

Extrait du registre des délibérations du conseil municipal Séance du 17 novembre 2022

DÉLIBÉRATION N° 137/2022

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

L'an deux mille vingt-deux,

Le dix sept novembre à dix-huit heures,

Le conseil municipal s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Agnès Bourgeais, maire, suivant la convocation faite le 10 novembre 2022.

Etaient présents :

Mme Bourgeais, maire

M. Chusseau, M. Faës, M. Bianceau, M. Quéraud, Mme Fond, M. Gaglione, Mme Paquereau, M. Audubert, Mme Burgaud, adjoints

Mme Métayer, M. Bouyer, M. Pineau, M. Borot, Mme Hervouet, Mme Cabaret-Martinet, M. Quénéa, M. Jéhan, M. Kabbaj, Mme Deletang, Mme Desgranges, Mme Leray, M. Vendé, M. Nicolas, M. Louarn, Mme Lelion, M. Marion, Mme Douaisi, Mme Bihan, conseillers municipaux

Absents excusés ayant donné pouvoir à un collègue du Conseil Municipal pour voter en leur nom :

Mme Guiu (pouvoir à Mme Métayer), Mme Coirier (pouvoir à M. Pineau), Mme Daire-Chaboy (pouvoir à M. Gaglione), M. Soccoja (pouvoir à M. Vendé), Mme Landier (pouvoir à M. Chusseau), M. Letrouvé (pouvoir à Mme Burgaud), M. Gellusseau (pouvoir à Mme Paquereau), M. Mabon (pouvoir à M. Bianceau), M. Le Breton (pouvoir à M. Kabbaj)

Absents non excusés :

Mme Gallais, M. Le Forestier, Mme Bennani, M. Vince, M. Lumineau, conseillers municipaux

Alain Jéhan a été désigné(e) secrétaire de séance et a accepté ces fonctions.

CONSEIL MUNICIPAL DU 17 NOVEMBRE 2022

OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE :

Mme Cecilia Burgaud donne lecture de l'exposé suivant :

La mise en place de la base de données sociales (BDS) et du rapport social unique (RSU) instaurés par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, introduit un nouveau cadre juridique qui conduit à revoir l'organisation des données entrant anciennement dans le champ des bilans sociaux pour la fonction publique territoriale et en y intégrant des informations précédemment présentées dans le rapport de situation comparée ou encore le rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail.

L'année 2022 est une année de transition pour la mise en place de la base de données et de nouveaux indicateurs pour le RSU. Il est proposé de présenter les données disponibles en parallèle du bilan des lignes directrices de gestion.

Le rapport social unique propose donc, une synthèse des données sociales de la ville autour des grands thèmes suivants :

- A. EMPLOI
- B. RECRUTEMENT
- C. PARCOURS PROFESSIONNELS
- D. ORGANISATION DU TRAVAIL
- E. REMUNERATIONS
- F. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL
- G. FORMATION
- H. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Périmètre et clés de lecture :

Les chiffres et informations contenus ici valent pour l'année 2021 et plus précisément au 31 décembre 2021.

Pour rappel, le RSU opère une distinction selon qu'il s'agisse ou non d'un emploi permanent. Les agents contractuels sur emplois non permanents concernent les collaborateurs de cabinet, de groupes d'élus, les assistants maternels, les contractuels recrutés pour un « accroissement temporaire d'activité », les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé, les apprentis, les vacataires, les agents bénéficiant d'une rémunération accessoire.

Le rapport social unique figure en annexe.

Le conseil municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019, article 5, en vigueur le 1^{er} janvier 2021,

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 l'avis du Comité Technique du 3 novembre 2022,

Vu l'avis de la commission finances et moyens généraux du 8 novembre 2022.

CONSEIL MUNICIPAL DU 17 NOVEMBRE 2022

Après en avoir délibéré,

- Prend acte de la présentation du rapport social unique – données sociales 2021

La maire,
Agnès Bourgeois

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Annexe :

Rapport unique social – données 2021

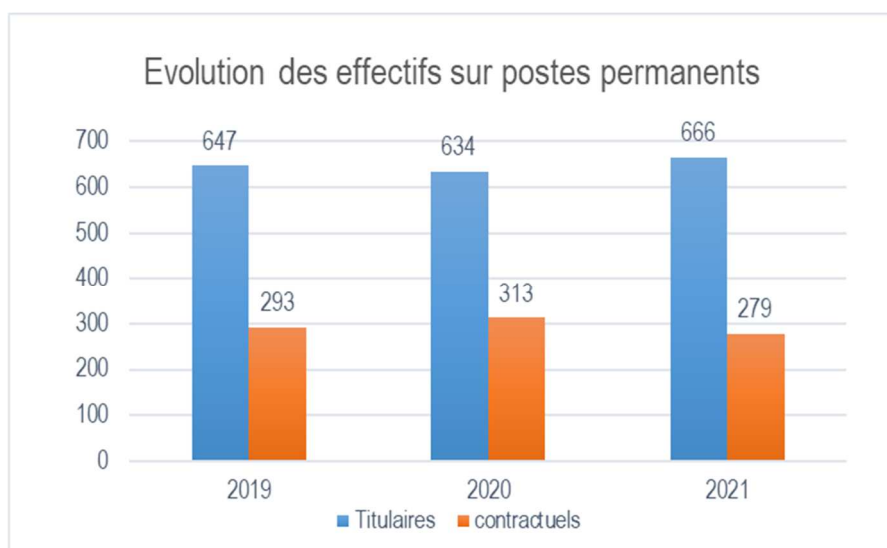
La présentation du RSU a été modifiée et s'articule désormais autour des grandes thématiques suivantes :

- A. EMPLOI
- B. RECRUTEMENT
- C. PARCOURS PROFESSIONNELS
- D. ORGANISATION DU TRAVAIL
- E. REMUNERATIONS
- F. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL
- G. FORMATION
- H. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Les chiffres et informations contenus ici valent pour l'année 2021 et plus précisément au 31 décembre 2021.

A. EMPLOI

1- Evolution des effectifs sur postes permanents par sexe (titulaires / contractuels)



L'effectif permanent au 31 décembre 2021 était de 945 agents, soit une baisse de 0,2 % par rapport au 31 décembre 2020 (ce qui correspond à 2 postes). Cette diminution n'est que relative car elle correspond à un nombre important de postes vacants à la date du 31 décembre (68) lié à des créations de postes et des mobilités dont les recrutements ont été finalisés au début ou dans le courant de l'année 2021.

L'effectif global reste globalement stable avec une répartition entre les titulaires et les contractuels suivante :

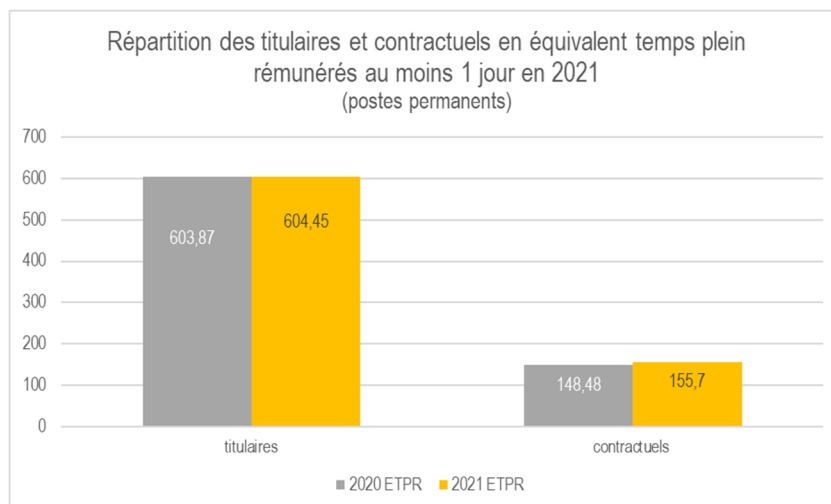
- Une augmentation de 5 % des titulaires (+32), avec 441 femmes et 225 hommes,
- Une baisse de 10,8 % des contractuels (-34), avec 229 femmes et 50 hommes.

Les données concernant les équivalents temps plein rémunérés (ETPR) permettent d'apporter un autre éclairage et une évaluation plus fine de l'évolution de la masse salariale de la collectivité. L'ETPR est proportionnel à l'activité d'un agent, mesurée par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année.

La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité durant toute l'année, correspond au nombre total d'heures payées, soit 1 820 heures. Les périodes de non activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, autorisations d'absence avec traitement, etc.), mais il n'est pas tenu compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.

En 2021, l'effectif des titulaires et contractuels en équivalent temps plein rémunérés au moins 1 jour dans l'année a légèrement progressé notamment pour les contractuels.

Ces ETPR peuvent être impactés par les contrats horaires, toutefois leur nombre a fortement diminué au sein de la ville entre 2020 et 2021 passant de 82 agents à 24 agents en 2021



2- Répartition des agents sur emplois permanents par sexe

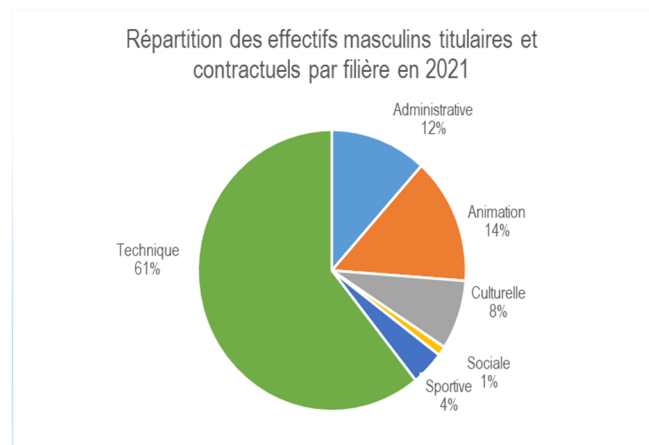
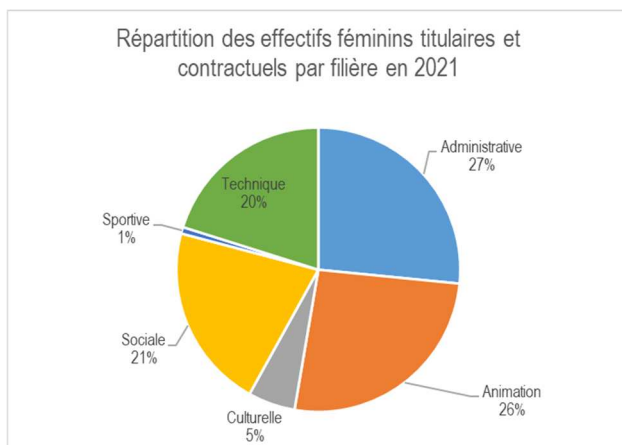
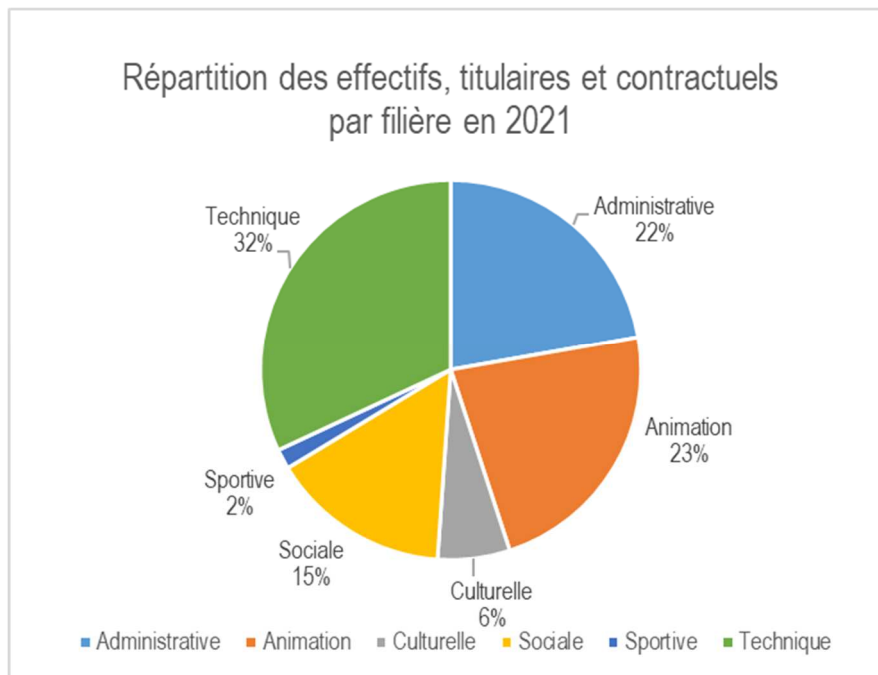


