



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

La loi de transformation de la Fonction Publique oblige les établissements publics à établir annuellement un rapport social unique (RSU), qui vient remplacer le bilan social et le rapport sur l'état de la collectivité (REC). Ce document constitue désormais une référence annuel relative à la gestion des ressources humaines. Ce rapport agrège des informations, notamment en ce qui concerne la diversité et l'égalité professionnelle.

Le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, définit les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Ces indicateurs émanent du RSU et l'index est généré suite aux renseignements des données, dans l'outil mis à disposition des collectivités par les centres de gestion.

## Un rapport social unique, pour quoi ?

Le rapport social unique répond à plusieurs objectifs :

- › assurer une information complète et transparente accessible à tous ;
- › faciliter le dialogue social en nourrissant la réflexion, la discussion et la décision ;
- › contribuer au pilotage stratégique en matière de ressources humaines.

Un véritable outil au service des ressources humaines.

Ce travail d'analyse et de suivi des données permet de recueillir des indicateurs pour d'une part en mesurer les évolutions suite aux actions prises en matière de ressources humaines et d'autre part, pour identifier l'impact sur les années à venir.

Le rapport social unique est conçu autour de 11 thématiques (nouvelle thématique pour 2023\*) :

- › l'emploi,
- › le recrutement,
- › les parcours professionnels,
- › la formation,
- › les rémunérations,
- › la santé et la sécurité au travail,
- › l'organisation du travail,
- › l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail,
- › l'action sociale et la protection sociale,
- › le dialogue social et la discipline,
- › environnement\*.

*Les différents RSU compilés par la DGCL prennent en compte essentiellement des agents de droit public, la spécificité de GMVa est d'intégrer à la fois des agents de droit publics et privés. L'orientation de ce RSU personnalisé GMVa, est d'établir un RSU intégrant les deux statuts, dans la mesure du possible, selon les indicateurs.*

🌟 Les éléments présentés avec ce symbole représentent les agents de droits privés.

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Sommaire :	Pages
Partie I – Effectifs 2023	4 à 5
Effectifs	
Equivalent temps plein rémunéré	
Caractéristiques des agents permanents	
Pyramide des âges	
Handicap	
Partie II – Recrutements et carrière	6 à 8
Mouvements	
Promotions et avancements	
Budget et rémunérations	
Partie III – Vie des personnels	9 à 13
Temps de travail des agents permanents	
Compte Epargne Temps	
Environnement de travail	
Absences	
Action sociale et protections complémentaires	
Formation	
Environnement	
Partie IV – Vie institutionnelle	14 à 16
Relations sociales	
Sanctions disciplinaires	

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

## Partie I – Effectifs par statut



61 agents privés au sein de la direction de l'Eau (dont 46 en CDI) – 47 hommes et 14 femmes.

Commentaire : 28 CDI concluent sur l'année 2023 (26 CDI pour les agents privés et 2 CDI pour les agents publics).

Les effectifs permanent de l'agglomération s'élève au 31/12/2023 à 610 agents. Les agents en contrat de remplacement sont intégrés aux contractuels permanents (car ils sont sur un poste permanent même si leur contrat ne l'est pas).



Pas d'élément équivalent pour les contractuels de droit privés, éléments en cours de construction.

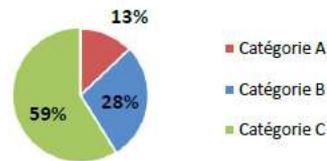
# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

## Caractéristiques des agents permanents

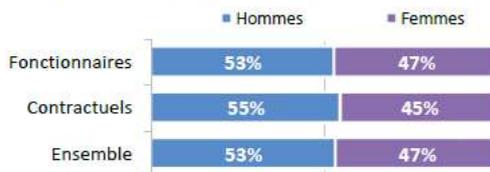
### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	20%	27%
Technique	57%	55%	57%
Culturelle	7%	13%	8%
Sportive	6%	11%	7%
Médico-sociale	1%	1%	1%
Police			
Incendie			
Animation	1%		1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### ➔ Répartition des agents par catégorie



