■ catégorie B ■ Catégorie C