ECLAIRAGE NATIONAL :

La fonction publique représente 5,53 millions d'agents, soit 20 % de l'emploi total en France. En 2019, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 56 % dans la fonction publique de l'Etat (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH). Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro éd. 2019 – données 2017

La répartition femmes/hommes des effectifs reste similaire avec un effectif majoritairement féminin, plus de 7 agents sur 10 sont des femmes. (Données 2020 : 71,5 % de femmes et 28,5 % d'hommes).

3- Répartition des effectifs titulaires et contractuels sur postes permanents par filière



Les effectifs se concentrent majoritairement au sein de la filière technique qui représente 302 agents ce qui correspond à près de 32 % de l'effectif. C'est aussi dans cette filière que la part des hommes est la plus importante avec 55,3 % de son effectif (167 agents).

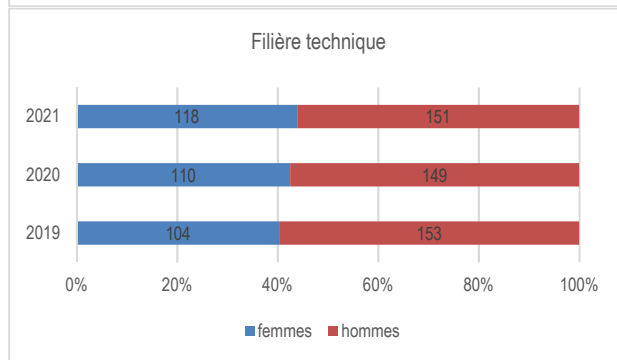
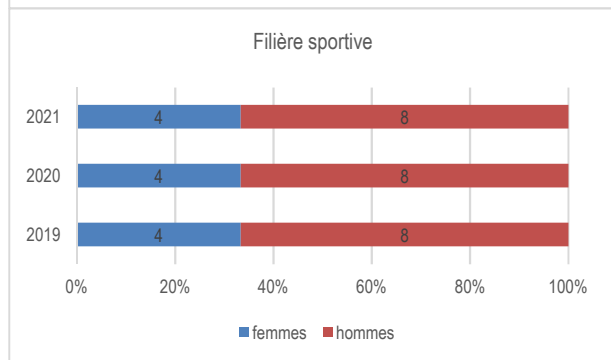
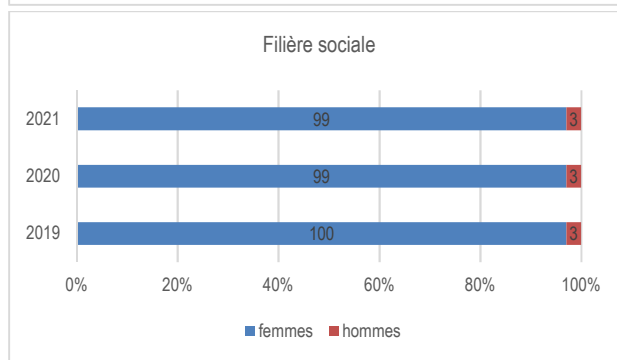
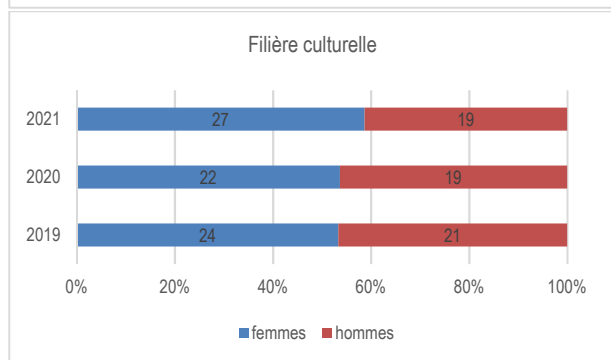
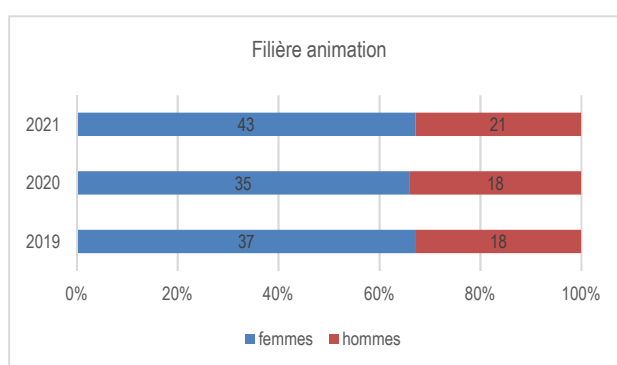
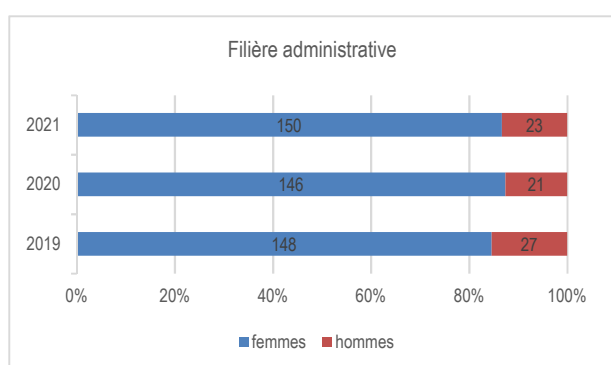
La répartition par sexe relativement équilibrée sur certaines filières cache une réalité bien différente selon les métiers. Ainsi, au sein de la filière technique, les postes d'agents de propreté sont occupés par des femmes. Les emplois liés aux métiers du bâtiment ou des espaces verts sont encore majoritairement occupés par des hommes avec une place des femmes plus forte au fil des années.

4- Répartition des effectifs titulaires sur postes permanents par filière

Les recrutements à la Ville de Rezé s'opèrent sur la base de la formation, de l'expérience, des compétences, des aptitudes à prendre en charge les fonctions et les responsabilités du poste à pourvoir ainsi que des capacités des candidats à s'intégrer dans un collectif de travail. Il n'y a donc pas d'emploi prédéterminé par genre. Toutefois, à l'instar des données nationales précisées dans l'éclairage national, les emplois de certaines filières sont très majoritairement occupés par des femmes. A la Ville de Rezé, les femmes sont surreprésentées au sein des filières sociale et administrative avec respectivement 97,1 % et 86 % de l'effectif total de ces filières.

La part des effectifs titulaires a augmenté dans la majorité des filières (sauf pour la filière sociale et sportive) avec une évolution entre 2020 et 2021 de :

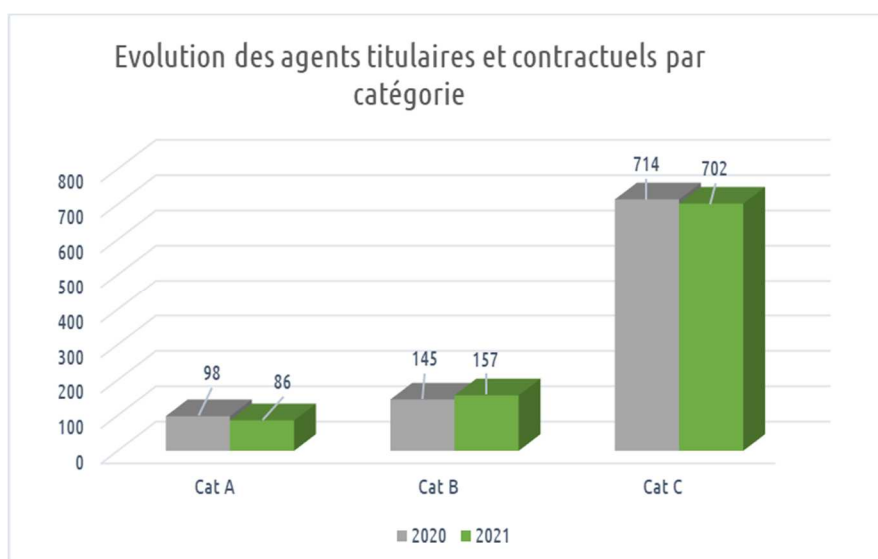
- + 20,8 % pour la filière animation,
- + 12,2 % pour la filière culturelle,
- + 3,9 % pour la filière technique,
- + 3,6 % pour la filière administrative.



ECLAIRAGE NATIONAL :

Dans la fonction publique territoriale, les filières les plus féminisées sont les filières sociale et médico-sociale avec 96 % (+1 pt), administrative 82 %, médico technique 77 % (-1 pt) et animation 72 %. Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro éd. 2019 – données 2017

5- Répartition des agents titulaires et contractuels sur postes permanents par catégorie

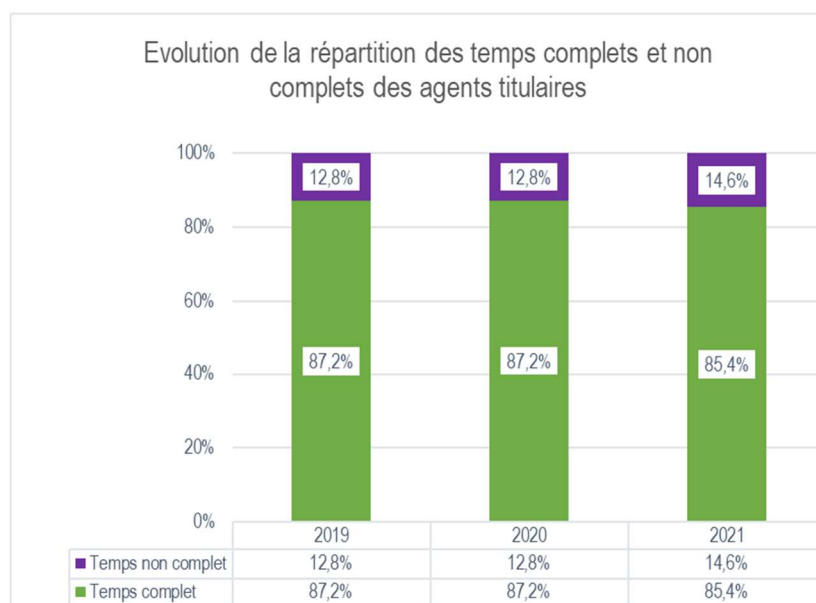


Les agents de catégorie C représentent la grande majorité des effectifs avec 74,3 %, une proportion qui reste stable par rapport à 2020 (74,6 %).

