

Rapport Social Unique (RSU) Synthèse interne 2024



Direction des ressources humaines

CapAtlantique

LA BAULE-GUÉRANDE AGGLO

Table des matières

Préambule.....	4
Thème 1 - Effectifs	5
A – Les effectifs permanents.....	5
1 – Évolution des effectifs permanents	5
2 – Caractéristique des agents permanents	6
B – Les effectifs non permanent	7
1 - Évolution du nombre d’agents sur poste non permanent	7
2 - Répartition des effectifs non permanents.....	8
Thème 2 - Âges.....	9
1 - Âges des agents	9
2 - Évolution de l’âge moyen des agents	9
3 – Pyramide des âges des agents permanents.....	10
4 - Ancienneté dans la collectivité des agents permanents	10
Thème 3 - Temps de travail	11
1 - Répartition des temps de travail	11
2 - Compte Épargne Temps.....	13
3 - Heures supplémentaires donnant lieu à rémunération	14
Thème 4 – Mouvements et Carrière.....	15
1 – Arrivées dans la collectivité	15
2 - Mobilité interne	15
3 – Départs de la collectivité.....	15
4- Évolution des mouvements des effectifs titulaires	16
5 - Avancements d’échelon, de grade et promotions internes	16
6 - Stagiairisation et titularisation.....	17
7 - Agents en position administrative particulière	17
Thème 5 – Rémunération	18
1 – Données globales sur la rémunération des emplois permanents	18
2 - Rémunération brute moyenne	18
3 - Rémunération brute annuelle	19
4 - Versement des allocations chômage.....	19
Thème 6 – Formation.....	20
1 - Évolution du nombre moyen de jour de formation	20
2 - Évolution du nombre de jours par types d’organismes	21
3 – Répartition par catégorie et filière et selon le type de formation	21

4- Les dépenses liées à la formation.....	22
Thème 7 – Absentéisme	23
1 - Évolution du taux d’absentéisme	23
2 - Évolution du nombre de jours d’absence et du nombre d’agents absents	24
3 - Évolution de la répartition du nombre de jours d’absence par motif.....	25
4 - Évolution de la répartition du nombre d’agents absents par motif.....	25
5 – Autorisations spéciales d’absence	26
Thème 8 – Conditions de travail	27
1 - Handicap	27
2 – Accidentologie.....	28
3 - Télétravail	29
4 - Dialogue social	30
5 - Sanctions disciplinaires	31
Thème 9 – Action et Protection sociale	32
1 - Action sociale	32
2- Prévoyance	32

Données nationales issues des indicateurs RH-3^{ème} édition – Bilan 2021 établi par la FNCDG.

Préambule

Conformément au décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, le Rapport social unique (RSU) constitue désormais le document de référence pour le suivi et l'analyse des données sociales.

Le RSU est constitué à partir de la base de données sociales. Il permet d'apprécier notamment :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents
- la situation comparée des femmes et des hommes

Il a pour objectif d'aider les employeurs publics à construire leur politique RH. Il s'agit d'un outil pertinent pour :

- établir un diagnostic RH de la situation passée,
- anticiper l'avenir via une projection précise des années à venir.

En effet, grâce à l'analyse des données sociales, les problématiques de gestion à court et long terme sont plus facilement identifiées. Il convient ensuite de dresser la liste des actions à mener pour améliorer l'efficacité de l'organisation.

De multiples mesures peuvent être envisagées :

- des dispositifs pour améliorer les conditions de travail des agents,
- des opérations correctives pour réduire les écarts constatés entre les femmes et les hommes...

Autre atout du RSU, il permet d'impulser un dialogue social constructif. Grâce à la compilation de nombreuses données, élus, DRH et représentants du personnel disposent d'informations fiables pour échanger autour des enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Le RSU est établi chaque année, au titre de l'année civile écoulée. Il est transmis aux membres du Comité Social Territorial (CST) avant sa présentation. L'avis du CST est transmis à l'assemblée délibérante.



Les différents types d'agents

Les **agents permanents** occupent un poste budgétaire voté par l'assemblée délibérante. Ils peuvent être titulaires, stagiaires, ou contractuels sur postes permanents.

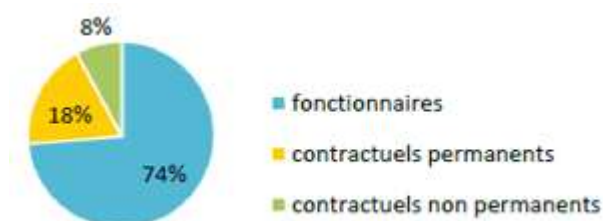
A noter que dans le RSU, les agents contractuels recrutés pour remplacer des agents permanents temporairement absents sont comptabilisés dans les agents permanents.

Les **contractuels non permanents** occupent des emplois créés de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin.