### ➔ Répartition par genre et par statut



### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	14%
Techniciens	11%
Attachés	7%
Rédacteurs	6%

### Positions particulières :

#### Détachements :

4 agents détachés au sein d'une autre structure  
3 agents détachés au sein de la collectivité

#### Disponibilité :

31 agents en disponibilité

#### Mise à disposition :

4 agents mis à disposition dans la collectivité

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,35
Contractuels permanents	37,88
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,51</b>

de 50 ans et +

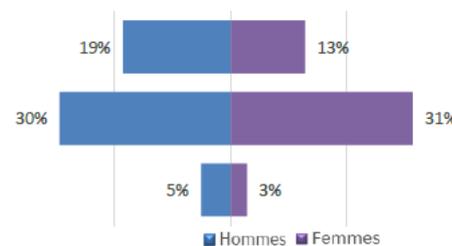
de 30 à 49 ans

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,20

de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Handicap

25 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 88% sont fonctionnaires

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

## Partie II – Recrutement et carrière

### → Actions en faveur de l'emploi et de l'attractivité

Participation à 4 salons et forums de l'emploi, publications des offres dans des revues spécialisées et publications sur les réseaux sociaux.

Ouverture de poste : 150 (160 en 2022).

378 personnes reçues en entretiens (330 en 2022), pour 115 recrutements.

Candidatures traitées : 2291 candidatures traitées en 2023, auxquelles il faut ajouter 153 candidatures de saisonniers (1631 en 2022, hors saisonniers).

**FOCUS**

54 stagiaires, 8 alternants et 56 saisonniers accueillis

307 candidatures spontanées, 246 demandes de stages et 125 demandes d'alternances traitées

### — Mouvements —

### → En 2023, 101 arrivées d'agents permanents et 47 départs (attention, la notion d'agent permanent dans le RSU prend en compte les agents en remplacement sur postes permanents)

Un accueil spécifique est réalisé par la Direction des Ressources Humaines, avec la remise d'une pochette d'accueil comprenant un livret d'accueil et diverses informations nécessaires à la prise de poste, au repérage des locaux... 90 agents ont été accueillis par la Direction des Ressources Humaines en 2023.

En 2023 : 2 sessions d'Accueil organisées en collaboration avec la Direction de la Communication ont pu être déployées, permettant ainsi au Président, ainsi qu'au Directeur Général des Services de rencontrer les 68 nouvelles recrues au sein de l'Agglomération.

### → Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	30 %
Mise en disponibilité	21 %
Fin de contrats remplaçants	21%
Départ à la retraite	15%
Démission	6%

### → Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	44%
Arrivées de contractuels	34%
Voie de mutation	15%
Recrutement direct	5%

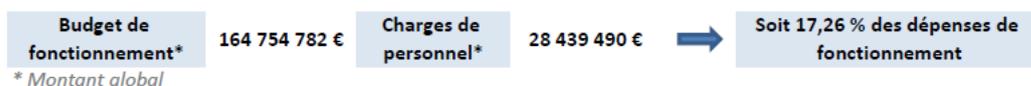
# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

## Promotions et avancements

- 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommés
- 9 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- 208 avancements d'échelon et 44 avancements de grade
- 9 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle
- 7 lauréats d'un examen professionnel nommés

## Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 17,26 % des dépenses de fonctionnement



Rémunérations annuelles brutes -emploi permanent : 16 054 402,69 €

Primes et indemnités versées : 4 486 856,17 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires : 281 506,45 €

Nouvelle Bonification Indiciaire : 123 599,02 €

Supplément familial de traitement : 213 763,85 €

Complément de traitement indiciaire (CTI) : 10 418,00 €

Rémunérations annuelles brutes -emploi non permanent : 1 611 993 €

L'augmentation des rémunérations des agents contractuels sur emploi non permanent est probablement liée à l'augmentation du nombre de contrats de projets (souvent des catégories B ou A), puisque la proportion de contrat renfort ou saisonnier diminue, passant de 50% à 44%.

## Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents						
2023	cat A		cat B		cat C	
	titulaire	contractuel	titulaire	contractuel	titulaire	contractuel
administratif	55 269,00 €	38 194,00 €	34 788,61 €	30 375,00 €	29 348,00 €	28 066,00 €
technique	51 702,00 €	44 791,00 €	36 708,00 €	31 553,00 €	30 912,00 €	28 455,00 €
culturelle	53 167,76 €	s	33 090,62 €	27 016,59 €	29 991,00 €	s
sportive			36 542,86 €	29 884,35 €	32 225,00 €	29 859,00 €
médico-sociale	37 792,00 €	s	s			s
police						
incendie						
animation					30 067,00 €	

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 23,83 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>23,66%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>24,77%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>23,83%</b>

⇨ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

⇨ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇨ 17240,51 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇨ 2947,75 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

## Commentaires :

En 2023, les charges de personnel sont déduites des frais de refacturation (d'une valeur de 2 131 984 euros). En 2022, le montant des charges de personnel déduit des frais de refacturation (2 487 635 euros) était de : 26 315 365 euros, soit 17,15% des dépenses de fonctionnement.

On peut constater une augmentation de 7,37% du budget de fonctionnement entre 2022 et 2023 et une augmentation des charges de personnel de 8,07%.

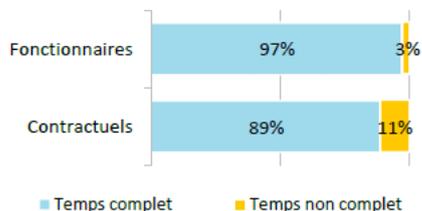
Mesures 2023 : augmentation de la valeur du point d'indice.

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

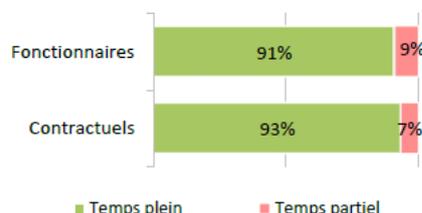
## Partie III – Vie des personnels

### 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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	26%	60%
Administrative	1%	0%
Technique	1%	2%

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

1% des hommes à temps partiel  
17% des femmes à temps partiel

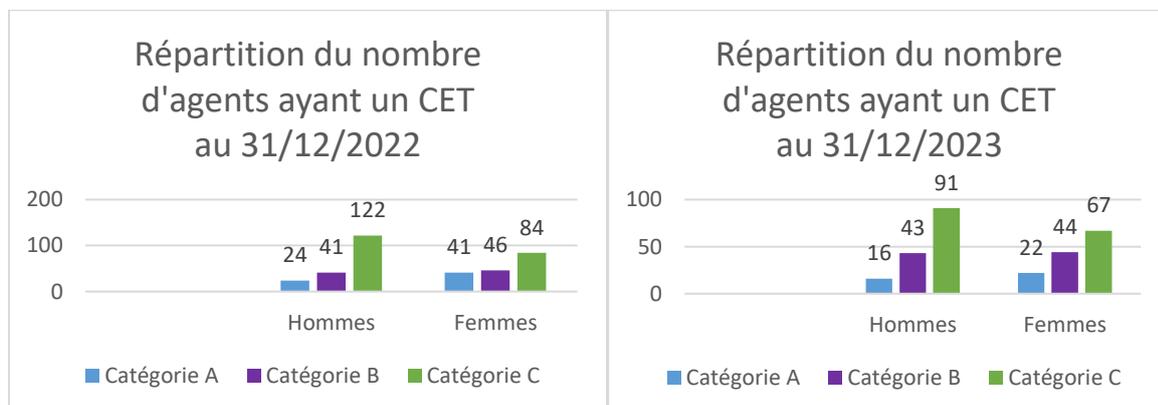
**FOCUS**

Le télétravail au sein de l'agglomération est mis en place à hauteur de 2 jours par semaine, avec indemnisation par jour (un plafond est fixé à hauteur de 253,44 euros).

En 2023, l'augmentation du nombre de bénéficiaires de jour de télétravail se poursuit, passant de 185 agents en 2022 à 260 en 2023. (2023 : 62 hommes et 198 femmes ; 2022 : 46 hommes et 139 femmes – 2021 : 28 hommes et 88 femmes).