L'effectif de la catégorie B représente 16,6 % de l'effectif et a progressé de 1,3 point en 2021 (15,3 % en 2020). Quant à l'effectif de la catégorie A, il a baissé d'1 point entre 2020 et 2021, pour se fixer à 9,1 % de l'effectif global, titulaires et contractuels sur postes permanents (contre 10,2 % en 2020).

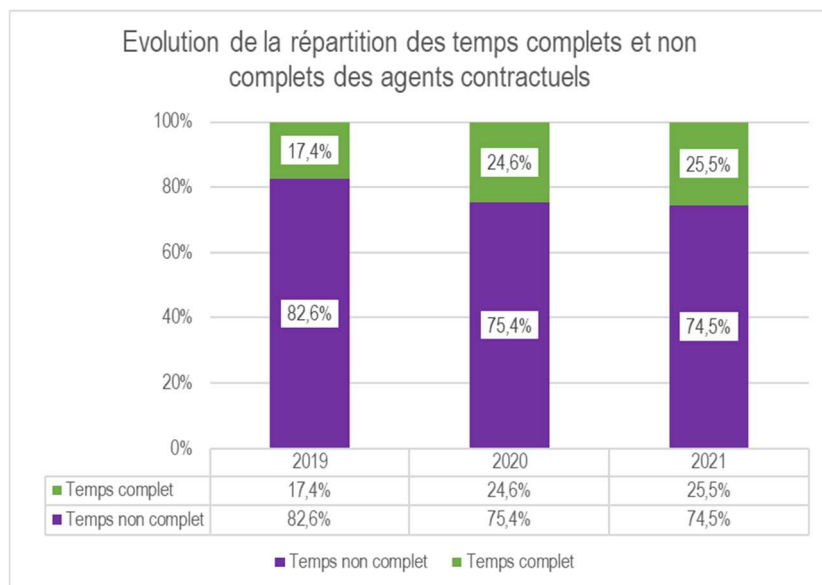
5. Temps complets et non complets

Il faut distinguer temps non complet et temps partiel. Les agents travaillant à temps non complet effectuent une durée de travail inférieure à 35 heures car leur emploi ne nécessite pas un temps complet. Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent sur une période définie.



En 2021, le nombre d'agents titulaires à temps non complet a augmenté par rapport à 2020. Cela peut s'expliquer par certaines créations de postes notamment d'animateurs éducatifs à 60% qui ont permis de recruter des agents titulaires pour stabiliser les équipes périscolaires.

Les agents titulaires à temps non complets sont principalement des professeurs de musique, des agents de restauration et des agents de propreté.



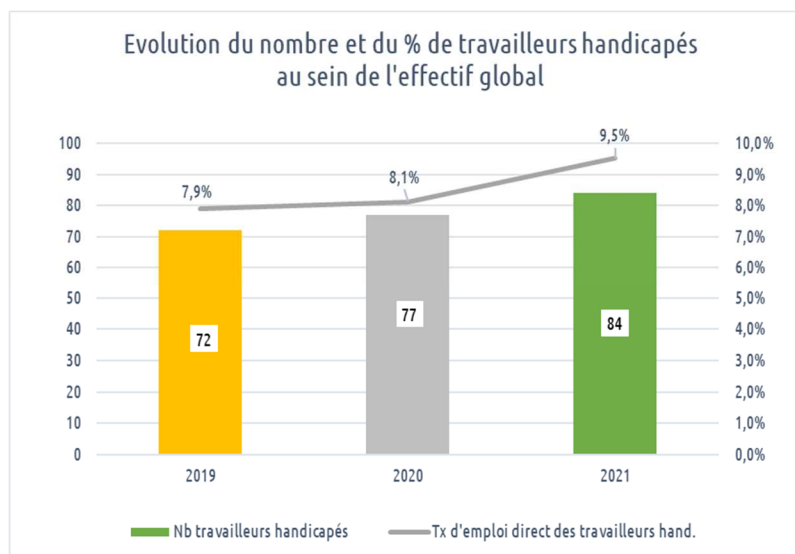
Le nombre d'agents contractuels à temps complet continue d'augmenter depuis ces trois dernières années. Il reste une majorité d'agents contractuels à temps non complets qui occupent principalement des emplois d'animateurs périscolaires avec un taux d'emploi inférieur à 50 % ce qui ne permet pas d'envisager un recrutement titulaire.

6. Handicap

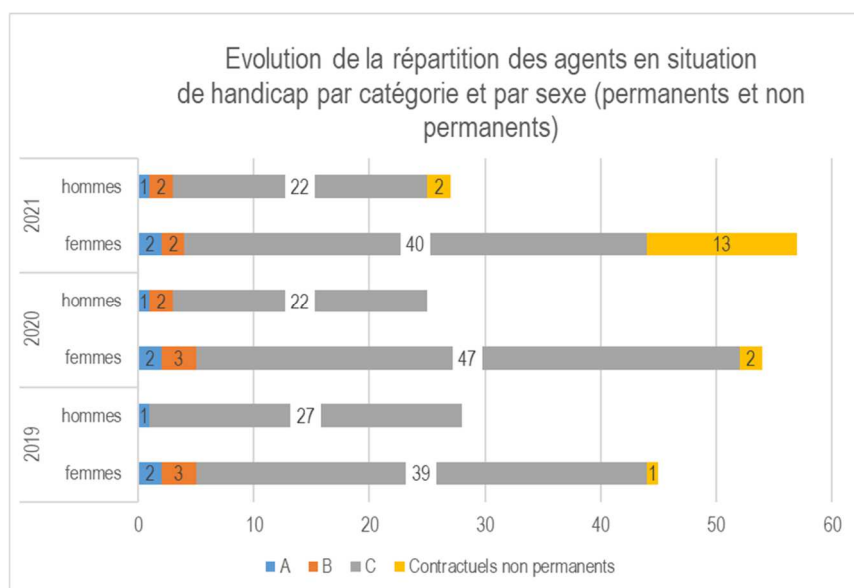
Evolution du nombre de travailleurs en situation de handicap occupant un emploi permanent au sein de l'effectif global

Au 31 décembre 2021, le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés pour la Ville de Rezé s'élève à 9,5 %. Ces chiffres ne concernent que la Ville et ne prennent pas en compte le centre communal d'action sociale (CCAS) qui n'est pas assujéti à l'obligation d'emploi.

Actuellement, 84 travailleurs en situation de handicap font partie des effectifs de la Ville. La progression est constante grâce aux actions menées par le service prévention et qualité de vie au travail en lien avec la convention du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).



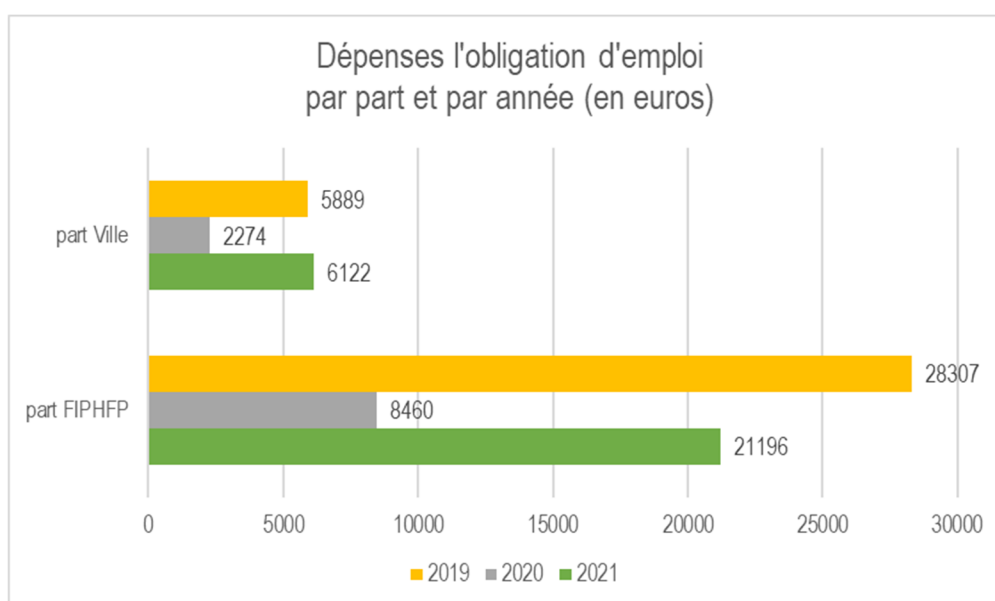
Répartition des travailleurs en situation de handicap par catégorie et par sexe



En 2021, de même que les années précédentes, les travailleurs en situation de handicap sont principalement des femmes en catégorie C.

Il est constaté une augmentation du nombre d'agents contractuels sur emplois permanents en situation de handicap. Cela peut être lié aux recrutements directs réalisés dans le cadre des dispositions des articles L. 352-1 à L. 353-6 du Code général de la fonction publique.

Montant des dépenses couvrant l'obligation d'emploi



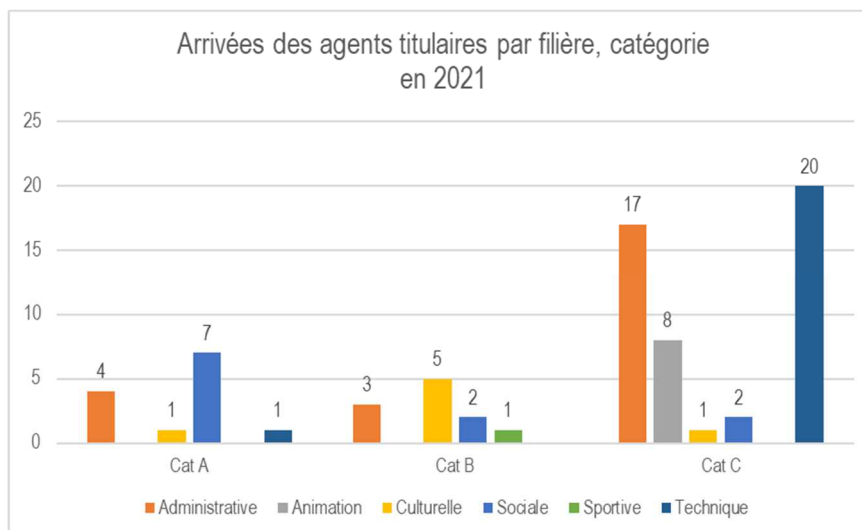
La reprise de la médecine préventive en lien avec le centre de gestion et la collaboration avec le médecin de prévention ont permis la réalisation de différents aménagements de poste (mise en place de mesures techniques ou organisationnelles). De plus, le retour des réunions en présentiel a relancé l'intervention des interprètes en langue des signes. Ces éléments expliquent l'augmentation des dépenses pour l'année 2021 avec une part Ville qui dépasse le niveau de 2019.