Thème 1 - Effectifs

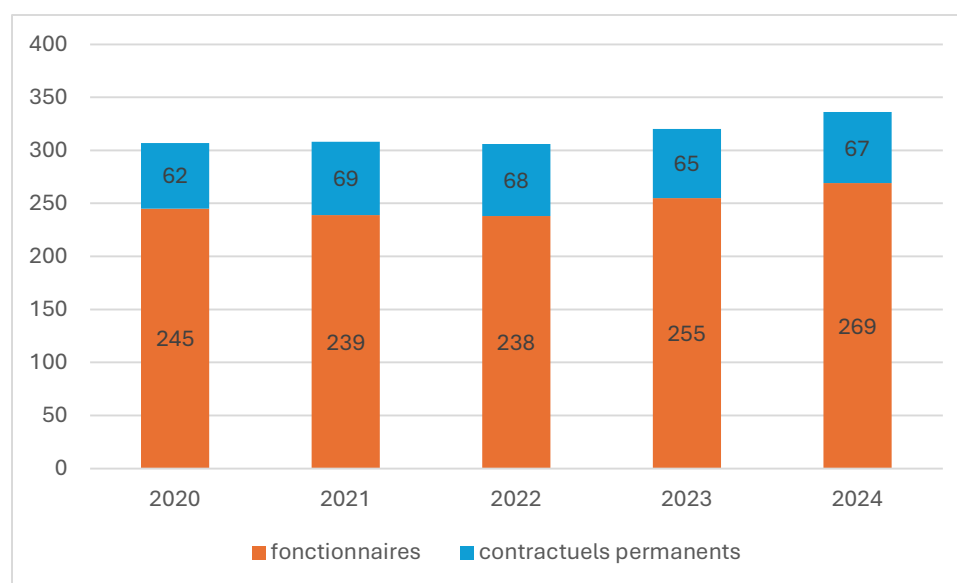
Au 31 décembre 2024, **365 agents** sont employés par la collectivité selon la répartition suivante :

- **269** fonctionnaires
- **67** contractuels
- **29** contractuels non permanents



A – Les effectifs permanents

1 – Évolution des effectifs permanents



L'évolution des effectifs permanents est notable en 2024 avec une hausse de 16 agents par rapport à 2023.

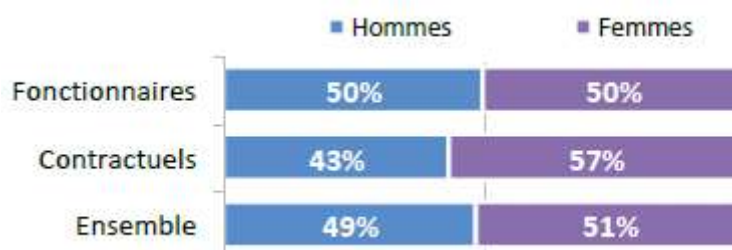
Cette augmentation des effectifs permanents résulte notamment de l'intégration des postes du Syndicat Mixte des Transports (9 postes) et de la mutualisation de l'ADS avec Guérande (2 postes).

Sur les 5 dernières années, l'effectif permanent a augmenté de **9.45 %**.

2 – Caractéristique des agents permanents

173 femmes et 163 hommes composent l'effectif permanent de la collectivité au 31 décembre 2024, soit une très légère majorité de femmes. Le taux de féminisation est de **51.5%** (relativement constant depuis 2020).

Par statut



Par catégorie

La majorité des agents appartient à la catégorie C (45 %), suivie de la catégorie B (37 %) et enfin de la catégorie A (18 %).

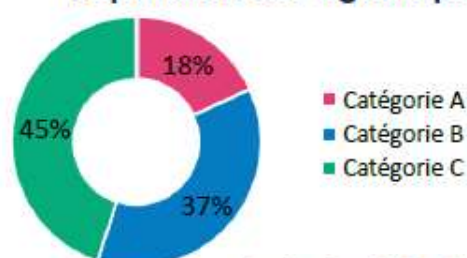
Les femmes occupent majoritairement les postes de catégories A et B alors que les hommes sont davantage représentés dans la catégorie C.

Entre 2020 et 2024, le nombre total d'agents progresse légèrement, passant de 307 en 2020 à 336 en 2024. Cette évolution s'accompagne d'une hausse continue du nombre d'agents en catégorie A (+18 agents), traduisant un renforcement des fonctions d'encadrement et d'expertise.

Les catégories B et C restent stables en volume, avec une légère augmentation en catégorie B (+8 agents) et une stabilité relative en catégorie C (+3 agents).

Cette tendance peut refléter une montée en compétences ou une évolution des besoins en matière de pilotage et de technicité au sein de la collectivité.

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie



Evolution de la répartition par catégorie



Par filière

La filière technique représente près de la moitié des effectifs (49%). Cette répartition par filière est constante depuis 2020

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	35%	34%	35%
Technique	50%	45%	49%
Culturelle	15%	21%	16%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Par genre

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	89%	11%
Technique	25%	75%
Culturelle	53%	47%

Les filières administratives et culturelles sont majoritairement féminines, à l'inverse la filière technique est majoritairement masculine.



B – Les effectifs non permanent

Les **agents non permanents** étant recrutés pour des besoins ponctuels ou saisonniers, pour de courtes durées, il est plus pertinent d'étudier les chiffres **sur l'année entière** plutôt que de limiter le recensement au 31 décembre.