Les modalités de pose du télétravail, en 2023 sont à la fois sur des jours fixes ou flottants avec majoritairement un jour de pose par semaine.

#### ➔ Compte Epargne Temps (CET)



En 2022, 110 jours utilisés sous forme de congés. En 2023, 494 jours utilisés sous forme de congés.

### — Environnement de travail

#### ➔ Prévention et risques professionnels

2 assistants de prévention désignés dans la collectivité, 1 conseiller de prévention et 1 coordinatrice en prévention des risques professionnels.

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

## → Santé et sécurité au travail

Inaptitude en 2023 :

Nombre d'agent, par genre	Hommes	Femmes
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2023	8	9
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	46	75
Mises en disponibilité d'office	0	1

Signalements des actes de violences, de discrimination, d'harcèlement et d'agissements sexistes :

L'agglomération adhère au Centre de Gestion, afin de garantir la confidentialité du recueil de signalements et l'impartialité de leur traitement tout en apportant l'expertise de professionnels compétents (Délibération du Conseil Communautaire du 30/06/2022).

## → Dépenses

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail en 2023, à hauteur de : 46 941 euros.

Il convient d'ajouter les dépenses de formation, concernant la formation obligatoire des membres de la F3SCT, ainsi que l'ensemble des formations d'habilitations : 43 411 euros.

- ⇒ 23 agents ont sollicité, à leur initiative, une demande de visite médicale chez le médecin de prévention en 2023.
- ⇒ Les visites par le médecin sur 2023 sont au nombre de 136 + 45 visites auprès de l'infirmière

## Absences

→ En moyenne, 20,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,16%	0,86%	2,66%	0,69%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,63%	0,95%	4,62%	0,87%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,26%	1,66%	5,26%	1,18%

Cf. p.7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

FOCUS

## Commentaires :

Une baisse est constatée concernant l'absentéisme des fonctionnaires, avec un nombre de jour inférieur à 2021, soit 20,6 jours (22 jours en 2021 contre 24,9 jours en 2022), avec un taux d'absentéisme global passant de 7,16% en 2021 à 7,90% en 2022 et 6,26% en 2023.

Le nombre de jours moyen d'absence pour les agents contractuels permanents est passé de 15 jours en 2021 à 9,4 jours en 2022 et 3,5 jours en 2023. On constate une baisse significative du taux d'absentéisme global pour les agents contractuels non permanents (5,02% en 2021, 2,24% en 2022 et 1,18% en 2023).

★ Concernant les agents privés, 16 agents ont été en maladie ordinaire en 2023, pour 24 arrêts d'une durée totale de 188 jours.

## Accidents du travail (AT)

→ **67 accidents du travail déclarés au total en 2023 (comprend les accidents de service et de trajet, avec et sans arrêt)**

11,2 accidents du travail pour 100 agents (Les filières les plus touchées : Technique : 55 AT ; Administrative : 7AT ; Sportive : 2 AT & Culture : 2 AT)

En moyenne, 21 jours d'absence consécutifs par accident de travail.

FOCUS

## Commentaires :

Pour rappel en 2021, 95 accidents de travail ont été déclarés, avec une durée moyenne de 16 jours consécutifs d'absence.

En 2022, le nombre d'accident a diminué (51) mais la durée d'absence a augmenté (30 jours consécutifs d'absence en moyenne).

Pour 2023, constat de l'augmentation du nombre d'accident déclaré, avec un nombre inférieur à 2021, mais avec une durée d'absence plus haute qu'en 2022.

★ Concernant les agents privés, 5 agents ont déclaré un accident de travail en 2023, avec 4 arrêts pour une durée totale de 131 jours.

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

Le montant versé par la collectivité pour l'ensemble des agents, en 2023, concernant la complémentaire santé est 32 958 euros et pour la prévoyance il est de 23 467,57 euros.

Le montant moyen par bénéficiaire (agents publics) est de 194 euros pour la complémentaire santé et de 189 euros pour la prévoyance.

