



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

SEANCE DU 9 DÉCEMBRE 2024

Conseillers en exercice : 45

Votants : 43

Convocation du Conseil municipal :
le 03/12/2024

Publication :
le 13/12/2024

Délibération n° D-2024-414

Présentation Rapport Social Unique - Année 2023

Président :

Monsieur Jérôme BALOGE

Présents :

Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Dominique SIX, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Michel PAILLEY, Madame Christelle CHASSAGNE, Monsieur Nicolas VIDEAU, Madame Jeanine BARBOTIN, Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Madame Anne-Lydie LARRIBAU, Monsieur Elmano MARTINS, Madame Florence VILLES, Monsieur Philippe TERRASSIN, Madame Valérie VOLLAND, Monsieur Thibault HEBRARD, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Monsieur Gerard LEFEVRE, Monsieur Guillaume JUIN, Madame Aline DI MEGLIO, Madame Sophie BOUTRIT, Monsieur Florent SIMMONET, Monsieur Hervé GERARD, Madame Aurore NADAL, Monsieur François GUYON, Madame Stéphanie ANTIGNY, Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Karl BRETEAU, Monsieur Romain DUPEYROU, Madame Noélie FERREIRA, Madame Fatima PEREIRA, Madame Ségolène BARDET, Monsieur François GIBERT, Madame Véronique BONNET-LECLERC, Monsieur Sébastien MATHIEU, Madame Elsa FORTAGE, Madame Véronique ROUILLE-SURAUULT, Madame Julia FALSE.

Secrétaire de séance : Aurore NADAL

Excusés ayant donné pouvoir :

Madame Lydia ZANATTA, ayant donné pouvoir à Madame Aurore NADAL, Monsieur Eric PERSAIS, ayant donné pouvoir à Monsieur Elmano MARTINS, Monsieur Nicolas ROBIN, ayant donné pouvoir à Madame Yamina BOUDAHMANI, Madame Mélina TACHE, ayant donné pouvoir à Monsieur Nicolas VIDEAU, Monsieur Bastien MARCHIVE, ayant donné pouvoir à Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Baptiste DAVID, ayant donné pouvoir à Monsieur François GUYON, Monsieur Hugo PASQUET--MAULINARD, ayant donné pouvoir à Monsieur Philippe TERRASSIN

Excusés :

Madame Yvonne VACKER, Madame Cathy GIRARDIN.

Direction Ressources Humaines

Présentation Rapport Social Unique - Année 2023

Madame Anne-Lydie LARRIBAU, Adjointe au Maire expose :

Mesdames et Messieurs,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L.231-1 à L.232-1 ;

Vu le Code général des collectivités territoriales (CGCT) et notamment son article L.2311-1-2 ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique et notamment son article 5 ;

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'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) du 26 novembre 2024 ;

La loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a fait évoluer le bilan social jusque-là produit tous les 2 ans par les collectivités en un Rapport Social Unique (RSU) annuel.

Le RSU met en évidence des éléments essentiels pour la gestion du personnel de la collectivité. Véritable outil d'aide à la décision et au pilotage des ressources humaines, il permet de disposer d'indicateurs réguliers permettant de mesurer des évolutions dans le temps, de se situer par comparaison à des collectivités de taille similaire et d'évaluer les effets des politiques de gestion des ressources humaines mises en œuvre par la collectivité.

Pour le RSU au titre de l'année 2023, la Ville de Niort, a utilisé les synthèses proposées en annexe telles que proposées par le Centre de Gestion via la plateforme « données-sociales » à partir des données respectivement fournies. Ces synthèses permettent la présentation des indicateurs par thématiques, effectifs, absentéisme, rémunération, santé sécurité au travail, risques psycho-sociaux, égalité professionnelle.

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

- prendre acte de la présentation du Rapport Social Unique 2023.