B. RECRUTEMENT

La notion de « recrutement » s'entend au sens de « recrutement dans un cadre d'emplois ». Cela signifie que sont pris en compte non les nouveaux arrivants dans la collectivité, l'ensemble des agents qui ont changé de cadre d'emplois suite à un concours ou une promotion interne et les agents non titulaires qui ont été nommés stagiaires dans l'année 2021.

Ainsi, ces indicateurs ne tiennent pas compte des changements d'affectation survenus dans le même cadre d'emplois et ne valorisent donc pas la mobilité interne (40 en 2021 contre 12 en 2020) – Cf. source Tableau de bord RH.

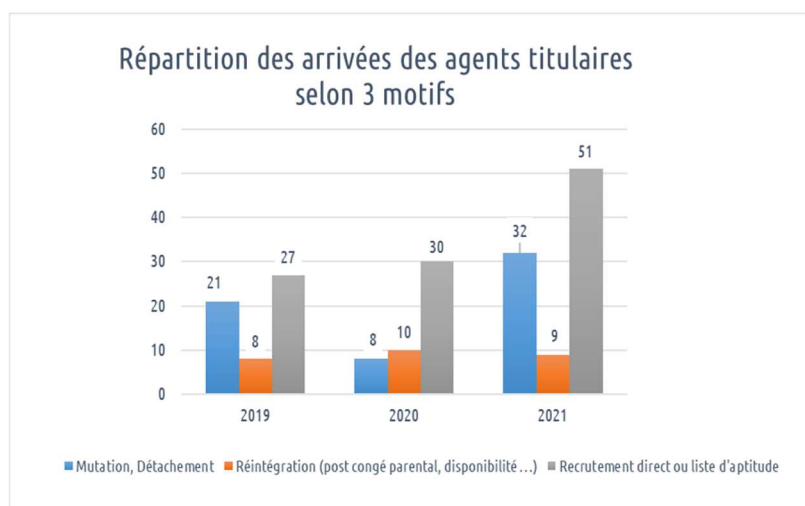
1- Arrivées des agents titulaires par filière, catégorie et par sexe



Comme en 2020, les arrivées d'agents titulaires se sont concentrées sur des postes de catégorie C dans la filière technique, administrative et animation :

- 40 adjoints techniques territoriaux (agents de propreté (10), AMS, jardinier), dont 20 femmes et 20 hommes,
- 20 adjoints administratifs territoriaux (assistants administratifs, soit 17 femmes et 3 hommes).
- Responsables adjoint d'accueil périscolaire,

Plusieurs recrutements de catégorie A ont été réalisés dans la filière médico-sociale : 2 assistants territoriaux socio-éducatifs, 3 éducateurs de jeunes enfants, 1 infirmier et 1 puéricultrice.

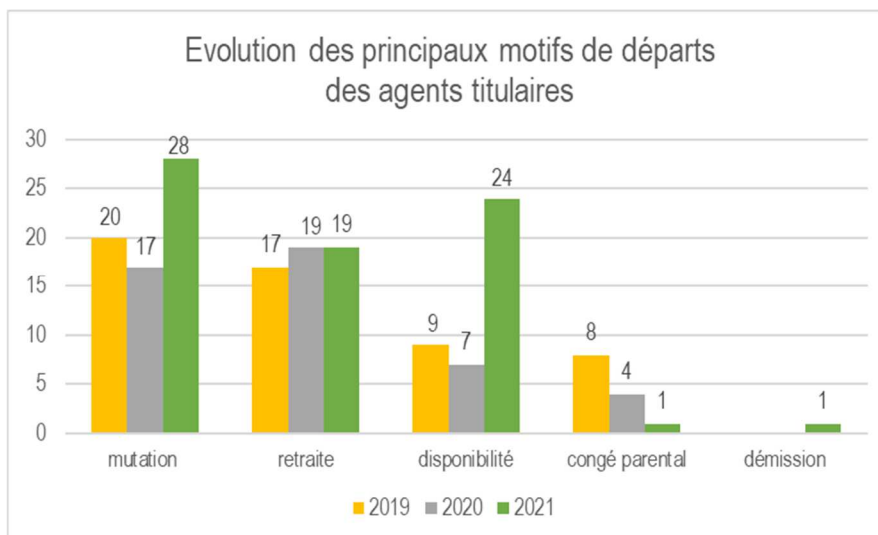


Après une augmentation sur la période 2017-2019, le nombre d'arrivées d'agents titulaires a quasi doublé en 2021 avec 92 agents titulaires (contre 48 en 2020).

Dans ces 92 arrivées, sont également comptabilisés 40 agents présents dans les effectifs et recrutés directement au cours de l'année 2021.

En plus de ces agents titulaires, ce sont 44 agents contractuels qui ont été recrutés sur des emplois permanents en 2021 (source Tableau de bord RH - nb de procédures de recrutements).

2- Départs des agents titulaires par motif



En 2021, sur les différentes valeurs représentées 73 départs ont eu lieu.:

- Les départs en disponibilité ont augmenté davantage que les autres motifs entre 2020 et 2021,
- Les mutations, après un ralentissement en 2021, opère une remontée importante,
- Les retraites ont progressé légèrement depuis 2019,
- Le congé parental a quant à lui baissé fortement,
- 1 démission a été actée au cours de l'année 2021.

ECLAIRAGE NATIONAL :

Dans la fonction publique d'état, sur les 5 253 agents en congé parental, 94,7 % sont des femmes ; elles sont 96,8 % dans la fonction publique territoriale en 2015. Source : DGAFF, chiffres clés de l'égalité pro éd. 2019 - données 2017

3- Positions statutaires

Le congé parental est choisi exclusivement par des femmes, deux d'entre-elles ont débuté leur congé parental antérieurement à 2021. Au cours de l'année 2021, aucun agent n'a souhaité prendre un congé parental (contre 4 en 2020).

La disponibilité a concerné 5 agents selon la répartition suivante :

2021	1ère période de disponibilité commencée en 2021	Disponibilité commencée antérieurement à 2021 et poursuivie en 2021
femmes	3	7
hommes	2	4

Nb : sont comptabilisés les agents ayant pris une disponibilité de moins d'un an. Les disponibilités d'office, suite à épuisement des droits à congés maladie, et les maintiens en disponibilité, faute d'emploi vacant ne sont pas comptabilisés.

A noter qu'en 2021, les demandes de première période disponibilité ont légèrement baissé (7 en 2020 : 3 femmes et 4 hommes en 2020).

4- Répartition par sexe des agents partis en retraite et leur âge au moment du départ

2020	<60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	+ 65 ans	Total
Femmes	2		4	3	2	1	12
Hommes	3	1	1		1	1	7

NB : Seuls apparaissent les départs en retraite des agents en activité (agents en retraite pour invalidité ayant bénéficié d'une disponibilité d'office non comptabilisés).

En 2021, 19 agents sont partis en retraite dont 5 agents de 60 ans ou moins et 14 au-delà de 60 ans. L'âge de départ moyen en retraite en 2021 est plus élevé pour les femmes que les hommes en se situant à :

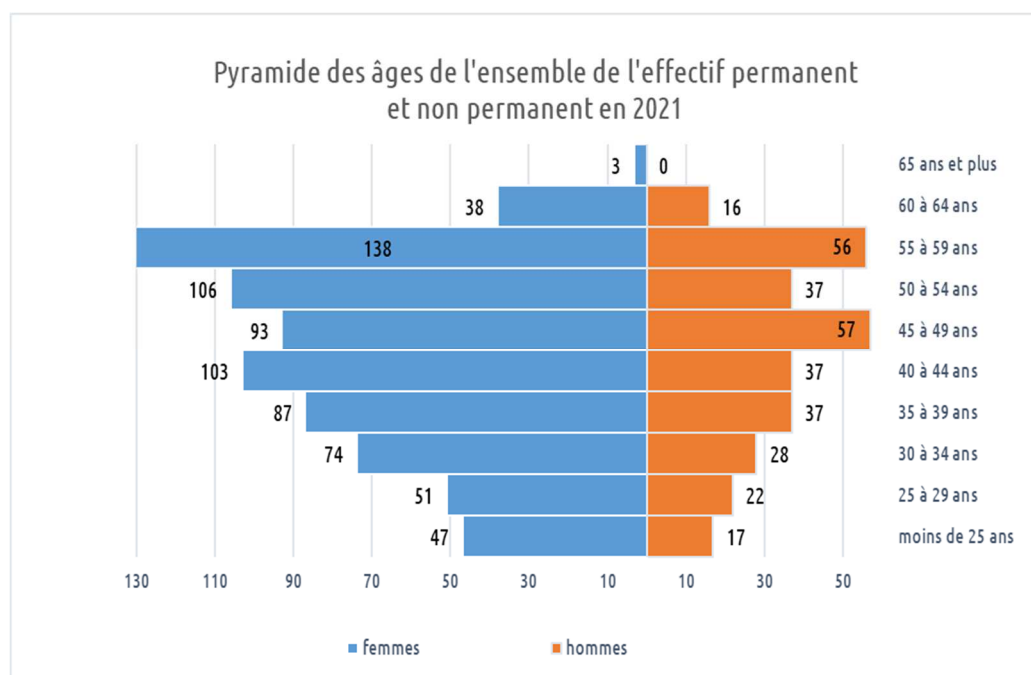
- 62,5 ans pour les femmes
- 61,7 ans pour les hommes

Dans les prochaines années, les départs au-delà de 60 ans devraient s'accroître du fait du report de l'âge de la retraite à 62 ans et d'études plus longues avec une arrivée plus tardive dans la vie active. L'âge moyen de départ en retraite devrait progressivement augmenter dans les prochaines années.

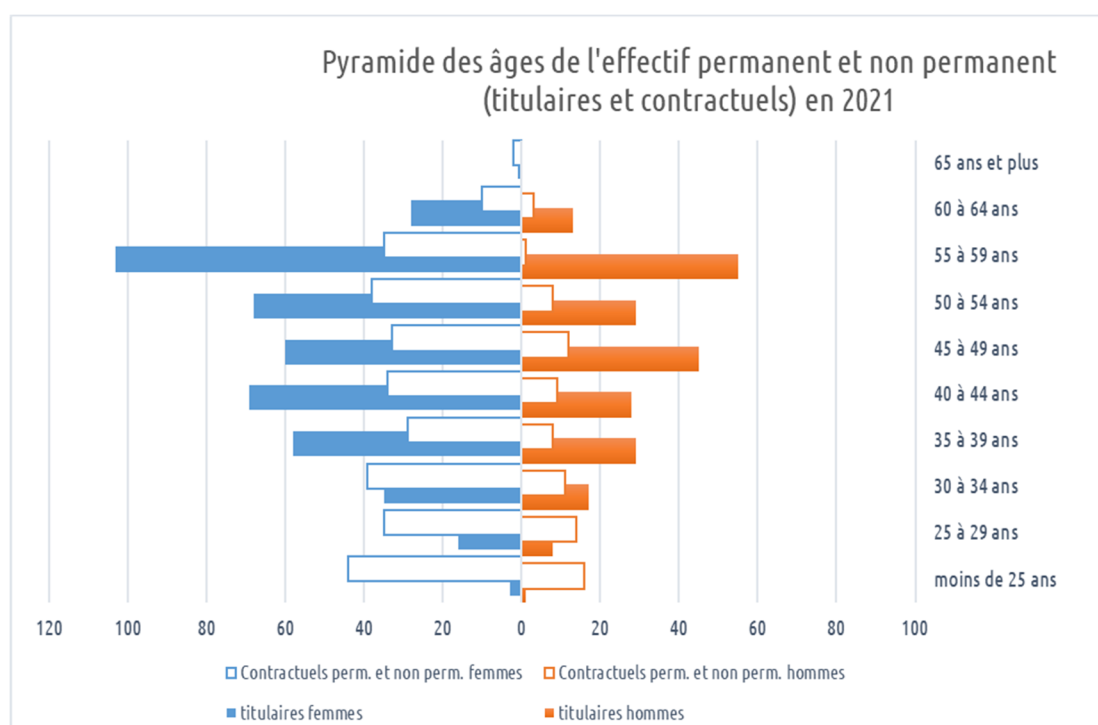
ECLAIRAGE NATIONAL :