Les recrutements temporaires répondent à différents besoins et prennent **plusieurs formes** :

- pour répondre à un besoin lié à un **accroissement temporaire** ou **saisonnier**
- les **contrats de projet** : réalisation d'un projet ou d'une opération - durée de 1 à 6 ans
- les **contrats d'apprentissage**
- les **collaborateurs de cabinet**

1 - Évolution du nombre d'agents sur poste non permanent

	2020	2021	2022	2023	2024
Renforts saisonniers et temporaires	68	44	52	63	45
Contrats de projet		1	1	1	3
Collaborateurs de cabinet	1	1	1	1	1
Apprentis	2	4	3	2	5
CUI-CAE	3				
Autres*	2				
Nombre total d'agents	76	50	57	67	54

* La catégorie « Autres » comprend : les agents d'une autre collectivité et exerçant une activité accessoire pour CAP Atlantique ou les volontaires en service civique.

Entre 2023 et 2024, on constate une diminution du nombre d'agents recrutés en renforts saisonniers et temporaires (-18 agents).

2 - Répartition des effectifs non permanents

Par type

	Femmes	Hommes	Ensemble
<i>Renforts saisonniers et temporaires</i>	24	21	45
<i>Contrats de projet</i>	3	0	3
<i>Collaborateurs de cabinet</i>	0	1	1
<i>Apprentis</i>	2	3	5
<i>Nombre total d'agents</i>	29	25	54

54 % des contractuels non permanents en 2024 sont des femmes contre 58 % en 2023.

Par affectation

	Femmes	Hommes	Ensemble
<i>Prévention et gestion des déchets</i>	3	16	19
<i>Cohésion territoriale</i>	7	1	8
<i>Communication</i>	3	0	3
<i>Environnement et des Economies primaires</i>	5	3	8
<i>Eau Assainissement Bâtiments Infrastructures</i>	1	2	3
<i>Aménagement et développement</i>	3	0	3
<i>Ressources</i>	5	0	5
<i>Numérique</i>	1	2	3
<i>Mobilités</i>	1	0	1
<i>Cabinet du Président</i>		1	1
<i>Nombre total d'agents</i>	29	25	54

Globalement, la parité est respectée avec 54 % de femmes et 46% d'hommes.

Au sein de la Direction de la Prévention et Gestion des Déchets (DPGD), 84% des agents sur des postes non permanents sont des hommes. Inversement à la Direction de la Cohésion Territoriale (DCT) est plutôt féminine (7 femmes pour 1 homme sur des postes non permanents).

Les métiers techniques (DPGD, DCEI et DINUM) sont majoritairement masculins. Les fonctions supports ou stratégiques (DIRCOM, DGAR et DGAT) sont majoritairement féminines.

35 % des besoins en recrutement de contractuels non permanents concernent la DPGD, en raison d'un surcroît d'activité lié à l'augmentation significative de la population durant les vacances scolaires.

Thème 2 - Âges

1 - Âges des agents

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,26	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,92	
Ensemble des permanents	45,60	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	29,40	

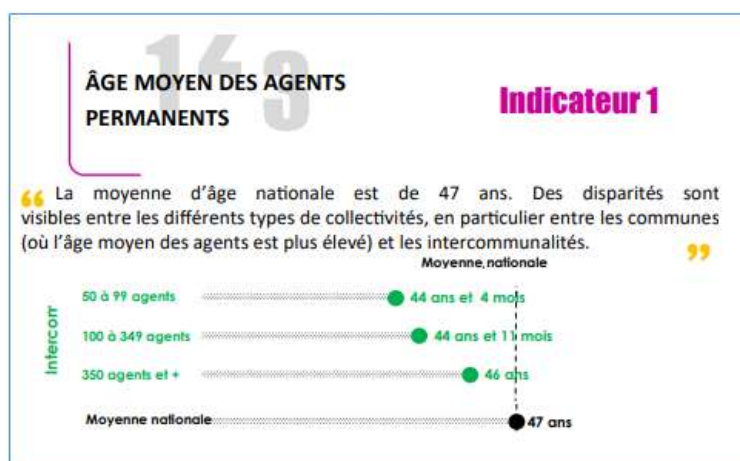
L'âge moyen des agents de la collectivité est de **45,6 ans** avec une population majoritairement située entre 30 et 49 ans, tandis que les contractuels non permanents présentent un âge moyen nettement plus bas (29,4 ans) traduisant une forte présence des jeunes dans ces emplois temporaires.

