

Mairie de Blaye (33390)

L'an deux mille vingt-quatre le 3 décembre, le Conseil Municipal de la Commune de Blaye étant assemblé en session ordinaire, salle du conseil municipal, après convocation légale en date du 26 novembre 2024, sous la présidence de Monsieur Denis BALDES Maire de Blaye.

Etaient présents :

M. BALDES, Maire.

Mme SARRAUTE, M. BROSSARD, Mme GIROTTI, M. CARREAU, Mme MERCHADOU, M. SABOURAUD , M. SERAFFON, Mme SENTIER, Adjoint, Mme HIMPENS, Mme GRANGEON, M. CASTETS, Mme THEUIL, Mme PAIN-GOJOSSO, Mme BAUDERE, Mme HOLGADO, M. EYMAS, M. WINTERSHEIM, M. MOINET, Mme SANCHEZ, M. JOUBE, Conseillers Municipaux.

Etaient excusés et représentés par pouvoir:

Mme DUBOURG à M. WINTERSHEIM, M. RENAUD à Mme SENTIER

Etaient excusés:

M. ELIAS, M. DURANT, Mme LUCKHAUS, M. CARDOSO

Conformément à l'article L - 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, Mme HIMPENS est élue secrétaire de séance, et ceci à l'unanimité des membres présents.

Conseillers en exercice : 27

Conseillers présents : 21

Conseillers votants : 0

Pour : 0

Contre : 0

Abstention : 0

25 – PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2023

Le Conseil Municipal délibère à

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer, pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion (CDG) de plus de 50 agents doivent établir leur propre RSU en s'appuyant sur la base des données sociales collectées par le CDG.

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, actions sociales et protection sociale, dialogue social et discipline).

Certains de ces indicateurs sont les suivants :

- Nombre d'agents employés au 31 décembre 2023 : 73 (61 fonctionnaires, 12 contractuels permanents)
- Répartition par genre : 63% de femmes et 37% d'hommes
- 5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent
- Cadre d'emplois le plus représenté : adjoints techniques : 49%
- Charges de personnel : 44,57% des dépenses de fonctionnement
- Prévention et risques professionnels :
 - 27 jours de formation pour un coût de 11 000 €
 - 18 209 € de dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de

l'amélioration des conditions de travail

- Formation :
 - 56,2% des agents ont suivi une formation
 - Coût : 49 683 €
 - 347 jours de formation

A partir de ces indicateurs, le rapport doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social Territorial ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité.
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle,...).
- 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.

Le RSU permet en outre d'établir un état des lieux chiffré à un instant T sur lequel reposent les lignes directrices de gestion (stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels).

De plus, selon l'article 9 du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, l'avis du Comité Social Territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

Ainsi, le RSU a été présenté au Comité Social Territorial le 18 octobre 2024 et a reçu un avis favorable.

Il est donc demandé au Conseil Municipal de prendre connaissance de l'avis du Comité Social Territorial sur le RSU.

La commission n°1 (Affaires Générales / Ressources Humaines) s'est réunie le 20 novembre 2024 et a pris acte.

Fait et prend acte en séance, les jours, mois et an susdits :

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

Certifié exécutoire pour avoir été reçu
à la Sous-Préfecture le 10/12/24
Identifiant de télétransmission : 033-
21330058500014-20241203-74085-DE-1-1

La secrétaire de séance
Estroline HIMPENS



Pour le Maire empêché,
Madame Béatrice SARRAUTE



COMMUNE DE BLAYE

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 de la Gironde.

Effectifs

73 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 61 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



Aucun contractuel permanent en CDI

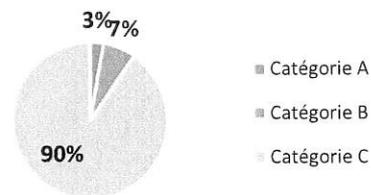
Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	25%	25%
Technique	56%	67%	58%
Culturelle	3%	8%	4%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale	11%		10%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

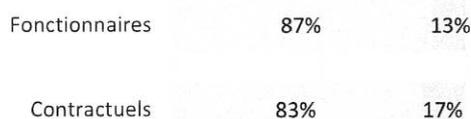
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	36%	64%
Contractuels	42%	58%
Ensemble	37%	63%