L'âge moyen de départ à la retraite, calculé sur la base du flux de départs à la retraite chaque année, est de 63,1 ans en 2021 hors retraites anticipées (62,8 ans avec). Il était en légère baisse avant 2010 et augmente depuis 2011 suite à la réforme de 2010, qui a repoussé l'âge légal de départ. Il est un peu plus élevé pour les femmes : 63,2 ans contre 62,7 ans pour les hommes. Source sécurité sociale – Avril 2022

5- Pyramide des âges des effectifs globaux (titulaires et contractuels permanent et non permanent)



Près de 30 % de l'effectif féminin se concentre sur les tranches d'âge de 50 à 65 ans et plus. Les effectifs sont croissants au fur et à mesure de l'avancement dans les tranches d'âge hormis la tranche d'âge 45 à 49 ans des femmes et la tranche d'âge 50 à 54 ans des hommes. La tranche d'âge située entre 60 et 64 ans a baissé pour les femmes avec 38 agents (contre 46 en 2020), celle des hommes reste stable.



Plus de la moitié des effectifs contractuels (55 %) se situent en-dessous de 40 ans et 30 % ont moins de 30 ans. La représentation de la pyramide des âges montre une courbe plutôt linéaire des différentes tranches d'âges des agents contractuels en particulier pour les femmes. En revanche, cette courbe fléchit pour les agents contractuels masculins sur la tranche d'âge située entre 35 et 44 ans et peu présents au-delà de 50 ans avec une infime présence au-delà de 60 ans.

Globalement, la répartition des agents titulaires reste proche de celle de 2020, à savoir que près de 60 % de l'effectif titulaire a plus de 45 ans avec 402 agents sur 666 agents. La population des agents située dans la tranche d'âge située entre 55 et 59 ans représente la part la plus importante des effectifs, soit près du quart de l'effectif titulaire avec 158 agents. En conséquence, ces effectifs devraient quitter la collectivité au cours des 7 ans à venir.

L'âge médian rajeunit d'une année tant pour les agents titulaires que pour les agents contractuels, il se situe à :

- 48 ans, comme en 2019, pour les titulaires (contre 49 ans en 2020),
- 37 ans pour les agents contractuels (38 ans en 2020).

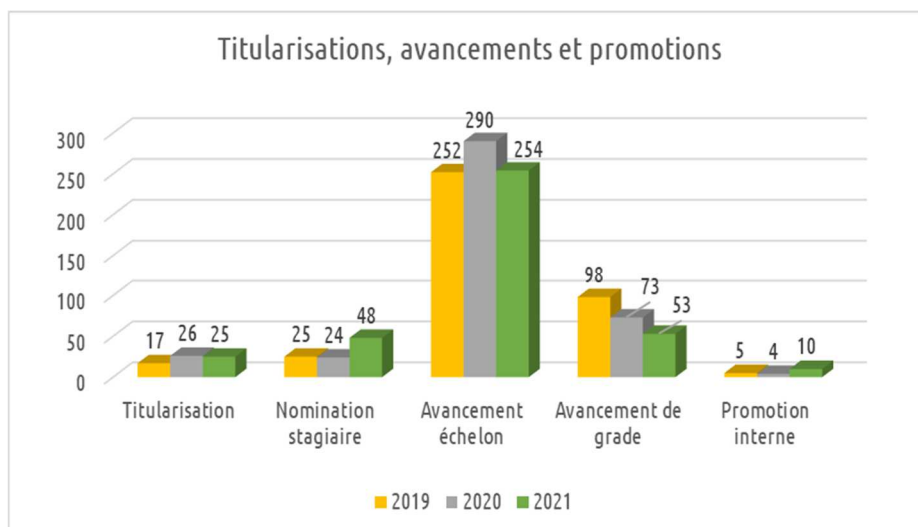
Au regard de l'ensemble de ces éléments, l'accompagnement des fins de carrière et les remplacements de nombreux départs en retraite (soit près de 200 agents) vont faire partie des enjeux de la politique RH à mener dans les prochains mois (158 agents dans la tranche d'âge des 55-59 ans et 42 agents dans la tranche d'âge des + de 60 ans).

ECLAIRAGE NATIONAL :

Dans la fonction publique la moyenne d'âge est de 43,5 ans pour les femmes (+ 2 ans) et de 43,1 ans pour les hommes (+ 2,7 ans). C'est au sein de la fonction publique territoriale que la moyenne d'âge est la plus élevée. L'âge moyen a augmenté avec 45,5 ans (+ 2 mois) pour les femmes et 45,1 ans (+ 1 mois) pour les hommes. Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro éd. 2019 – données 2017

C. PARCOURS PROFESSIONNELS

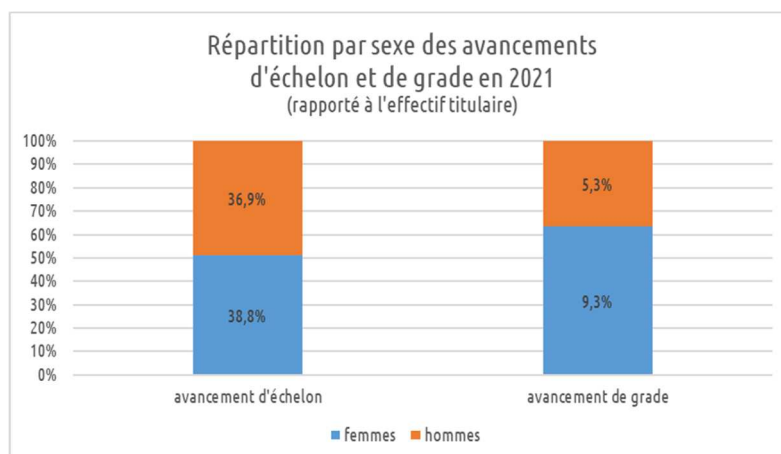
Déroulement de carrière



En 2021, concernant le déroulement de carrière des agents (réalisé au cours de l'année) :

- 25 agents ont été titularisés à l'issue de leur stage. La titularisation est stable (26 agents en 2020).
- Le nombre de nominations stagiaires a augmenté pour passer à 48 personnes nommées (24 en 2020) dont 40 agents contractuels sur emplois permanents déjà présents au sein des effectifs au cours de l'année 2021. De plus, avec une reprise des mutations externes, le nombre de recrutements directs a permis davantage de stagiarisation.
- Le nombre d'avancement d'échelon a baissé de 12,4 % et a bénéficié à 254 agents soit 171 femmes et 83 hommes (contre 290 agents : 191 femmes et 99 hommes en 2020).
- Le nombre d'avancement de grade a baissé de 30 %. 53 agents ont été concernés avec 41 femmes et 12 hommes (contre 73 agents en 2020). La raison principale réside dans les conditions fixées par le statut particulier de chaque cadre d'emplois. Ces conditions dépendent des situations individuelles des agents. Les quotas spécifiques à la catégorie B peuvent varier d'une année sur l'autre.
- Le nombre d'agents nommés, suite à la promotion interne est de 10 : 6 femmes et 4 hommes.

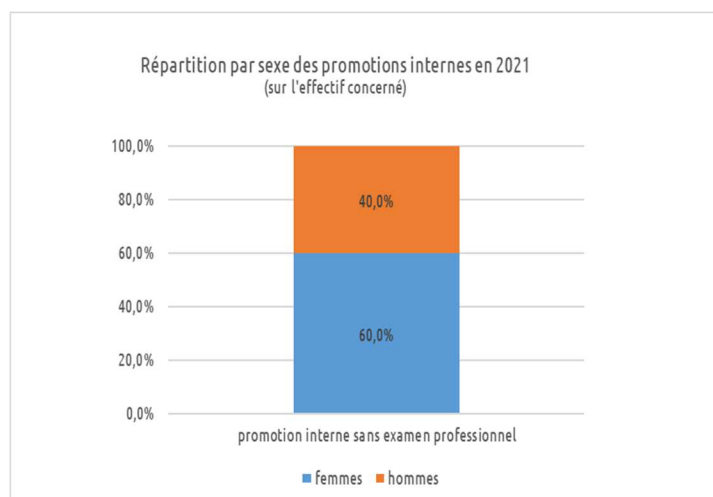
Répartition par sexe des avancements d'échelon ou de grade



En 2021, l'avancement d'échelon a légèrement plus bénéficié aux femmes qu'aux hommes (contre 45,4 % pour les femmes et 45,9 % pour les hommes en 2020).

L'avancement de grade a davantage bénéficié aux femmes avec une différence de 4 points contre 3 points d'écart entre les femmes et les hommes en 2020 (femmes : 12,5 %, hommes : 9,6 % en 2020).

Répartition par sexe des promotions internes

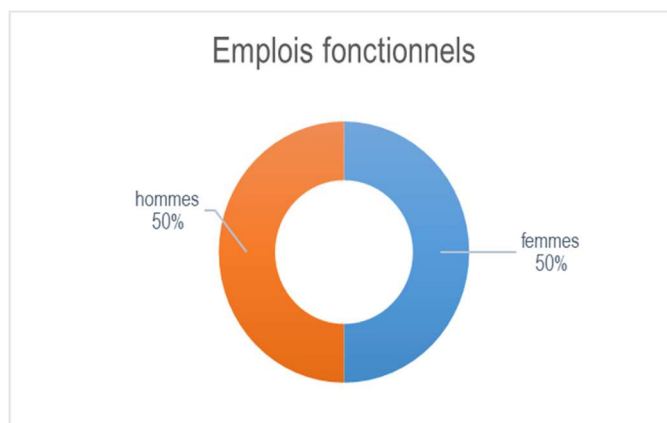


- 6 femmes et 4 hommes ont pu bénéficier d'une promotion interne (sans examen professionnel). Aucun agent n'a pu bénéficier de la promotion interne suite à un examen professionnel.

