

Mairie de Blaye (33390)

L'an deux mille vingt-cinq le 2 décembre, le Conseil Municipal de la Commune de Blaye étant assemblé en session ordinaire, salle du conseil municipal, après convocation légale en date du 25 novembre 2025, 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, Adjoints, Mme HIMPENS, Mme GRANGEON, M. CASTETS, Mme THEUIL, Mme PAIN-GOJOSSO, Mme BAUDERE, M. CARDOSO, M. EYMAS, M. WINTERSHEIM, M. MOINET, Mme SANCHEZ, Conseillers Municipaux.

**Etait excusé et représenté par pouvoir:**

M. RENAUD à Mme SENTIER

**Etaient excusés:**

Mme HOLGADO, M. JOUBE

**Etaient absentes:**

Mme LUCKHAUS, Mme DUBOURG

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

**Conseillers en exercice : 25**

**Conseillers présents : 20**

**Conseillers votants : 0**

**Pour : 0**

**Contre : 0**

**Abstention : 0**

**14 – PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2024**

**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 2024 : 77 (61 fonctionnaires, 16 contractuels permanents)
- Répartition par genre : 64% de femmes et 36% d'hommes
- 7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent
- Cadre d'emplois le plus représenté : adjoints techniques : 53%

- Charges de personnel : 51,73% des dépenses de fonctionnement
- Prévention et risques professionnels :
  - 34 jours de formation pour un coût de 6 340 €
  - 25 189 € de dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail
- Formation :
  - 62,3% des agents ont suivi une formation
  - Coût : 41 981 €
  - 371 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 4 novembre 2025 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 19 novembre 2025 et a émis un avis sans avis.

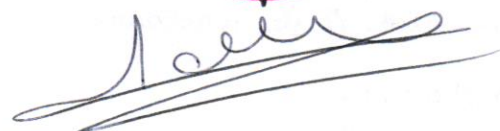
### **Fait et prend acte en séance, les jours, mois et an susdits :**

*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 05/12/25  
Identifiant de télétransmission : 033-  
21330058500014-20251202-76790A-DE-1-1

la Secrétaire de Séance,

Madame Sophie FAIN GROSSO



Pour le Maire empêché,  
Madame Béatrice SARRAUTE







# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



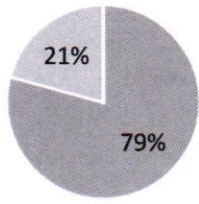
## COMMUNE DE BLAYE

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

### Effectifs

➔ 77 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 61 fonctionnaires
- > 16 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

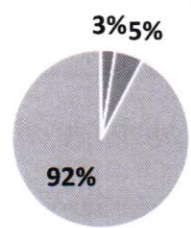
Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

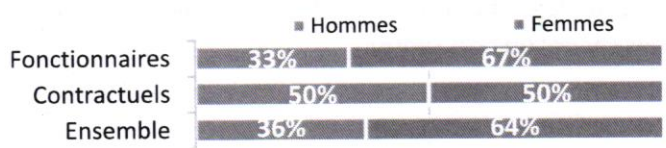
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	6%	22%
Technique	56%	81%	61%
Culturelle	3%	6%	4%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale	11%	6%	10%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

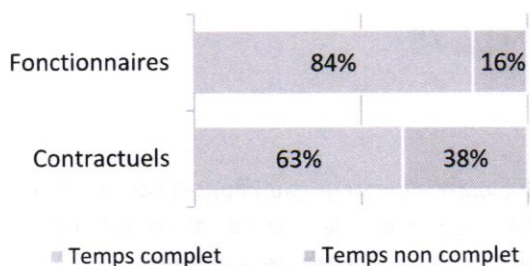


➔ Les principaux cadres d'emplois

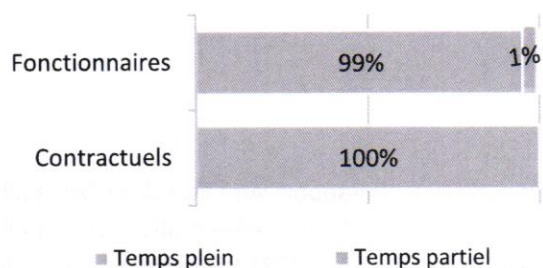
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	53%
Adjoints administratifs	17%
ATSEM	10%
Agents de maîtrise	8%
Attachés	3%