2 - Évolution de l'âge moyen des agents

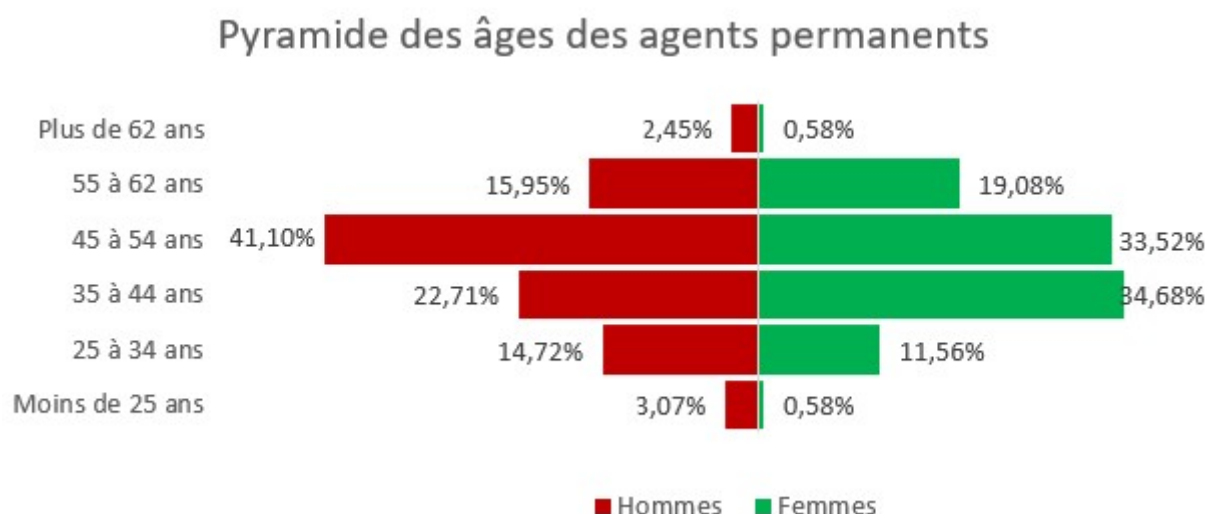
Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,0	40,1	45,5
Hommes	47,5	37,7	45,8

L'âge moyen des agents permanents est globalement similaire entre les femmes (45,5 ans) et les hommes (45,8 ans).

Toutefois, une différence apparaît selon le statut : les fonctionnaires présentent un âge moyen élevé (47 ans pour les femmes et 47,5 ans pour les hommes), tandis que les contractuels permanents sont nettement plus jeunes (40,1 ans pour les femmes et 37,7 ans pour les hommes).

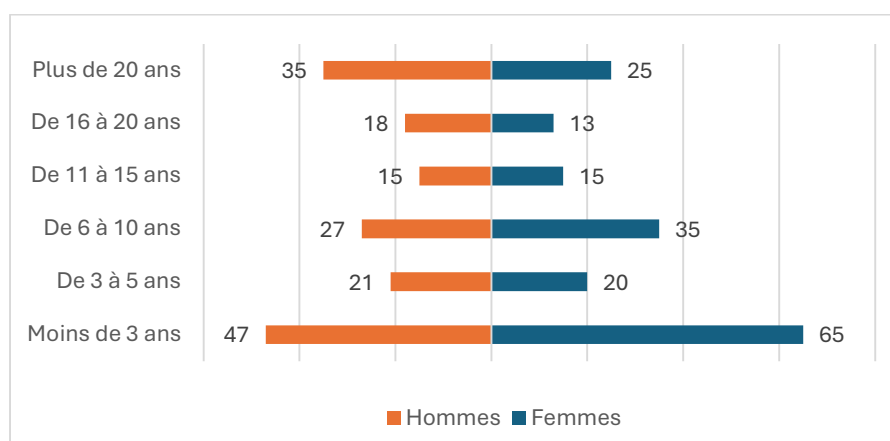


3 – Pyramide des âges des agents permanents



La pyramide des âges des agents permanents révèle **une forte concentration dans la tranche d'âge 45-54 ans** (41,1 % des hommes et 33,5 % des femmes), **suivie par les 35-44 ans** (22,7 % des hommes et 34,7 % des femmes). Les moins de 25 ans sont quasi absents (moins de 1 % des femmes et 3 % des hommes), tandis que les plus de 62 ans représentent une part marginale. Cette structure traduit un vieillissement global de la population permanente, avec un risque de départs massifs à moyen terme.

4 - Ancienneté dans la collectivité des agents permanents



L'**ancienneté moyenne des agents permanents** est de **9.9 ans** (8.75 ans pour les femmes, 11.12 ans pour les hommes). En 2023, l'ancienneté moyenne était de 11 ans, on constate donc une diminution.

La répartition par ancienneté montre une forte proportion d'agents récents : 112 agents ont moins de 3 ans d'ancienneté (65 femmes et 47 hommes), ce qui traduit une dynamique de recrutement importante. Les tranches intermédiaires (3 à 10 ans) sont également bien représentées (103 agents), tandis que les agents ayant plus de 20 ans d'ancienneté restent significatifs (60 personnes). Les hommes sont plus représentés dans les tranches supérieures, notamment au-delà de 20 ans.

Thème 3 - Temps de travail

1 - Répartition des temps de travail



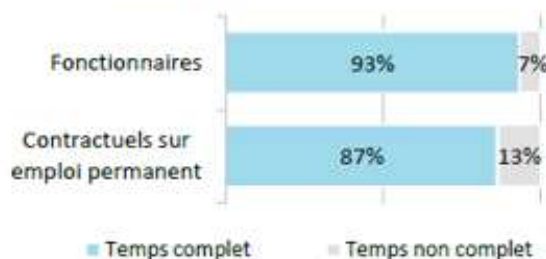
Différence entre un temps non complet et un temps partiel

- **Temps non complet** : il s'agit de postes créés pour une durée de travail inférieure à 100%. Le temps de travail de ces agents ne peut être modifié qu'après une décision du conseil communautaire, impliquant la suppression du poste existant et la création d'un nouveau poste à durée différente.
- **Temps partiel** : ces postes sont budgétairement prévus à temps complet mais les agents ont fait le choix de travailler à moins de 100%. Ils peuvent demander à augmenter leur temps de travail, sans qu'une délibération au conseil communautaire soit nécessaire.

