



CONSEIL MUNICIPAL
SÉANCE PUBLIQUE DU MERCREDI 20 DÉCEMBRE 2023

DIRECTION GÉNÉRALE
DGS/MH

Membres en exercice : 33

Délibération n° 108 Rapport Social Unique 2022

Le 20 décembre 2023, à dix-huit heures quinze, les membres du Conseil Municipal de la commune de CHÂTEAUBRIANT, convoqués en session ordinaire le quatorze décembre 2023, se sont réunis à l'Hôtel de Ville, dans la salle ordinaire de leurs séances, sous la présidence de Monsieur Alain HUNAUT, Maire.

Étaient présents :

M. HUNAUT, Mme CIRON, M. BOISSEAU, Mme BOMBRAÏ, M. NOMARI, Mme SONNET, M. MARSOLLIER, Mme BOURDAIS, M. PADIOLEAU, Mme BOURDEL, M. GICQUEL, Mme GITEAU, M. FLATET, M. AMIOUNI, M. TRIMAUD, Mme JARRET, M. LE MOEL, M. KESKIN, Mme PAYET, Mme DEGREGRE, Mme CHAUVIN, Mme HEBERT, Mme RICHET, M. BARON, M. GAUDIN, Mme LEGRAIS-OZBERK, Mme ORAIN, Mme PALIERNE, Mme GALLAND.

Étaient excusés :

M. SINENBERG a donné procuration à Mme BOMBRAÏ
M. EMERIAU a donné procuration à M. BOISSEAU
M. BEASSE a donné procuration à M. NOMARI
M. LE HECHO a donné procuration à Mme PALIERNE



Secrétaire de séance : Mme HEBERT

OBJET : Rapport Social Unique 2022

EXPOSÉ

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 chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Le Rapport Social Unique 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, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline).

Le Rapport Social Unique donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Il a été présenté au Comité social territorial le 29 novembre dernier, qui a émis un avis favorable.

DECISION

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré :

- 1) Prend acte de la présentation du Rapport Social Unique 2022.

Le Conseil Municipal a pris connaissance du rapport

Fait et délibéré à Châteaubriant
A l'Hôtel de Ville, le 20 décembre 2023

La secrétaire de séance,



Ilona HEBERT

Le Maire,



Alain HUNAUT

Préfecture de Loire-Atlantique

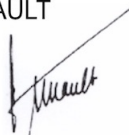
044-214400368-20231229-8-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 29-12-2023

Publication le : 29-12-2023

Le Maire,
Alain HUNAUT





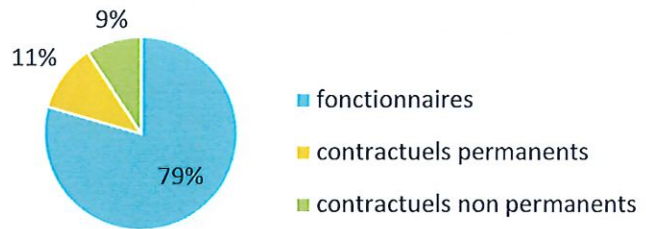
COMMUNE DE CHATEAUBRIANT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de Loire-Atlantique.

Effectifs

➔ 185 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 147 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 17 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

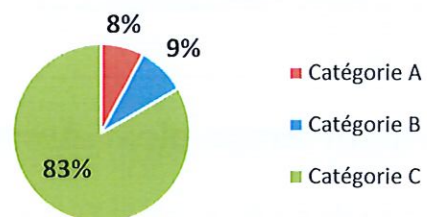
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 82 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

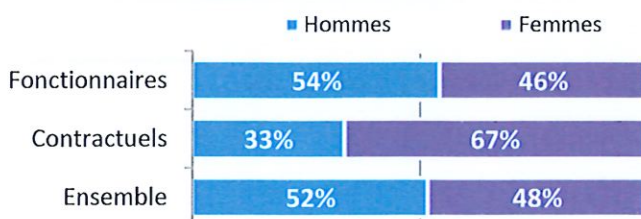
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	24%	24%
Technique	65%	62%	64%
Culturelle		10%	1%
Sportive			
Médico-sociale	3%		2%
Police	7%		6%
Incendie			
Animation	1%	5%	2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

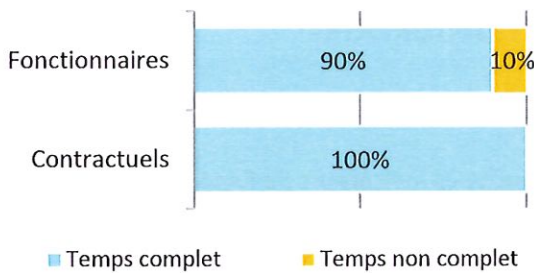


➔ Les principaux cadres d'emplois

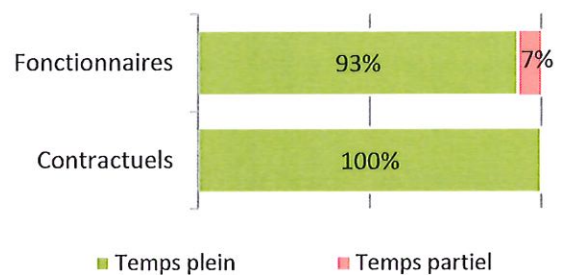
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	51%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	9%
Attachés	7%
Agents de police municipale	5%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	15%	0%
Administrative	3%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