**LE CONSEIL
ADOPTE**

Pour :	43
Contre :	0
Abstention :	0
Non participé :	0
Excusé :	2

Le Secrétaire de séance

Le Président de séance

Aurore NADAL

Jérôme BALOGÉ



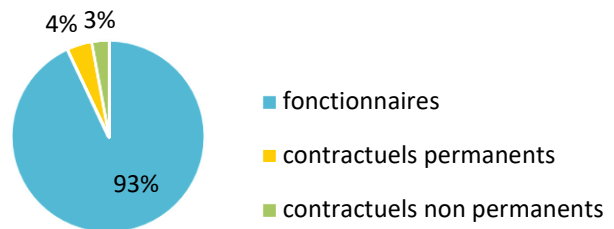
COMMUNE DE NIORT

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 des Deux-Sèvres.

Effectifs

➔ 935 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 870 fonctionnaires
- > 40 contractuels permanents
- > 25 contractuels non permanents



➔ 4 contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

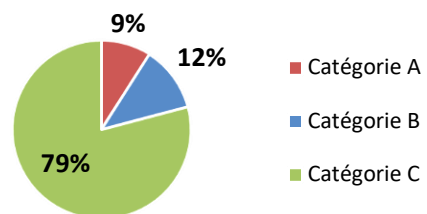
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 52 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : 368 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

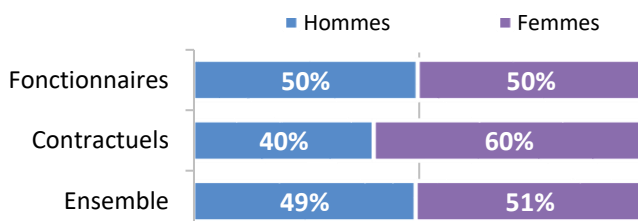
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	38%	23%
Technique	64%	35%	63%
Culturelle	0%		0%
Sportive	0%	3%	0%
Médico-sociale	7%	25%	8%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation	3%		3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

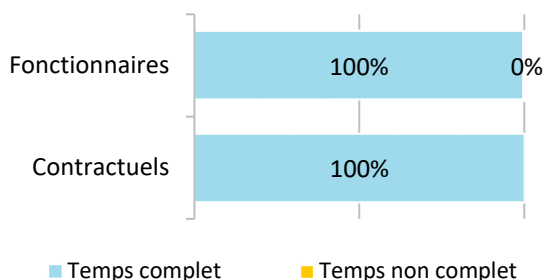


➔ Les principaux cadres d'emplois

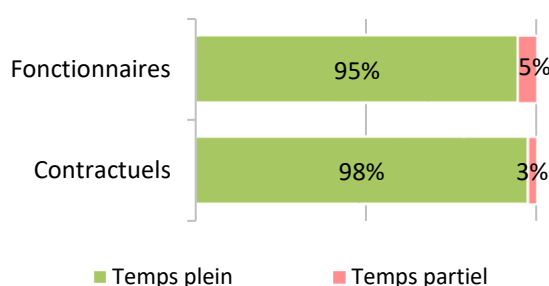
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	10%
ATSEM	7%
Rédacteurs	6%

Temps de travail des agents

➔ 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
Médico-sociale	2%	0%
Technique	0%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

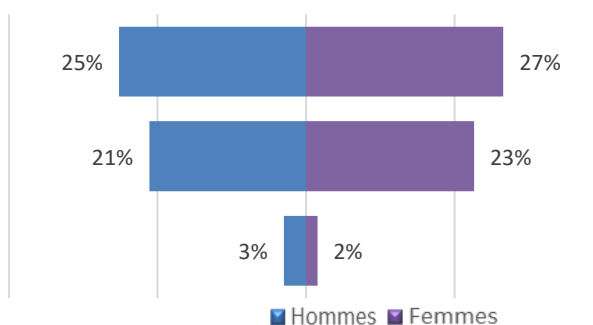
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,80
Contractuels permanents	42,00
Ensemble des permanents	48,50
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,10