La grande majorité des agents, qu'ils soient titulaires (93 %) ou contractuels (87 %), travaillent à temps complet.

Le temps non complet concerne principalement la filière culturelle et plus précisément les enseignants au conservatoire.

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



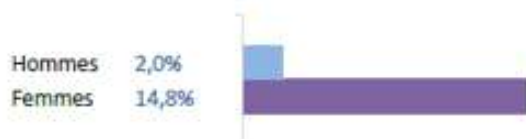
➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	41,5%	Culturelle	64,3%
Administrative	1,1%		

➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Au 31 décembre 2024, le taux d'agents sur emploi permanent travaillant à temps partiel est de **9 %**. **Il est en baisse** par rapport aux années précédentes (10.80 % en 2023).

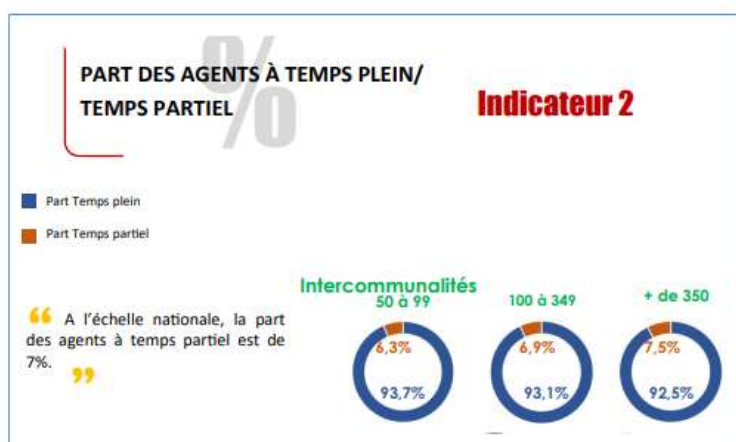
Cette diminution peut être liée à la mise en place de l'aménagement du temps de travail, qui a permis à certains agents de reprendre un temps complet, leur journée de temps partiel étant désormais compensée par l'ATT.

Le temps partiel est nettement plus fréquent chez les femmes (14,8 %) que chez les hommes (2 %).

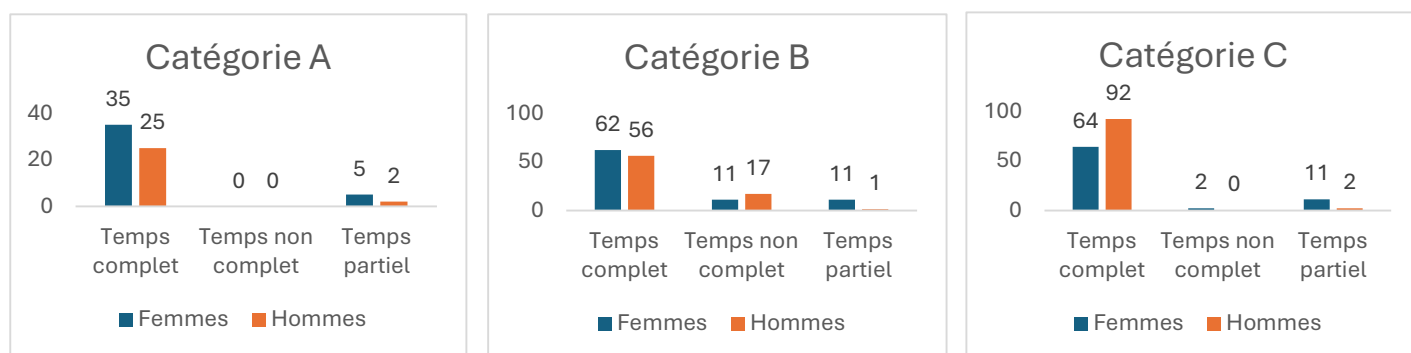


Un agent peut demander à travailler à temps partiel pour trois types de motifs :

- **Le temps partiel de droit** qui ne peut être refusé : enfant de moins de 3 ans, agent reconnu travailleur handicapé, soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- **Le temps partiel sur autorisation**, qui est accordé sous réserve des nécessités de service.
- **Le temps partiel thérapeutique**, accordé sur autorisation soit parce qu'il est reconnu favorable à l'amélioration de l'état de santé de l'agent, soit parce qu'une rééducation ou une réadaptation professionnelle est nécessaire pour retrouver un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent.



➡ Répartition des agents permanents par type de temps de travail et par catégorie



