

Délibération DEL-CC-2026-035

CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Extrait du Registre des Délibérations

MARDI 3 MARS 2026

BOCAPOLE, SALLE BOCAGE

Le trois mars deux mille vingt-six, 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 (58) : Pierre-Yves MAROLLEAU, Emmanuelle MENARD, Claude POUSIN, Johnny BROSSEAU, Nicole COTILLON, André GUILLERMIC, Marie JARRY, Pascal LAGOGUEE, Gilles PETRAUD, François MARY, Bruno BODIN, Dany GRELLIER, Yves CHOUTEAU, Pierre BUREAU, Anne-Marie REVEAU, Cécile VRIGNAUD, Claire GINGREAU, Dominique REGNIER, Serge BOUJU, Thierry MAROLLEAU, Joël BARRAUD, Christine SOULARD, Philippe AUDUREAU, Anne-Marie BARBIER, Bérangère BAZANTAY, Sylvie BAZANTAY, Jacques BELIARD, Jean-Marc BERNARD, Nathalie BERNARD, Sophie BESNARD, Jean-Pierre BODIN, André BOISSONNOT, Marie-Line BOTTON, Bernard CARTIER, Armelle CASSIN, Yannick CHARRIER, Julie COUTOIS, Pascale FERCHAUD, Jean-Baptiste FORTIN, Marie GAUVRIT, Jean-Paul GODET, Catherine GONNORD, Aurélie GREGOIRE, Claudine GRELLIER, Emmanuelle HERBRETEAU, Jean-Louis LOGEAS, Vincent MAROT, Rachel MERLET, Roland MOREAU, Pierre MORIN, Stéphane NIORT, Denis PRISSET, Sylvie RENAUDIN, Corinne TAILLEFAIT, Dominique TRICOT, Véronique VILLEMONTAIX, Patricia YOU, Jean-Jacques GROLLEAU

Pouvoirs (3) : Sébastien GRELLIER pouvoir à Johnny BROSSEAU, Nathalie MOREAU pouvoir à Cécile VRIGNAUD, Maryse NOURISSON-ENOND pouvoir à Thierry MAROLLEAU

Absents (17) : Jérôme BARON, Jean-Yves BILHEU, Sébastien GRELLIER, Jean Claude METAIS, Florence BAZZOLI, Stéphanie FILLON, Pascal GABILY, Muriel HELOU-DEVILLERS, Etienne HUCAULT, Odile LIOUSRI-DROCHON, Jean-François MOREAU, Nathalie MOREAU, Maryse NOURISSON-ENOND, Karine PIED, Philippe ROBIN, Rodolphe ROUE, Patricia TURPEAU

Date de convocation : 25-02-2026

Secrétaire de séance : André GUILLERMIC

RESSOURCES HUMAINES

Rapport Social Unique pour l'année 2024

Annexe : Rapport Social Unique (RSU) pour l'année 2024

Vu le Code Général des Collectivités territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles R231-1 à R232-8 ;

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

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 29 janvier 2026 ;

Considérant que le Rapport Social Unique (RSU) doit être présenté au conseil communautaire.

Introduit par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le rapport social unique (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 pour les employeurs depuis le 1^{er} 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 du Rapport Social Unique 2024 comme présenté ;**
- **autoriser Monsieur le Président ou son représentant à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de cette délibération.**

Après en avoir délibéré,

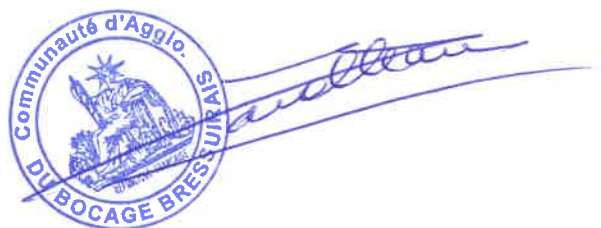
Le conseil prend acte du Rapport Social Unique 2024.