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	49%
Adjoints administratifs	18%
ATSEM	10%
Agents de maîtrise	8%
Rédacteurs	4%

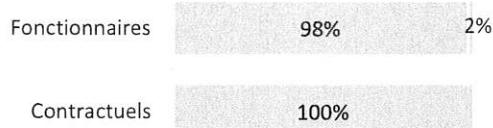
Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Temps complet Temps non complet

Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Temps plein Temps partiel

La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	24%	25%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

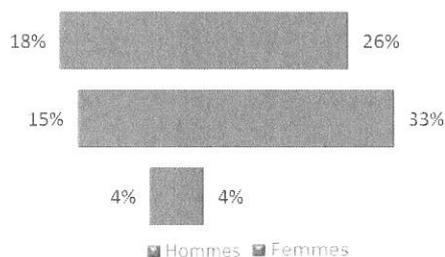
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,09
Contractuels permanents	40,00
Ensemble des permanents	45,92

Tranche d'âge	de - de 30 ans
de 50 ans et +	
de 30 à 49 ans	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

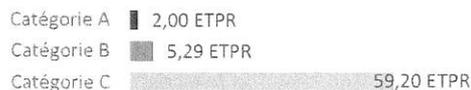
Équivalent temps plein rémunéré

66,49 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 57,15 fonctionnaires
- > 9,34 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

121 012 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 5 agents en disponibilité

Mouvements

En 2023, 20 arrivées d'agents permanents et 17 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
70 agents	73 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	7,0%
Contractuels	↘	-7,7%
Ensemble	↗	4,3%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	65%
Mutation	18%
Mise en disponibilité	6%
Démission	6%
Départ à la retraite	6%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	40%
Voie de mutation	30%
Arrivées de contractuels	30%

* Variation des effectifs

Effectif physique théorique au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022, /

Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- Aucun lauréat d'un examen professionnel
- 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
- 32 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 44,57 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 6 450 999 € **Charges de personnel*** 2 875 111 € ➔ **Soit 44,57 % des dépenses de fonctionnement**

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 819 913 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	218 918 €		
IFSE :	173 776 €		
CIA :	38 276 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	11 329 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 851 €		
Supplément familial de traitement :	14 368 €		
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	46 796 €		40 096 €	s	27 243 €	s
Technique					26 723 €	22 359 €
Culturelle			s		s	s
Sportive			s			
Médico-sociale					26 793 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation						
Toutes filières	46 796 €		35 247 €	s	26 724 €	23 181 €

* Le secret statistique s'applique en dessous de 2 ETPR

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,03 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,95%
Contractuels sur emplois permanents	5,27%
Ensemble	12,03%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

590,75 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					
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie A			Catégorie B		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	s	s		s	s							
Catégorie B	10 261 €	848 €	8%	s	s		s					
Catégorie C	2 088 €	643 €	24%	2 018 €	605 €	23%				1 117 €	196 €	15%

* Le secret statistique s'applique en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 31,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,68%	2,12%	3,43%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,60%	2,12%	7,54%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,60%	2,12%	7,54%

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)

78,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

4 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 4 accidents du travail pour 73 agents en position d'activité au 31 décembre 2023

> En moyenne, 23 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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires

⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C

⇒ 12 698 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

27 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 11 000 €

Coût par jour de formation : 407 €

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 : 18 209 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

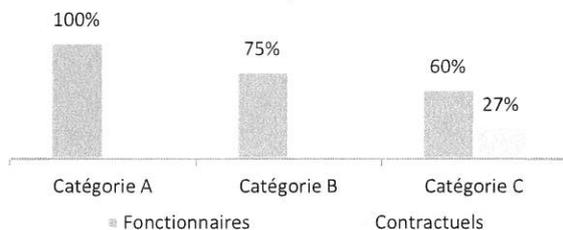
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

En 2023, 56,2% 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



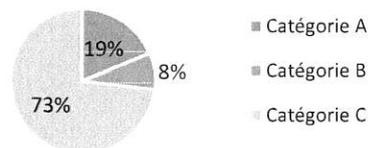
49 683 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	37 %
Autres organismes	63 %

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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 4,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	74%
Autres organismes	26%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	2 610 €
Montant moyen par bénéficiaire	57 €

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

32 jours de grève recensés en 2023

Comité Social Territorial

3 réunions en 2023 dans la collectivité

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

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