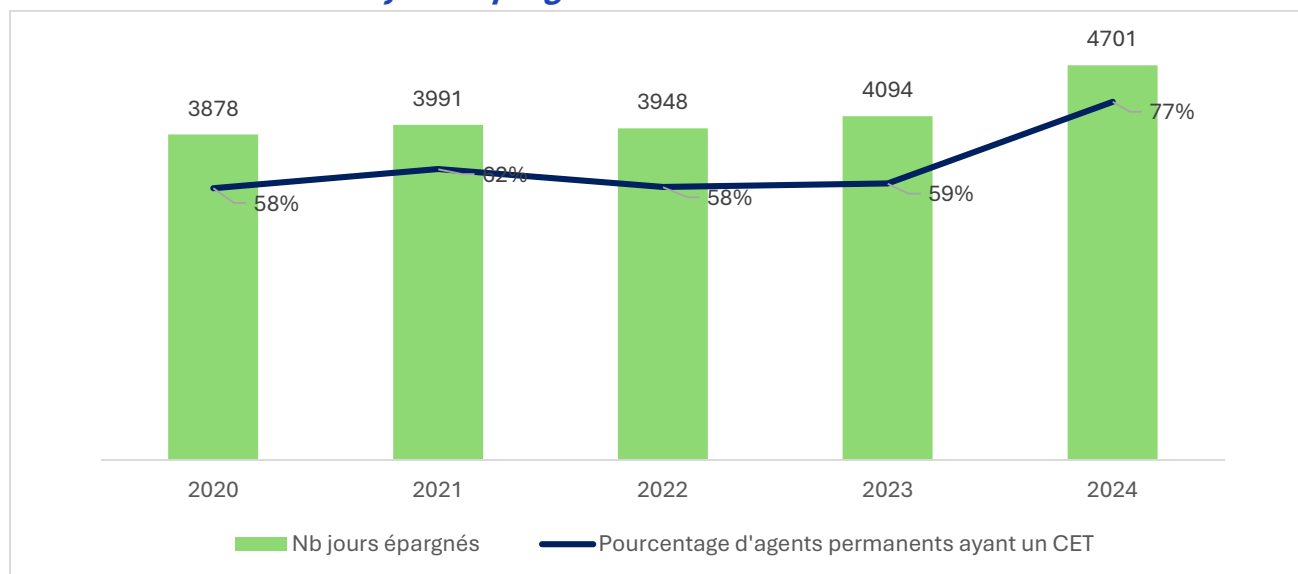
La répartition par catégorie et type de temps de travail montre une forte prédominance du temps complet dans toutes les catégories, avec quelques situations de temps partiel, principalement en catégorie A (7 agents).

➡ Les agents en temps partiels thérapeutique

15 décisions d'accords de **temps partiel thérapeutique** ont été recensées sur l'année (10 en 2023).

2 - Compte Épargne Temps

Évolution du nombre de jours épargnés

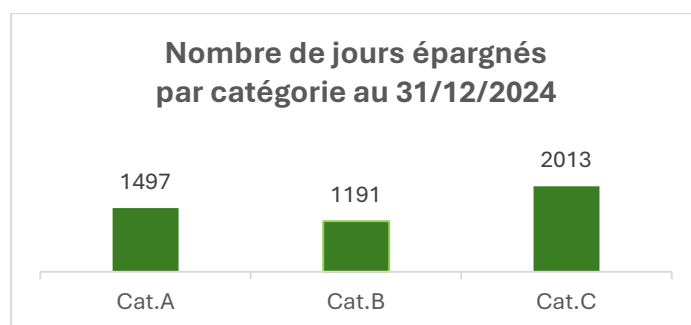


Année	Nombre de jours épargnés	Évolution du nombre de jours épargnés	Nombre agents ayant un CET	Évolution du nombre d'agents ayant un CET	Nombre moyen de jours/agent
2020	3878	+ 10 %	179	+ 7 %	21,6
2021	3991	+ 3 %	192	+ 7 %	20,8
2022	3948	- 1 %	179	- 7%	22
2023	4094	+ 4 %	192	+ 7 %	21,3
2024	4701	+14,82 %	258	+34.38 %	18.22

Le nombre de jours épargnés sur le CET progresse fortement en 2024 (+ 607 jours), **soit une hausse de 14,82%, porté par une hausse significative du nombre d'agents ayant un CET (+34,38%)**, bien que le nombre moyen de jours par agent diminue légèrement (18,22 jours en 2024 contre 21,3 jours en 2023). On constate que 33 agents ont ouvert un compte épargne temps durant l'année 2024.

Cette évolution traduit une utilisation plus large du dispositif, avec une répartition plus homogène entre les agents.

L'aménagement du temps de travail permettant de bénéficier de davantage de journées ou demi-journées libres dans la semaine peut expliquer le fait que les agents posent moins de congés.





L'arrêté du 24 novembre 2023 revalorise les montants forfaitaires d'indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps (CET) :

- catégorie C : **83 euros** bruts pour un jour
- catégorie B : **100 euros** bruts pour un jour
- catégorie A : **150 euros** bruts pour un jour

Les 4701 jours épargnés sur les CET des agents permanents de la collectivité représentent une enveloppe financière de **510 729 € en 2024**.

3 - Heures supplémentaires donnant lieu à rémunération



Les **heures supplémentaires** sont les **heures de travail effectuées par un agent à la demande de sa hiérarchie**. En priorité, elles donnent lieu à récupération. Pour les agents de catégorie B et C uniquement, si la récupération n'est pas possible, elles peuvent faire l'objet d'un paiement, sur demande de l'encadrant.

En 2024, la collectivité a rémunéré **2987 heures** supplémentaires, ce qui représente un coût de **75 691 €**. En 2023, 2009 heures supplémentaires avaient été rémunérées, soit une **augmentation de 48.7%**.

La majorité des heures supplémentaires rémunérées concernent la collecte des déchets (jours fériés, surcroît d'activité pendant certaines manifestations estivales...)