★ Pour les agents de droit privés, le montant par bénéficiaire est de 223,55 euros/agent et concerne 39 agents (34 permanents et 5 non permanents).

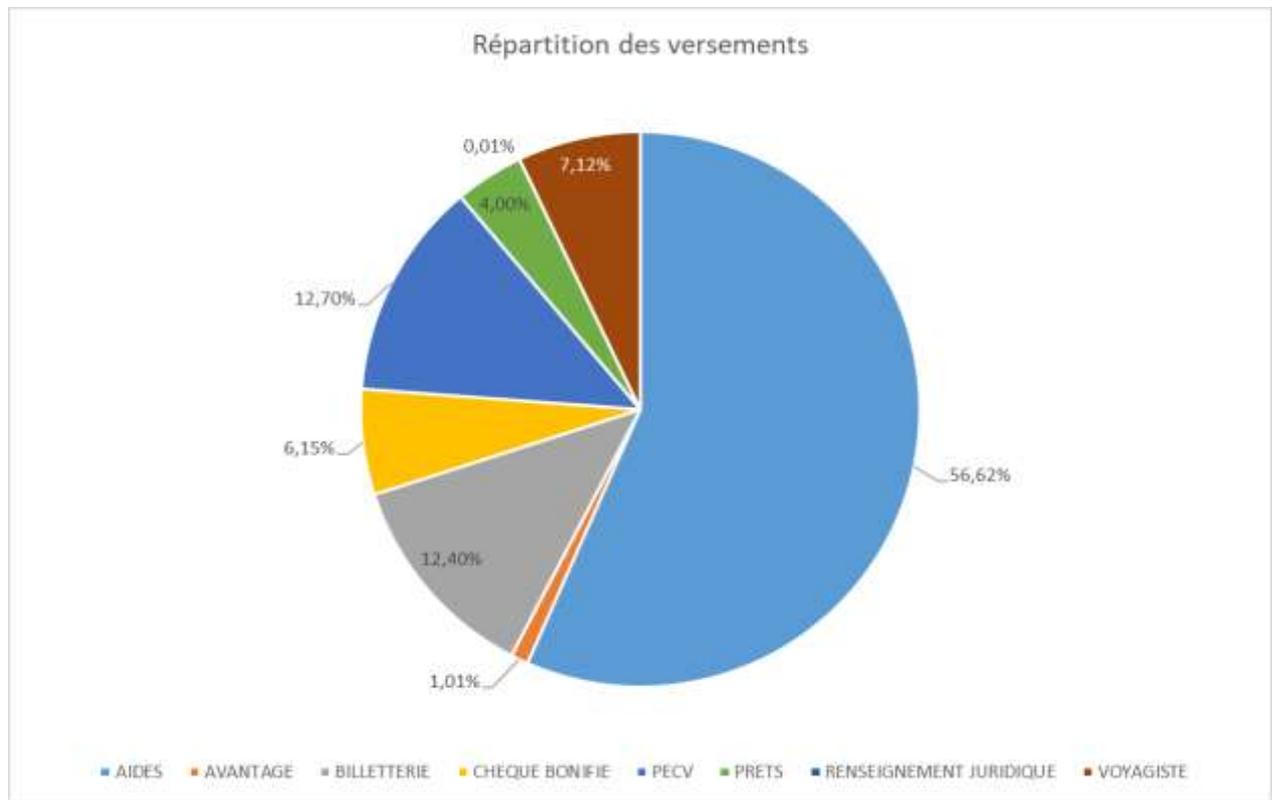
# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

## Participation à la complémentaire santé et prévoyance 2023

	Nombre d'agents bénéficiaires (public + privé)	Pourcentage d'agents bénéficiaires
Santé	170 + 0	59,23%
Prévoyance	78 + 39	40,77%
TOTAL	287	100%

### ➔ Prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

#### Comité National d'Action Sociale (CNAS)



La cotisation au CNAS s'élève à 133 160,79 euros pour 2023. Plus de 100% de son montant a fait l'objet d'un versement et/ou subvention auprès des agents de GMVa.