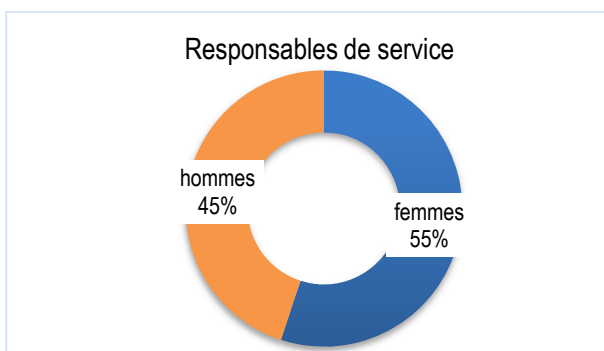
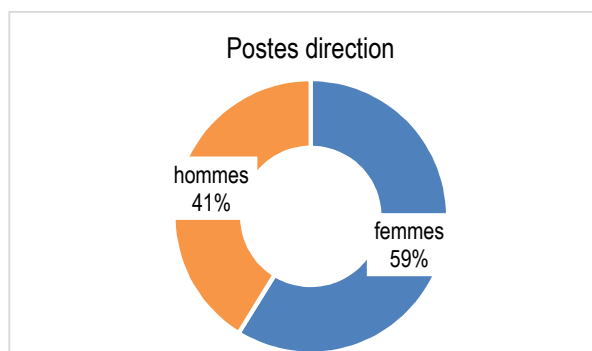
ECLAIRAGE NATIONAL : Les femmes réussissent mieux le concours d'accès aux postes de catégorie A (58 % parmi les présents et 70 % parmi les recrutés), moins bien en catégories B (respectivement 55 % et 49 % des femmes) et C (63 % et 57 %). Source : DGAEP, chiffres clés de l'égalité pro éd.2019 – données 2017

D. ORGANISATION DU TRAVAIL

1- Fonctions d'encadrement



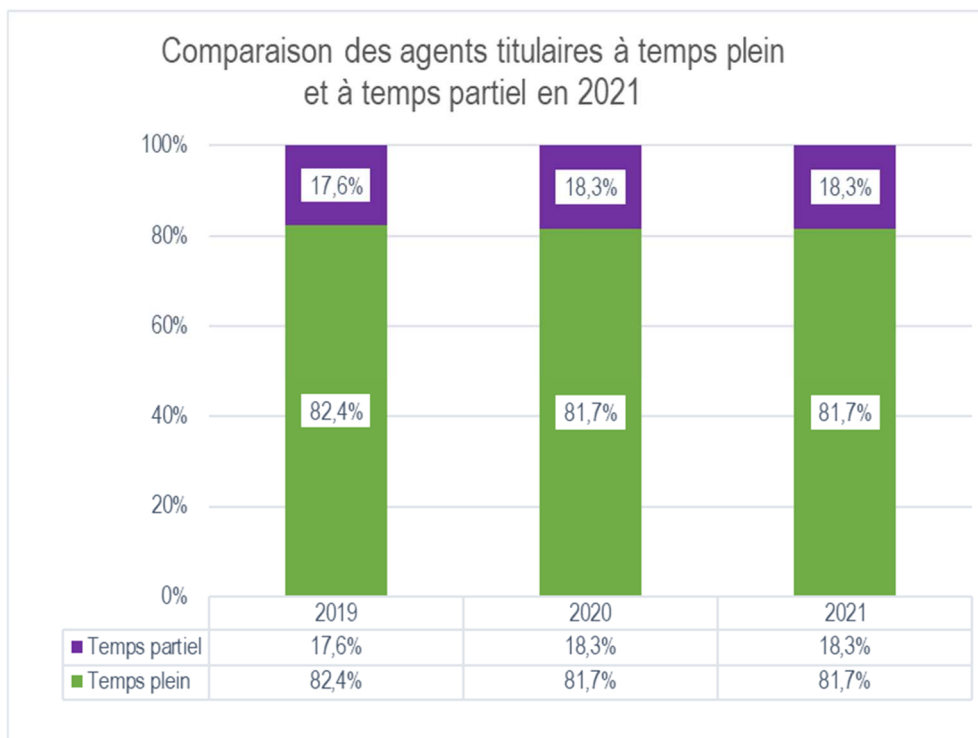
Au 31 décembre 2021, les emplois fonctionnels sont occupés par 2 femmes et 2 hommes (contre 3 hommes et 2 femmes en 2020). Une relative stabilité est observée sur la répartition par sexe des fonctions de direction et des responsables de service. La part des hommes responsables de service augmente de 3 pts pour passer à 45 % (contre 42 % en 2020).



ECLAIRAGE NATIONAL :

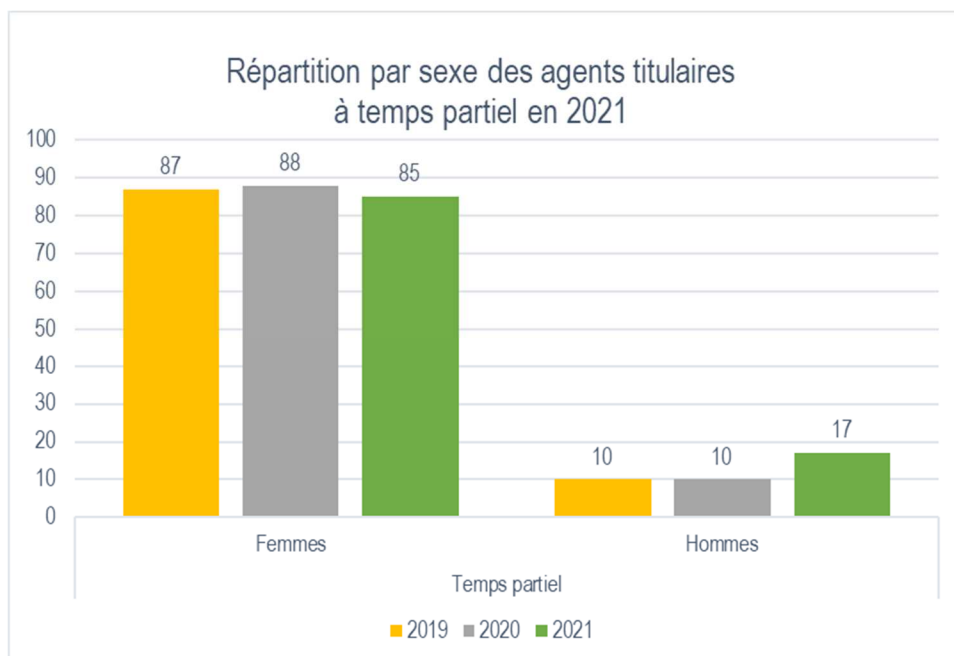
Emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) : 37 % de femmes (+1 point) / 63 % d'hommes. Dans la FPT, les femmes représentent 31 % des ESC et 52 % des 12 229 agents de catégorie A+. A noter que dans les trois versants de la fonction publique, les hommes sont plus âgés que les femmes dans les emplois A+ (+ 3,8 ans dans la FPT). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans (+1,5 pt) et inférieure chez les plus de 50 ans (-13,4 ans dans la FPT), ce qui semble démontrer une féminisation récente des emplois supérieurs. Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019 éd.2019 – données 2017

2- Temps partiel



Après une baisse observée en 2019, le nombre d'agents à temps partiels demeure stable en 2021.

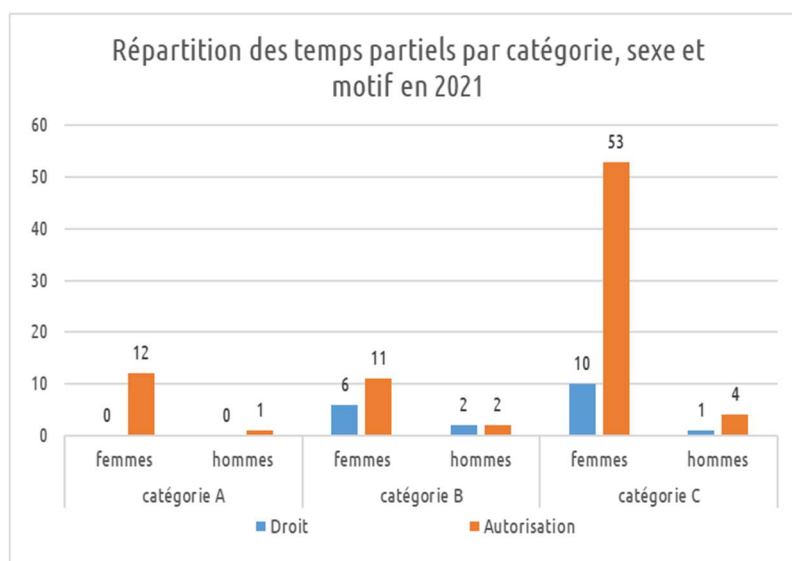
Répartition par sexe des agents titulaires à temps partiel



Le personnel féminin reste majoritaire dans le choix du temps partiel. Toutefois, les hommes ont été plus nombreux en 2021 à faire le choix de travailler à temps partiel avec 17 hommes (contre 10 en 2020).

Les agents en temps partiels sur autorisation représentent 81,3 % soit une augmentation de plus de 0,5 pt par rapport à 2020 (80,6 %). Le temps partiel a concerné 102 agents en 2021, soit 15 % de l'effectif des agents titulaires.

Répartition des temps partiels par catégories sexe et motif



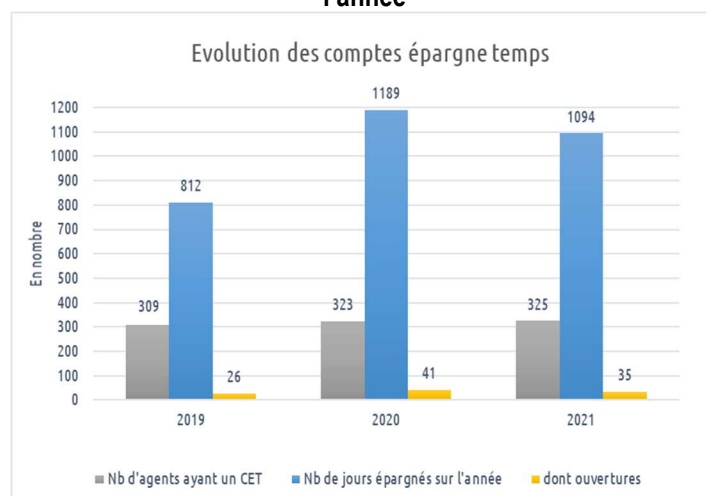
La répartition des effectifs selon la durée du travail montre que ce sont majoritairement les femmes et plus particulièrement en catégorie C qui ont recours au temps partiel.

90, 2 % des temps partiels ont été occupés par des femmes (contre 89,7 % en 2020). La collectivité reste au-dessus de la moyenne nationale (82 % des agents à temps partiel sur l'ensemble des fonctions publiques sont des femmes).

Cette situation des agents titulaires à temps plein et à temps partiel met en évidence que les femmes demeurent majoritairement concernées par ces choix. Ce qui peut avoir un impact sur la fin de la carrière des femmes.