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Technique	14,5
Culturelle	8,1
Administrative	1,2
Femmes	3,6
Hommes	14,5
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	9,5

Thème 4 – Mouvements et Carrière

1 – Arrivées dans la collectivité

Il s'agit des nouveaux agents titulaires et contractuels permanents arrivés dans l'année (30 agents en 2024, 41 en 2023) soit par voie de mutation, soit par détachement soit par recrutement en contrat sur un poste permanent.

La part des recrutements par voie contractuelle demeure majoritaire par rapport au recrutement par mutation ou détachement (56,6% des arrivées).

Modalités de recrutement	Femmes 2024	Hommes 2024	Ensemble 2024	Femmes 2023	Hommes 2023	Ensemble 2023
<i>Par voie de mutation</i>	1	10	11	9	7	16
<i>Par voie de détachement</i>	0	2	2	3	-	3
<i>Par voie contractuelle (hors remplacement)</i>	7	10	17	17	5	22
<i>Total</i>	3	19	30	29	12	41

2 - Mobilité interne

Au cours de l'année 2024, on observe 9 mobilités internes (dont 2 contractuels), 5 hommes et 4 femmes.

- 2 agents issus de la filière administrative et 7 de la filière technique
- 3 agents de catégorie A, 4 agents de catégorie B et 2 de catégorie C
- 2 agents ont changé de catégorie (1 titulaire suite concours et 1 contractuel), 1 agent est resté B en passant sur poste A.

3 – Départs de la collectivité

43 agents sur poste permanent ont quitté la collectivité courant 2024, 15 titulaires et 28 contractuels, pour les motifs suivants :

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Ensemble</i>
<i>Démission</i>	4	0	4
<i>Détachement</i>	2	0	2
<i>Disponibilité</i>	2	1	3
<i>Fin de contrat sur emploi permanent</i>	11	11	22
<i>Mutation</i>	1	3	4
<i>Retraite</i>	3	4	7
<i>Autre cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)</i>	0	1	1
TOTAL	23	20	43

4- Évolution des mouvements des effectifs titulaires

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Arrivées	18	18	8	19	17	22
Départs	10	18	15	20	19	15
Évolution du nombre de titulaires	↗	-	↘	↘	↘	↗



5 - Avancements d'échelon, de grade et promotions internes

Avancement d'échelon

Correspond au passage à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il se produit automatiquement en fonction de l'ancienneté et permet d'avoir une augmentation du traitement indiciaire.

Avancement de grade

Constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il s'effectue après établissement par l'autorité territoriale d'un tableau annuel, établi après réussite à un examen professionnel ou au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Promotion interne

Constitue une possibilité d'évolution de carrière permettant aux fonctionnaires titulaires d'accéder sans concours à un cadre d'emplois, voire à une catégorie hiérarchique de niveau supérieur.

➡ 5 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 20% des nominations concernent des femmes

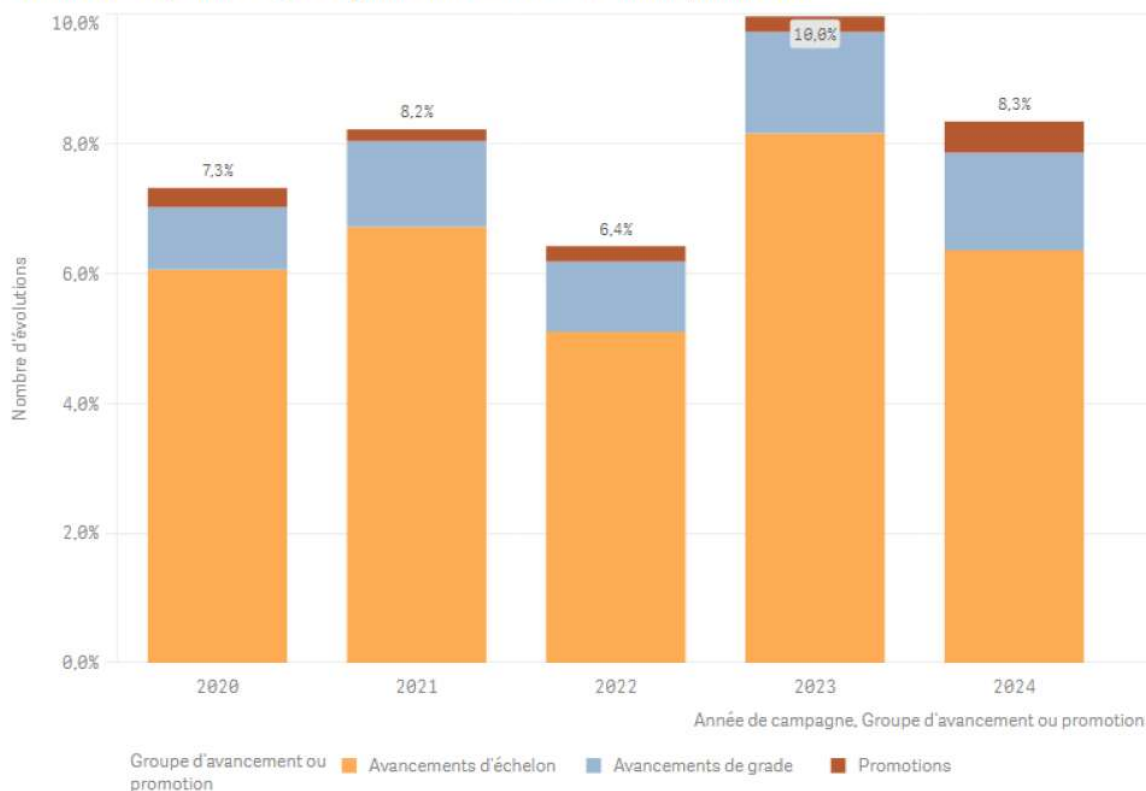
➡ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