## — 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
Technique	29%	46%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

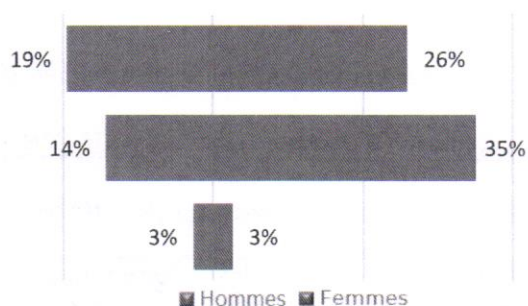
0% des hommes à temps partiel  
1% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,99	de 50 ans et +
Contractuels permanents	44,06	
Ensemble des permanents	47,18	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 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

### ➔ 72,94 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 59,35 fonctionnaires
- > 13,59 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

132 751 heures travaillées rémunérées en 2024

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,00 ETPR
Catégorie B	4,95 ETPR
Catégorie C	64,99 ETPR

## — Positions particulières

4 agents en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)



## Mouvements

- ➔ En 2024, 14 arrivées d'agents permanents et 11 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
74 agents	77 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-1,6%
Contractuels	↗	33,3%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>4,1%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	73%
Mutation	18%
Congé parental	9%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	57%
Arrivées de contractuels	36%
Réintégration et retour	7%

\* 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

- ➔ 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

- ➔ 26 avancements d'échelon et un avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2024

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve 100%

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 51,73 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>5 439 422 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>2 813 805 €</b>	➔	<b>Soit 51,73 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 985 539 €</b>	<b>Rémunération - emploi non permanent :</b>	<b>0 €</b>
Primes et indemnités versées :	221 532 €		
IFSE :	172 683 €		
CIA :	38 933 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	26 753 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 248 €		
Supplément familial de traitement :	13 954 €		
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	50 652 €		34 691 €		27 015 €	s
Technique					26 377 €	24 053 €
Culturelle		s	s		s	s
Sportive			s			
Médico-sociale					25 621 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation						
Toutes filières	50 652 €	s	33 389 €		26 486 €	24 579 €

\*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 11,16 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,75%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>3,22%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,16%</b>

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

1409,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

420,75 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	s	s		s	s							
Catégorie B	7 608 €	679 €	8%	s	s							
Catégorie C	2 065 €	673 €	25%	1 983 €	598 €	23%				844 €	148 €	15%

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



## Absences

➔ En moyenne, 54,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,89%	0,98%	5,66%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	14,97%	0,98%	12,07%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,97%	0,98%	12,07%

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)

➔ 37,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 5 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 5 accidents du travail pour 77 agents en position d'activité au 31 décembre 2024

> 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.

**7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 86 % sont fonctionnaires\*

⇒ 100 % sont en catégorie C\*

⇒ 11 711 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

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

Coût total des formations : 6 340 €

Coût par jour de formation : 186 €

➔ **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 : 25 189 €

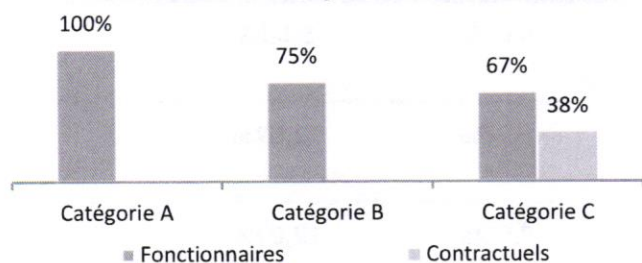
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

## Formation

- ➔ En 2024, 62,3% 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 2024



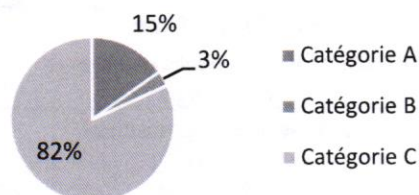
- ➔ 41 981 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	42 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	55 %

- ➔ 371 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

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	70%
Autres organismes	26%
Interne à la collectivité	5%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	2 710 €
Montant moyen par bénéficiaire	159 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

- ➔ Jours de grève

36 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2024 dans la collectivité



## 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.



DONNÉES SOCIALES  
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 : octobre 2025

Version 1