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

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

➔ 903,71 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 845,67 fonctionnaires
- > 35,50 contractuels permanents
- > 22,54 contractuels non permanents

1 644 752 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	77,79 ETPR
Catégorie B	109,01 ETPR
Catégorie C	694,37 ETPR

Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 27 agents en disponibilité
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 7 agents détachés dans une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 69 arrivées d'agents permanents et 91 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
932 agents	910 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-3,2%
Contractuels	↗	21,2%
Ensemble	↘	-2,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	38%
Mutation	18%
Mise en disponibilité	15%
Décès	8%
Démission	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	48%
Arrivées de contractuels	20%
Voie de mutation	12%
Réintégration et retour	10%
Voie de détachement	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

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

dont 63% des nominations concernent des femmes

➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 75% des nominations concernent des femmes

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

➔ 114 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 55,3 % femmes

dont 92,1 % de catégorie C

➔ 420 avancements d'échelon et 54 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 8 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	4	3
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	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 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	13%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	13%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 55,87 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	80 556 646 €	Charges de personnel*	45 010 250 €	➔	Soit 55,87 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	28 794 311 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	5 779 120 €		508 907 €
IFSE :	4 391 204 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	121 142 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	177 028 €		
Supplément familial de traitement :	289 019 €		
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	55 405 €	38 751 €	36 826 €	32 898 €	29 439 €	25 533 €
Technique	56 860 €	56 121 €	38 473 €	32 366 €	29 751 €	24 600 €
Culturelle	46 842 €		s		s	
Sportive			s	s		
Médico-sociale	s	s			30 083 €	25 574 €
Police	s				34 793 €	
Incendie						
Animation			33 010 €		27 187 €	s
Toutes filières	55 177 €	43 331 €	37 236 €	32 181 €	29 811 €	25 356 €

*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 20,07 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,70%
Contractuels sur emplois permanents	28,64%
Ensemble	20,07%

- ⇒ 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
- ⇒ 4954 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 271 heures complémentaires réalisées et rémunérées 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					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	13 042 €			14 037 €			13 110 €			19 796 €		
Catégorie B	7 037 €			7 189 €			6 867 €			6 088 €		
Catégorie C	3 590 €			3 774 €			3 060 €			1 108 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 8 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 33,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,27%	1,48%	5,10%	1,86%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,27%	1,48%	8,92%	1,86%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,84%	2,86%	9,53%	1,91%

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)
- ➔ 41,1 % 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

➔ 52 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 5,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 72 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.

96 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 85 % sont en catégorie C*
- ⇒ 14 787 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
2 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : 87 739 €
Coût par jour de formation : 614 €

➔ **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 : 94 800 €

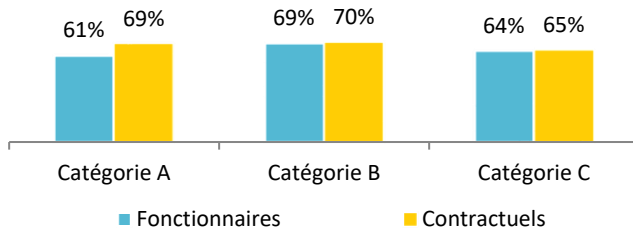
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

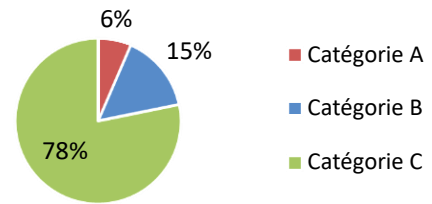
➔ En 2023, 64,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



➔ 2 532 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 434 865 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Autres organismes	40 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	53%
Autres organismes	47%
Interne à la collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	196 320 €	151 969 €
Montant moyen par bénéficiaire	337 €	179 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

621 jours de grève recensés en 2023

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 4 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2023 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2023 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

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

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 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 : octobre 2024

Version 1