3 - Evolution des comptes épargne temps

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (dont ouvertures) et nombre de jours épargnés dans l'année



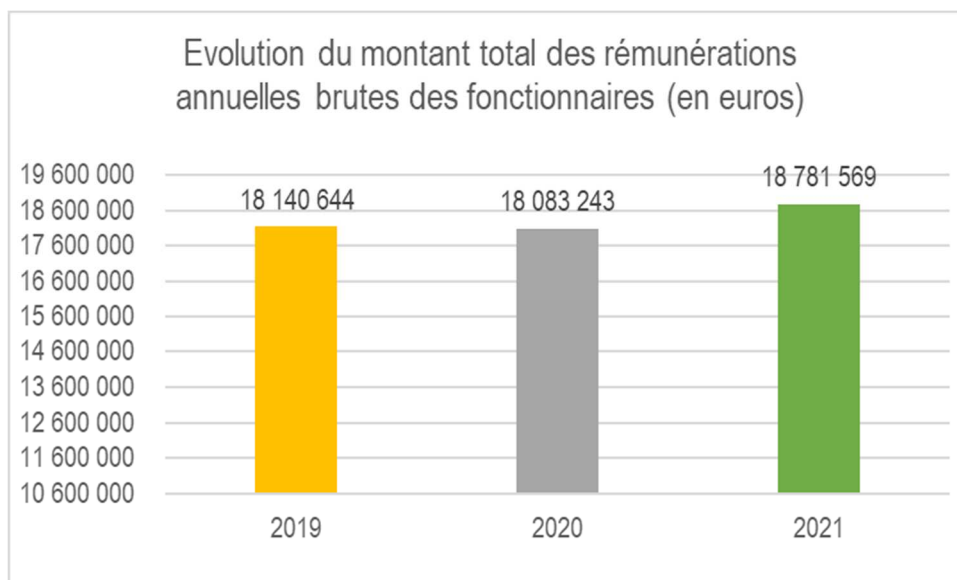
En 2021, 1094 jours ont été épargnés par les agents. Depuis la crise sanitaire, les chiffres ont fortement augmenté comparés à 2019 soit avant la crise COVID. Le contexte de sortie de crise sanitaire et les

confinements ont pu impacter les choix des agents avec une épargne du nombre de jours plus importante qu'auparavant. Le nombre de jours accumulés au 31 décembre 2021 est de 4 971 jours (contre 4 872 en 2020).

Quant au nombre d'agents ayant un compte épargne temps sur l'année ainsi que le nombre d'ouvertures de CET dans l'année, cela reste stable.

E. REMUNERATIONS

Evolution du montant total des rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires



Le total des rémunérations annuelles brutes des agents titulaires était en baisse entre 2019 et 2020. Cela s'expliquait essentiellement par de nombreux mouvements de personnel ayant nécessité un recours temporaire à des agents contractuels.

En 2021, la masse salariale des fonctionnaires connaît une forte hausse (+3,9 %) et témoigne d'un phénomène global d'augmentation des dépenses de personnel.

Plusieurs facteurs ont pu concourir à cette évolution.

Après un ralentissement constaté l'année précédente, de nombreuses procédures ont pu aboutir en 2021 donnant lieu à des recrutements statutaires. Face aux difficultés à recruter, certains des postes pourvus étaient restés vacants sur des périodes plus ou moins longues.

En ce qui concerne les modes de recrutement, il est constaté une reprise des mutations externes et une augmentation du nombre de recrutements directs ayant conduit à la stagiairisation de plusieurs agents contractuels.

L'année 2021 a également été marquée par la création de nombreux postes portés par le projet de mandat. Certains de ces emplois ont pu être pourvus rapidement en cours d'année.

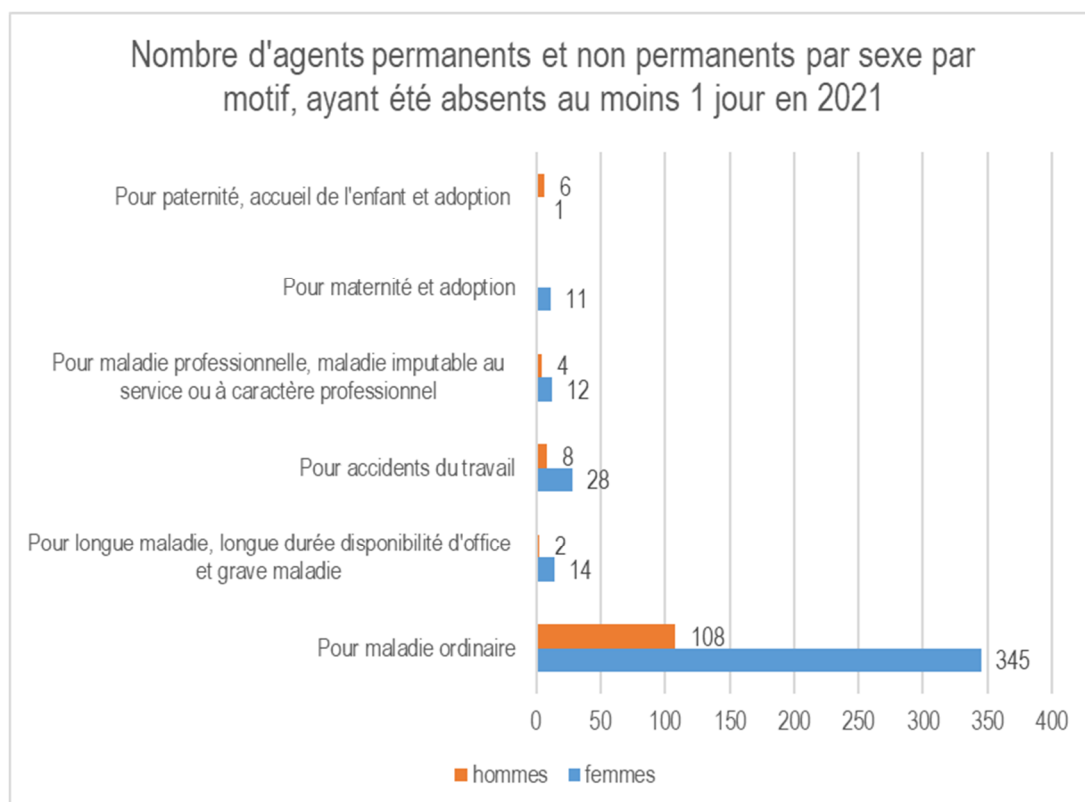
Enfin, des évolutions réglementaires ont également contribué à l'augmentation des rémunérations brutes des titulaires. A noter notamment l'achèvement du dispositif PPCR ayant donné lieu à des reclassements et à des revalorisations indiciaires pour les agents de la catégorie C.

F. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

En 2020 et 2021, dans le contexte de crise sanitaire, des autorisations d'absences ont été établies. Elles ne sont pas intégrées dans ces données en raison de leur volume et des difficultés de saisies. Mais, hors COVID, les autres autorisations d'absence sont au nombre de 229 demandes (contre 183 en 2020 et 282 en 2019).

1- Absentéisme

En 2021, le périmètre a évolué pour intégrer l'ensemble des agents titulaires et contractuels sur emplois permanents.

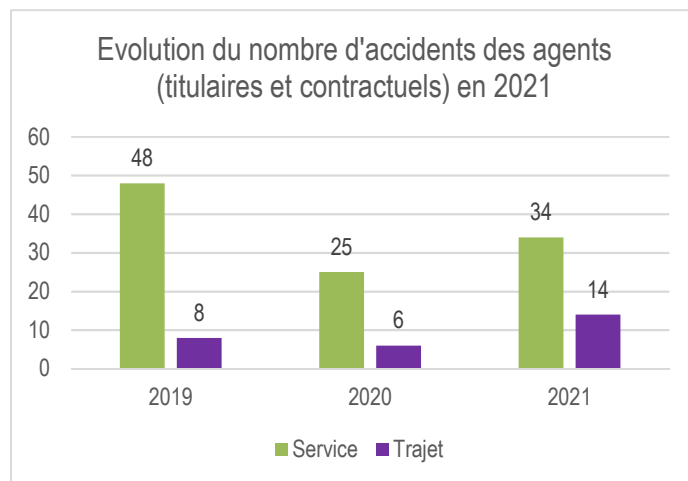


Les absences les plus fréquentes demeurent la maladie ordinaire et l'autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, concours, fonctions électives, COS, ... hors motif syndical ou de représentation).

Les absences pour longue maladie, longue durée, disponibilité d'office et grave maladie ont augmenté de 23,1 % avec un impact plus fort pour les femmes, 14 en 2021 (9 en 2020) et une baisse pour les hommes, 2 en 2021 (4 hommes en 2020).

- Evolution du nombre d'agents (sur postes permanents et non permanents) absents pour maladie ordinaire par sexe et le nombre de jours d'absence en maladie ordinaire

Nb d'agents absents	2019	2020	2021	Nombre jours absence	2019	2020	2021
femmes	245	213	345	femmes	6952	8018	11050
hommes	92	90	108	hommes	3215	3184	4079



Les accidents du travail répertoriés concernent l'ensemble des agents, quel que soit leur statut. Les accidents du travail (service et trajet) ne générant pas d'arrêt de travail, ne sont pas comptabilisés dans ce calcul.

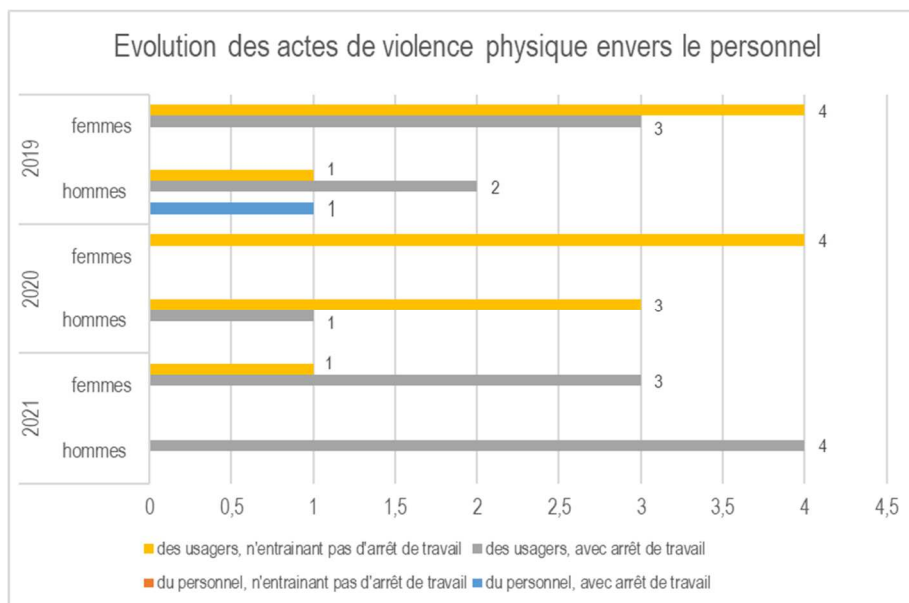
En 2021, les accidents de service et les accidents de trajet ont augmenté. En 2021 les activités de la ville ont retrouvé peu à peu, un niveau proche de celui de 2019. En se référant à 2019, les mesures mises en place par la ville en terme de prévention ont eu un impact positif sur les accidents de service en 2021.

En revanche, 14 accidents de trajet ont été relevés contre 8 en 2019. Depuis la crise sanitaire, davantage d'agents utilisent leurs vélos pour effectuer leur trajet domicile travail.