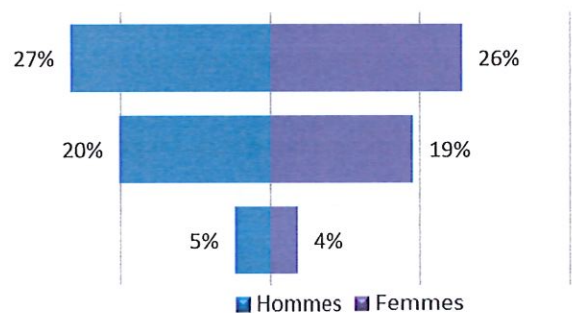
0% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,27
Contractuels permanents	38,21
Ensemble des permanents	47,89
de 50 ans et +	
de 30 à 49 ans	
de - de 30 ans	
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,91

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 176,29 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 141,29 fonctionnaires
- > 18,30 contractuels permanents
- > 16,70 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	10,87 ETPR
Catégorie B	15,73 ETPR
Catégorie C	132,99 ETPR

320 848 heures travaillées rémunérées en 2022

Positions particulières

> 11 agents en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

➔ En 2022, 24 arrivées d'agents permanents et 22 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
166 agents	168 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-5,2%
Contractuels	↗	90,9%
Ensemble	↗	1,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	32%
Mutation	23%
Mise en disponibilité	18%
Démission	14%
Autres cas	14%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	38%
Remplacements (contractuels)	21%
Recrutement direct	17%
Voie de mutation	17%
Voie de détachement	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

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

Aucune nomination concerne des femmes

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

➔ 77 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 55,12 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	13 727 319 €	Charges de personnel*	7 566 717 €	➔	Soit 55,12 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 730 735 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	359 294 €
Primes et indemnités versées :	921 312 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	41 789 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	33 113 €		
Supplément familial de traitement :	60 783 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
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	60 796 €	31 016 €	36 900 €	s	28 214 €	s
Technique	s	s	35 164 €	s	26 267 €	25 869 €
Culturelle				s		
Sportive						
Médico-sociale					27 177 €	
Police			s		32 585 €	
Incendie						
Animation			33 390 €	s		
Toutes filières	61 675 €	43 135 €	35 490 €	28 940 €	27 143 €	25 748 €

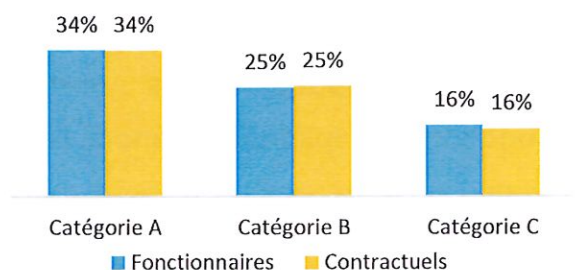
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,48 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,05%
Contractuels sur emplois permanents	22,68%
Ensemble	19,48%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ➔ 3825 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ➔ 306 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 26,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,63%	2,90%	4,41%	2,39%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,29%	2,90%	6,74%	2,39%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,90%	3,11%	8,18%	2,75%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 42,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 10 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 5,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 8 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.

16 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

⇒ 30 533 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 28 842 €
Coût par jour de formation : 524 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

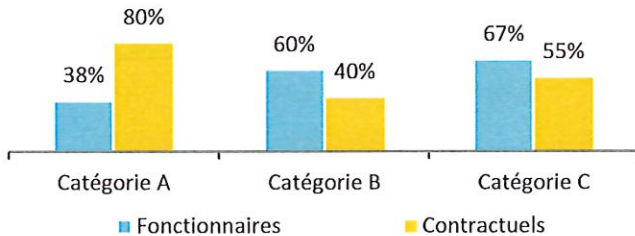
Total des dépenses : 6 144 €

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

Formation

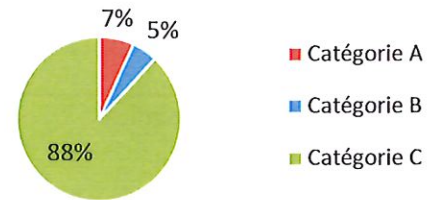
➔ En 2022, 64,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



➔ 468 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 82 285 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Autres organismes	42 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	48%
Autres organismes	51%
Interne à la collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	25 186 €
Montant moyen par bénéficiaire	179 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

12 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2022
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 : novembre 2023

Version 4

Préfecture de Loire-Atlantique

044-214400368-20231229-8-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29-12-2023

Publication le : 29-12-2023

Le Maire,
Alain HUNAUT



Mis en ligne le 29/12/2023