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

Transmis en préfecture le **10 MARS 2026**

Notifié ou publié le **10 MARS 2026**

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 2024



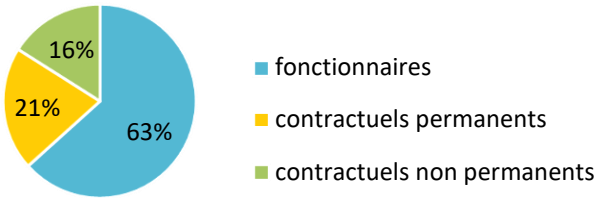
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU BOCAGE BRESSUIRAIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion des Deux-Sèvres.

Effectifs

➔ 412 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 261 fonctionnaires
- > 85 contractuels permanents
- > 66 contractuels non permanents



➔ 21 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

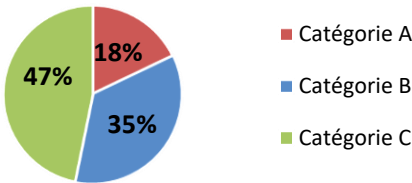
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 50 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : 69 agents du Centre de Gestion et 35 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

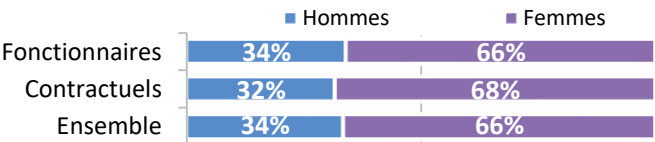
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	28%	26%
Technique	35%	28%	34%
Culturelle	18%	18%	18%
Sportive	1%	8%	3%
Médico-sociale	12%	6%	10%
Police			
Incendie			
Animation	8%	12%	9%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

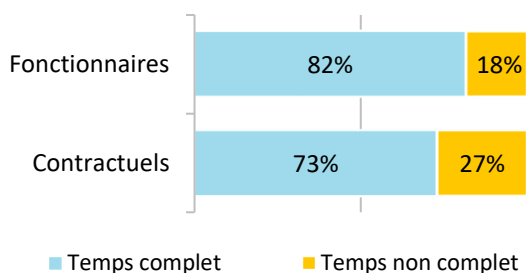


➔ Les principaux cadres d'emplois

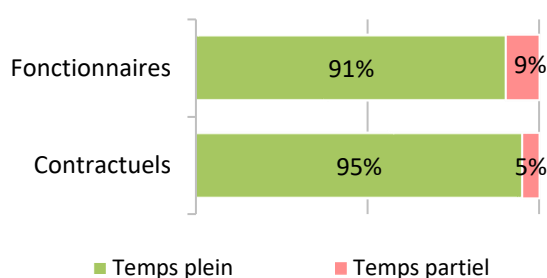
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	19%
Adjoints administratifs	11%
Attachés	10%
Techniciens	9%
Assistants d'enseignement artistique	8%

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 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	86%	70%
Culturelle	23%	67%
Médico-sociale	23%	60%
Technique	23%	60%

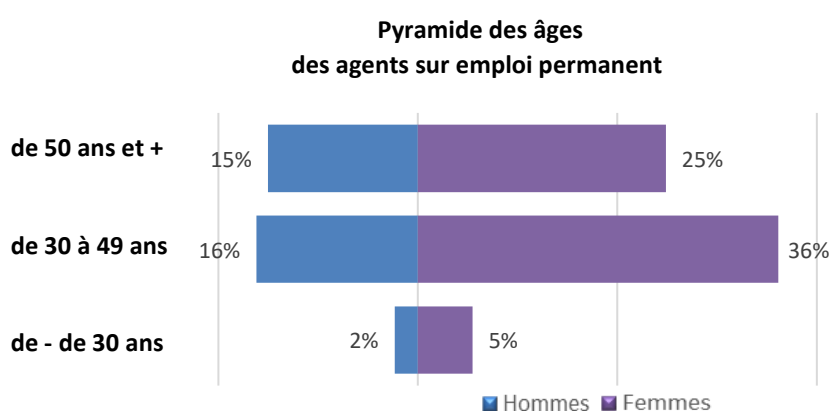
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,60
Contractuels permanents	41,03
Ensemble des permanents	45,98
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	36,44