Tickets restaurants : augmentation de la participation : + 15 euros par mois en 2022

Nombre d'adhésion au 31/12/2023 : 522 agents (en 2022 : 479 agents). La valeur totale versée pour les titres restaurant en 2023 est de 469 353 euros.

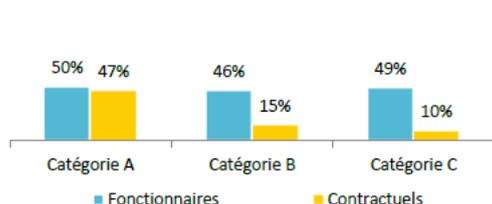
# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

## Formation

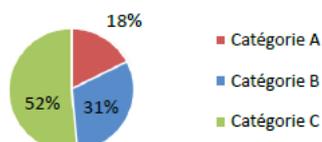
➔ En 2023, 41,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

➔ 261 717 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Frais de déplacement	8 %
Autres organismes	41 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	53%
Autres organismes	47%

**FOCUS**

### Commentaires :

L'accent a été mis depuis 2022 sur les formations obligatoires ce qui se traduit par une augmentation des formations dispensées par des organismes extérieurs, le budget formation a légèrement augmenté en 2023 (247 870 euros en 2022 et 261 717 euros en 2023). Les frais de déplacement augmentent, ce qui s'explique par l'engagement de la collectivité de prendre en charge les frais de repas, dans le cadre des formations obligatoires dispensées sur le territoire de l'agglomération.

★ 28 agents privés ont pu bénéficier d'une formation en 2023, dont 23 en catégorie C, principalement des formations de professionnalisation. Le budget dépensé au titre de la formation, incluant les remboursements de frais de déplacement, s'élève à 29 997,70 euros (27 428,60 euros de coût de formation et 2 569,10 euros de remboursements de frais).

CPF : Une commission en 2023 – Nombre de dossiers présentés : 2

Nombre de dossier validé par la commission : 2

## Environnement

Nombre d'agent bénéficiant du forfait mobilité durable : 128 agents (public et privé)

Nombre d'agent bénéficiant du remboursement des frais de trajet domicile travail, en transport en commun : 39 agents (publics et privé).

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

## Partie IV - Vie institutionnelle

### Relations sociales

#### ➔ Jours de grève

257 jours de grève recensés en 2023

#### ➔ Comité Social Territorial

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

Concernant le nombre de jours de grève, en 2022 seulement 2 jours de grève, contre 6 jours en 2023, ce qui explique l'augmentation (le calcul est réalisé de la manière suivante : nombre d'agent x le nombre de jours d'absence)

#### Les sujets abordés en 2023 avec les représentants syndicaux :

- Le règlement intérieur du CST et F3SCT & la composition de la F3SCT
- Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2023/2024)
- Protocole d'accord sur l'exercice des droits syndicaux à GMVa
- Temps de travail : modification du règlement des astreintes
- RIFSEEP : revue des cotations & modalités de versement selon le motif d'absence
- Mutualisation de la DSI entre la Ville de Vannes et GMVa
- Evolution des organisations (direction de l'eau, l'ADS, service tourisme, service habitat, service prévention des inondations/risques côtiers, service prévention ECT et bio déchets) & transfert du pouvoir de police des publicités
- RSU 2022
- Evolution du forfait mobilité
- Nouveaux plafonds de remboursement des frais de déplacements
- Remboursement des frais de formation (formations obligatoires)
- Plan de formation 2023/2024
- Prime pouvoir d'achat
- Modification du tableau des emplois (5 fois dans l'année)
- Procédure Canicule
- DUERP
- Installation de bungalows au CED
- Présentation aux 3 F3SCT (bilan de l'absentéisme, le relevé des registres d'hygiène et sécurité)

La délégation F3SCT a démarré une visite de site en 2023, en commençant par la STEP de Tohannic, après avoir validé les modalités de visite et de suivi de celles-ci.

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023			Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires
	Hommes	Femmes	
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	3	0	Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0	
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0	
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0	

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	25%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	25%

