

Délibération DEL-RB-2024-015

## CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Extrait du Registre des Délibérations

MARDI 17 DECEMBRE 2024

A BOCAPOLE, A BRESSUIRE (ESPACE EUROPE)

Le dix-sept décembre deux mille vingt-quatre, à 12h00, le Conseil Communautaire s'est réuni à Bocapole, à Bressuire (Espace Europe), sous la présidence de Madame Marie JARRY, Président.

Membres : 15 – Quorum : 26

**Présents (9)** : Bruno BODIN, Aurélie GREGOIRE, Marie JARRY, Emmanuelle MENARD, Joëlle NAUD, Dominique PAQUEREAU, Michel PITORIN, Dominique REGNIER, Dominique TRICOT

**Absents (6)** : Cécile VRIGNAUD, André GUILLERMIC, Pascal LAGOGUEE, Jack RAMBAULT, Anne-Marie REVEAU, Benoit SIMONNEAU

**Date de convocation** : 11-12-2024

**Secrétaire de séance** : Dominique PAQUEREAU

## RESSOURCES HUMAINES

### Rapport social unique 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 d'Administration.

Introduit par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le RSU 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 d'administration de la Régie Bocapole, est invité à :**

- Prendre acte du Rapport Social Unique 2023 comme présenté ;
- Autoriser Madame la Présidente à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de cette délibération.

**Après en avoir délibéré,**

**Le Conseil d'Administration à l'unanimité, PREND ACTE du Rapport Social unique 2023.**

Pour extrait conforme,  
Le Président de la Communauté  
d'Agglomération du Bocage Bressuirais,  
Marie JARRY,

Transmis en préfecture le 24 DEC. 2024  
Notifié ou publié le 24 DEC. 2024



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



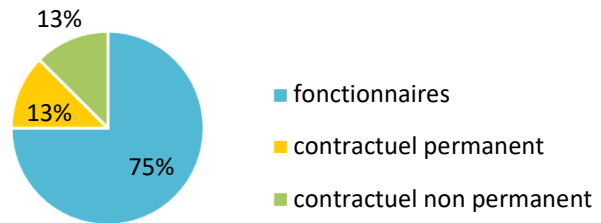
## REGIE BOCAPOLE

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 des Deux-Sèvres.

### Effectifs

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

- > 6 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Précisions emploi non permanent

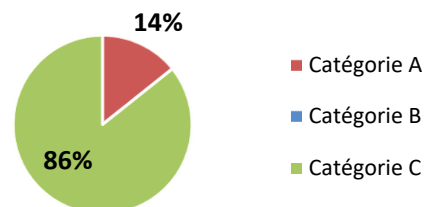
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

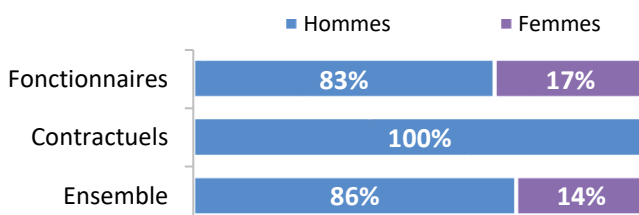
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%	100%	29%
Technique	83%		71%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

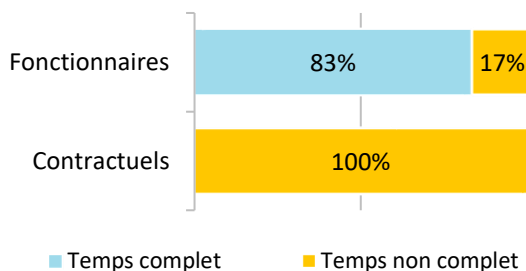


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

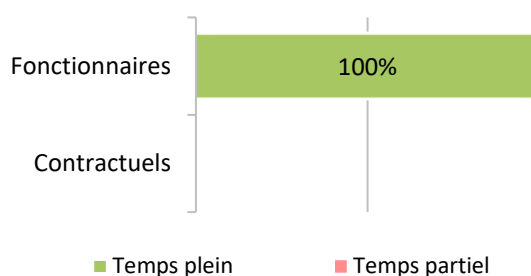
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	57%
Attachés	14%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	14%

## 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

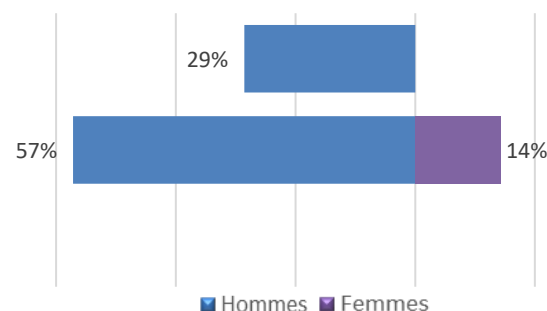
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	100%	100%

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	41,67	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 50 à 55	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>43,21</b>	de 30 à 49 ans
<b>Tranche d'âge</b>		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 40 à 45	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

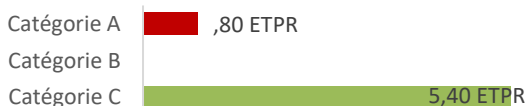
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 6,37 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 5,40 fonctionnaires
- > 0,80 contractuel permanent
- > 0,17 contractuel non permanent

11 593 heures travaillées rémunérées en 2023

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- ➔ En 2023, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
7 agents	7 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	➔	0,0%
<b>Ensemble</b>	<b>➔</b>	<b>0,0%</b>

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2023

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2023

\* 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

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

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

- ➔ 2 avancements d'échelon et un avancement 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 36,37 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>912 335 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>331 815 €</b>	➔	<b>Soit 36,37 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	------------------	------------------------------	------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>213 711 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>4 307 €</b>
Primes et indemnités versées :	46 160 €		
IFSE :	43 745 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	14 807 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	878 €		
Supplément familial de traitement :	2 684 €		
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		s			s	
Technique					30 628 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>		<b>s</b>			<b>30 180 €</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 21,6 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,62%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>40,81%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>21,60%</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

⇒ 563,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents 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												s
Catégorie B												
Catégorie C	s			4 912 €								

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

## Absences

➔ En moyenne, 24,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2023

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,80%	0,00%	5,83%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,80%	0,00%	5,83%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,80%	0,00%	5,83%	0,00%

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)
- ➔ 57,1 % 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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2023

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

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

Coût total des formations : 688 €  
Coût par jour de formation : 76 €

➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

➔ **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.

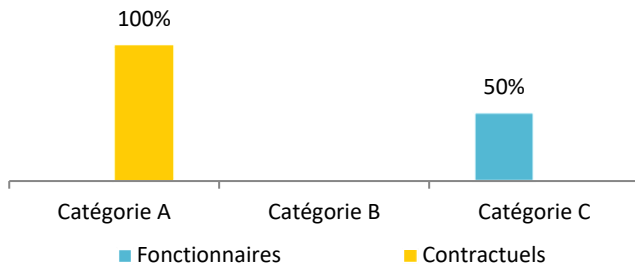
**Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

## Formation

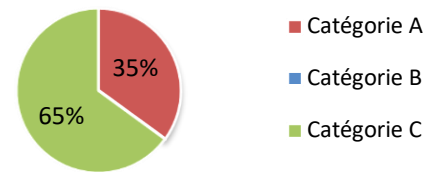
➔ En 2023, 57,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 2 219 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	77 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	17 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	30%
Interne à la collectivité	70%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	616 €
Montant moyen par bénéficiaire	103 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé 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.



**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 : septembre 2024

Version 1