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 370,76 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 247,18 fonctionnaires
- > 71,19 contractuels permanents
- > 52,39 contractuels non permanents

674 783 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	57,56 ETPR
Catégorie B	109,57...
Catégorie C	151,24 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 22 agents en disponibilité
- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 5 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2024, 50 arrivées d'agents permanents et 42 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
338 agents	346 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-3,3%
Contractuels	↗	25,0%
Ensemble	↗	2,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	31%
Démission	19%
Départ à la retraite	17%
Mutation	14%
Autres cas	12%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	74%
Réintégration et retour	10%
Voie de mutation	8%
Remplacements (contractuels)	6%
Recrutement direct	2%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

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

dont 58% des nominations concernent des femmes

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

➔ 127 avancements d'échelon et 14 avancements de grade

➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
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

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2024)

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 30,93 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	58 433 423 €	Charges de personnel*	18 076 033 €	➔	Soit 30,93 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	--------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	10 053 274 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 429 526 €
Primes et indemnités versées :	1 648 663 €		
IFSE :	1 457 658 €		
CIA :	15 355 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	104 782 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	63 441 €		
Supplément familial de traitement :	108 979 €		
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	48 177 €	38 298 €	33 624 €	27 715 €	28 515 €	26 591 €
Technique	56 255 €	s	32 529 €	26 463 €	27 771 €	25 441 €
Culturelle	50 236 €		33 196 €	27 856 €	27 525 €	24 714 €
Sportive		s	33 273 €	28 528 €		
Médico-sociale	38 036 €	s	29 688 €	24 514 €	s	
Police						
Incendie						
Animation			30 137 €	26 745 €	27 533 €	23 472 €
Toutes filières	46 330 €	39 175 €	32 238 €	27 112 €	27 906 €	25 167 €

*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 16,4 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
Fonctionnaires	16,05%	➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	17,70%	➔ 890,85 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
Ensemble	16,40%	➔ 4651,47 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
		➔ 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	8 938 €	123 €	1%	10 129 €			7 630 €	24 €	0%	10 023 €		
Catégorie B	4 693 €	75 €	2%	4 213 €			3 964 €	24 €	1%	4 649 €	129 €	3%
Catégorie C	2 841 €	46 €	2%	3 346 €	12 €	0%	2 337 €			2 934 €	193 €	6%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 17,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,57%	1,95%	3,17%	2,17%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,91%	1,95%	4,18%	2,17%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,31%	2,78%	4,69%	2,27%

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)
- ➔ 28,7 % des agents permanents 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 2024
- > 3,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
13 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
73 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 9 896 €
Coût par jour de formation : 136 €
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

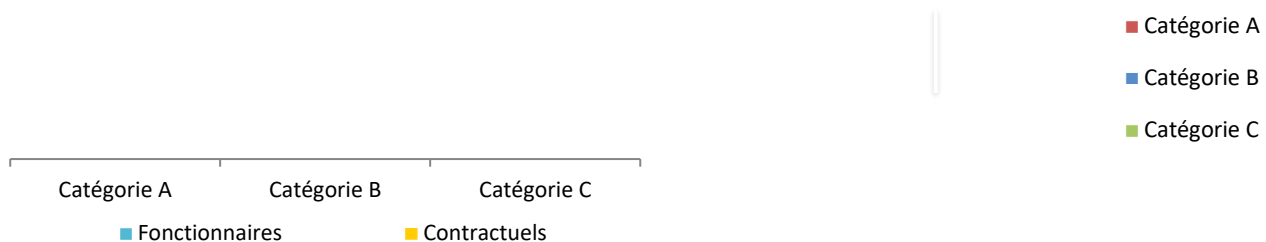
Total des dépenses : 20 000 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

➔ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2024

➔ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2024



➔ 96 676 € ont été consacrés à la formation en 2024

> Aucun jour de formation

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %
-------	-------

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	28 835 €
Montant moyen par bénéficiaire	102 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

➔ Comité Social Territorial

11 jours de grève recensés en 2024

5 réunions en 2024 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➡ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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 : octobre 2025

Version 1