Nombre accidents de service en 2021		Nb accidents de trajet en 2021	
femmes	hommes	femmes	hommes
25	9	12	2
nb jours d'arrêt		nb de jours d'arrêt	
1302	215	111	8

2- Actes de violences physiques envers les agents

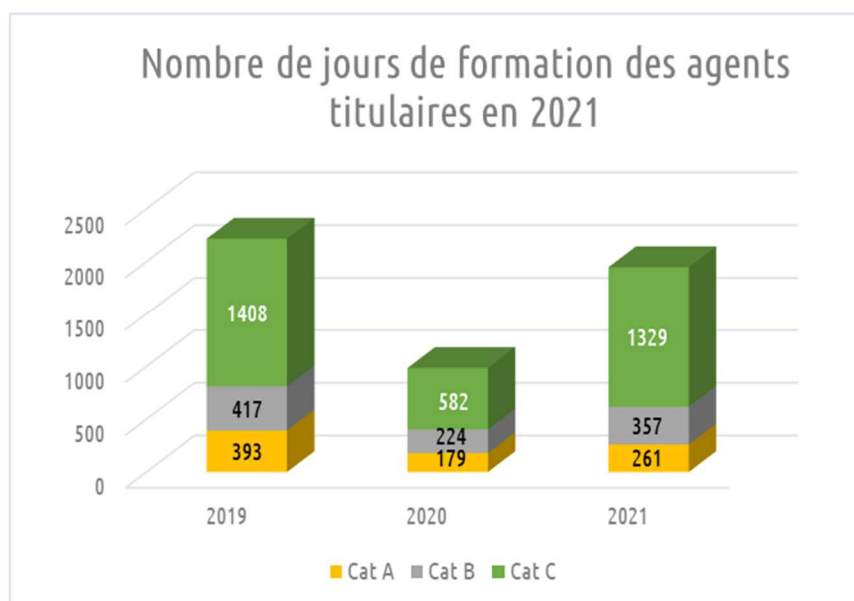
Un nouvel indicateur a été mis en place en 2019. Il permet le suivi des actes de violences envers le personnel. La procédure travaillée par la direction affaires générales et juridiques et la direction des ressources humaines a pour objectif de faciliter la remontée de ces informations et d'apporter une meilleure protection aux agents.



G. FORMATION

L'année 2021, marquée par la continuité de la crise sanitaire et des protocoles qui en découlent, n'a pas empêché la mise en place d'un certain nombre de formations pour l'ensemble des agents. On peut presque parler de retour « à la normale » sur l'ensemble des actions.

1 - Nombre de jours de formation des agents titulaires par catégorie



Le retour à une situation presque normale en termes de formation pour l'année 2021 est plutôt significatif à travers les chiffres qui avoisinent ceux de 2019. Les agents de catégorie C, plus nombreux au sein de la collectivité, sont aussi proportionnellement plus nombreux à bénéficier de formations. Il s'agit souvent de formations de perfectionnement, liées notamment aux obligations réglementaires de la collectivité (maintien des compétences techniques, recyclages ...).

Le nombre de jours moyen de formation des agents titulaires en 2021 est de 2,92 (contre 3,3 en 2019). La répartition par catégorie est la suivante :

- Catégorie A : 3,78 jours (+2,77),
- Catégorie B : 2,81 jours (+1,41),
- Catégorie C : 2,83 jours (+1,5).

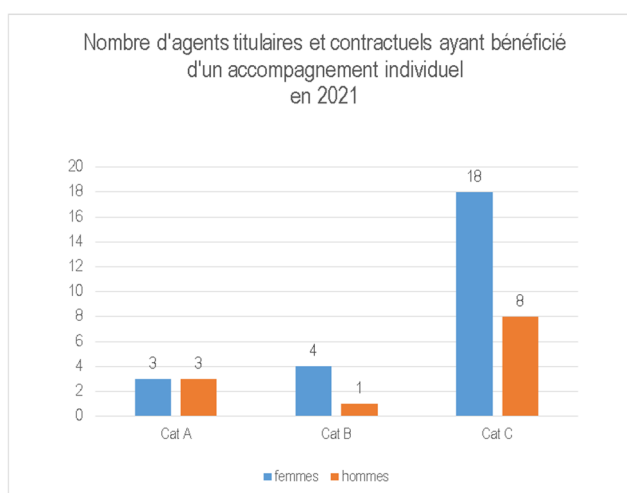
2. Répartition des agents titulaires et contractuels par sexe ayant suivi au moins une action de formation dans l'année :

	Femmes	Hommes
Agents ayant suivi au moins 1 formation en 2021	58,8%	63,6%

En 2021, 394 femmes et 175 hommes ont suivi au moins une action de formation. En rapport à l'effectif des postes permanents (titulaires et contractuels), cela représente respectivement 58,8 % pour les femmes et 63,6 % pour les hommes.

Par rapport à l'année spécifique de 2020 (crise sanitaire), les pourcentages liés à la formation sont revenus à la normale.

3- Nombre d'agents titulaires et contractuels ayant bénéficié d'un accompagnement individuel



En 2021, les entretiens d'accompagnements individuels, réalisés par le pôle formation, ont repris sur un rythme plus stable par rapport à 2020 (crise sanitaire). Force est de constater que ce sont surtout les agents de catégorie C qui ont besoin d'être accompagnés dans leurs projets d'évolution professionnelle. Les femmes sont toujours davantage partie prenante de leurs évolutions professionnelles.

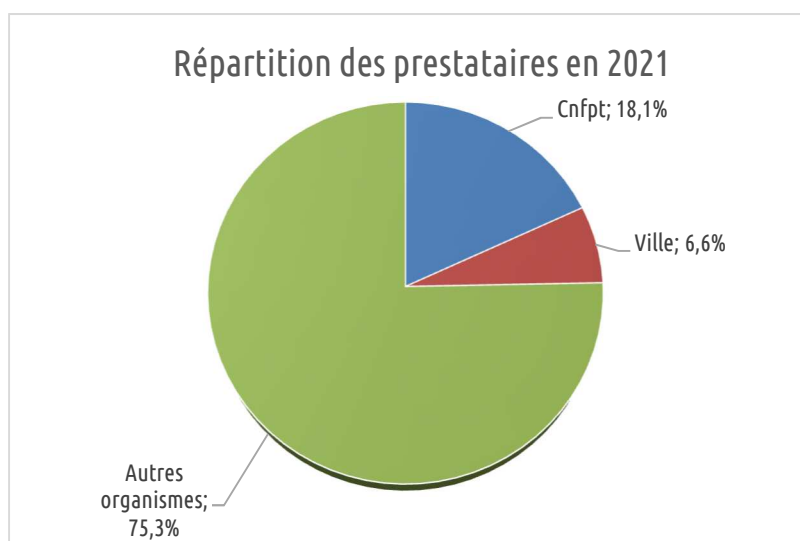
4- Accompagnement des apprentis au sein de la ville

Année	2019	2020	2021
N° d'apprentis inscrits aux effectifs	4	10	10
Montant des frais de formation (pédagogique et annexes)	12 900 €	33 242 €	29 901 €

En 2019, le montant de la prise en charge est moins conséquent dû à un nombre d'apprentis moindre et à un maintien de prise en charge partielle de la Région des Pays de la Loire. A partir de 2020, le CNFPT prend en charge à hauteur de 50% les coûts de formation en fonction d'un montant plafonné (frais pédagogiques et frais annexes). Les montants calculés ci-dessus sont affectés à l'année d'embauche de l'apprenti et non à l'année effective du règlement. L'apprenti peut également être comptabilisé sur 2 années dans la mesure où sa formation dure 2 ans.

Chaque rentrée scolaire, les apprentis sont accueillis par une matinée d'accueil et d'information réunissant les apprentis et leurs tuteurs. Une action de formation spécifique est également dispensée aux maîtres d'apprentissage.

5- Répartition par prestataire interne et externe des formations collectives dispensées



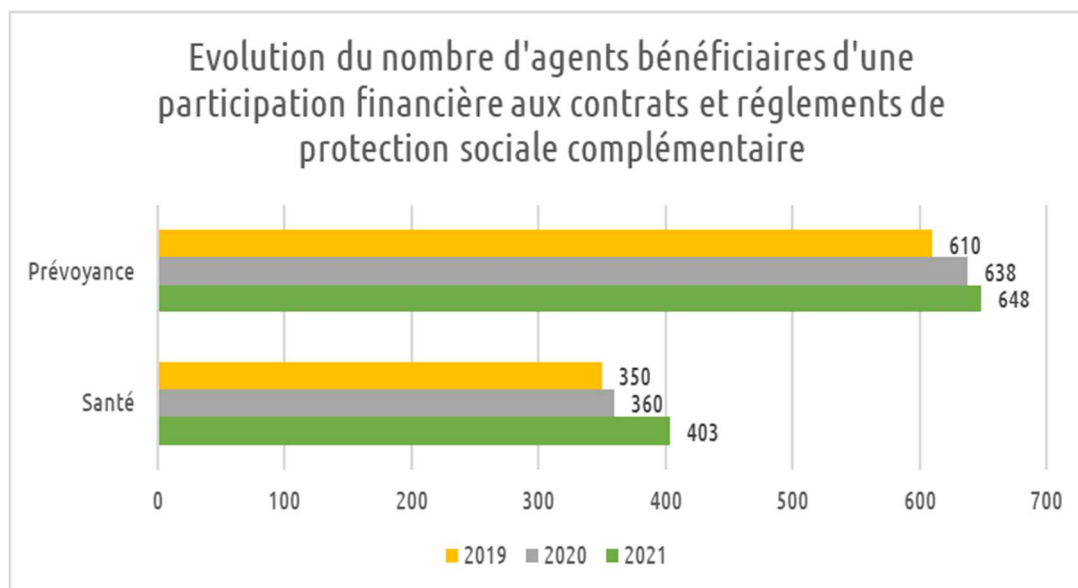
En 2021, pour la mise en place des formations collectives, plus de $\frac{3}{4}$ ont été réalisées par d'autres organismes que le CNFPT, l'organisme public s'étant souvent désengagé sur la mise en place des intra pendant l'année 2021 avec seulement 18 % des formations collectives (contre 22 % en 2020 et 32 % en 2019).

Cette situation n'est pas satisfaisante dans la mesure où la ville, comme toute collectivité, continue de cotiser à hauteur de 0.90% de sa masse salariale et à hauteur de 0.50% pour ses agents en parcours emploi compétence (PEC) alors que l'accompagnement de la part du CNFPT est en baisse significative depuis 2 ans. Pour exemple, la cotisation versée au CNFPT en 2021 s'élevait à 178 105 €.

La part des formations internes (compétences internes) reste stable avec 6,6 % (contre 5.7% en 2020).

H. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Nombre de bénéficiaires de la participation employeur à la protection sociale complémentaire



Le nombre d'agents bénéficiaires d'une participation pour la prévoyance au 31.12 a augmenté de 1,5 %. La part d'agents bénéficiaires d'une participation pour une complémentaire santé a, quant à elle, augmenté de 11,9 % (contre 2,8 % en 2020).

L'évolution la plus significative se situe au niveau de la catégorie C pour la complémentaire santé avec 275 agents (contre 238 agents en 2020) et la catégorie B pour la prévoyance avec 111 agents (contre 106 agents en 2020). Seule la catégorie A a moins opté pour une complémentaire prévoyance avec 84 agents (contre 89 en 2020). En 2021, 4 nouveaux agents contractuels ont adhéré à une complémentaire santé ou prévoyance.

	Evolution entre 2020 et 2021	
	Santé	Prévoyance
Cat A	+1,8 %	-5,6 %
Cat B	+6,3 %	+4,7 %
Cat C	+15,5 %	+1,6 %

Concernant les agents non titulaires, seules les assistantes maternelles et les contractuels sur postes vacants disposant d'un contrat supérieur ou égal à 1 an et d'une quotité de temps de plus de 50 % pouvaient bénéficier du contrat de prévoyance et donc de la participation employeur.

L'élargissement des conditions d'adhésion au contrat de prévoyance devrait avoir pour effet d'augmenter le nombre de bénéficiaires dans les prochaines années, la nouvelle mesure étant mise en place en septembre 2021.