➡ 106 avancements d'échelon et 25 avancements de grade

➡ 3 lauréats d'un examen professionnel nommés

Evolution de la part des agents ayant eu un avancement ou une promotion



6 - Stagiairisation et titularisation

- **9 agents stagiairisés** (5 femmes et 4 hommes) contre 14 en 2023.
- **17 agents titularisés** (6 femmes et 11 hommes) après une période de stage contre 6 en 2023

7 - Agents en position administrative particulière

- > Un agent en congés parental
- > 12 agents en disponibilité

- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 4 agents détachés dans une autre structure
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Thème 5 – Rémunération

1 – Données globales sur la rémunération des emplois permanents

■ Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

74 250 176 €

Charges de personnel

17 615 979 €

Part des charges de personnels

23,7% | 24,2%
Moyenne de la strate (2023)

Les charges de personnel représentent 24 % des dépenses de fonctionnement.

2 - Rémunération brute moyenne

			Évolution 2023-2024		Rappel évolution 2022 - 2023
	2024	2023	€	%	
Femmes	38 122 €	36 871 €	+ 1 251 €	+3.4 %	+ 7.4 % (2 542 €)
Hommes	37 913 €	36 933 €	+ 980 €	+2.6 %	+2.9 % (1 044 €)
Ensemble	38 020 €	36 901 €	+ 1 119 €	+3 %	+5.1 % (1 783 €)

En 2024, la rémunération brute moyenne des agents permanents, ramenée en temps complet, s'élève à **38 020 €** (36 901 € en 2023).

On peut noter :

- une évolution de la rémunération entre 2023 et 2024 de 3%
- une évolution beaucoup plus importante pour les femmes que pour les hommes mais qui ralentit par rapport à l'évolution en 2023 (3.4% en 2024 au lieu de 7.4% en 2023).
- la rémunération des hommes a évolué plus faiblement qu'entre 2023 et 2024 (2.6% en 2024 contre 2.9 % en 2023)

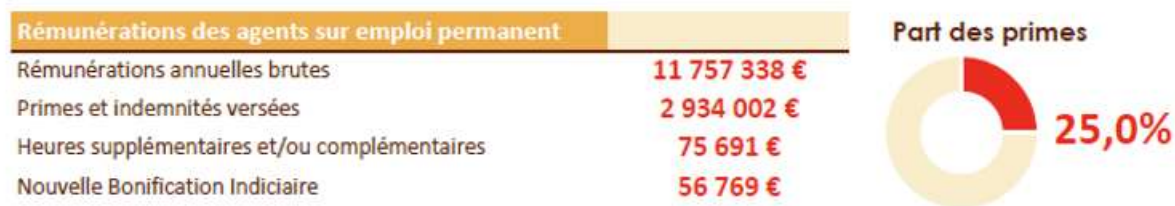
Les éléments majeurs impactant positivement la rémunération en 2024 sont :

- Le **SMIC** a été revalorisé deux fois en 2024 :
 - **Au 1er janvier 2024** : augmentation de **1,1 %**, portant le SMIC horaire brut à **11,65 €** (soit **1 766,92 € brut mensuel**)
 - **Au 1er novembre 2024** : nouvelle hausse de **2 %**, portant le SMIC horaire brut à **11,88 €** et le SMIC mensuel brut à **1 801,80 €** pour 35 heures hebdomadaires.

L'augmentation du SMIC en 2024 a eu pour effet sur la rémunération des fonctionnaires : **Relèvement de l'indice minimum de traitement** : pour les agents les moins rémunérés (catégorie C notamment), la hausse du SMIC a entraîné une revalorisation automatique de leur indice, afin de garantir un traitement au moins égal au SMIC.

- Le **point d'indice** a été revalorisé en 2024 :
 - **Au 1er janvier 2024**, tous les agents publics ont bénéficié de **l'attribution de 5 points d'indice majoré**, ce qui représente environ **+25 € brut par mois** par agent
 - Cette mesure s'ajoute à la **hausse de +1,5 % du point d'indice intervenue en juillet 2023**, qui a continué à produire ses effets sur l'année 2024

3 - Rémunération brute annuelle



Les primes et indemnités (IFSE, CIA, NBI, SFT...) représente **25 % de la rémunération brute annuelle**, en légère progression par rapport à 2023 (23%).

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

	Rémunération statutaire	8 373 990 €
	Primes	2 934 002 €
	SFT*	116 780 €
	HSC	75 691 €
	NBI*	56 769 €
	IR*	200 106 €
Rémunération annuelle brute :		11 757 338 €

*uniquement des fonctionnaires

4 - Versement des allocations chômage

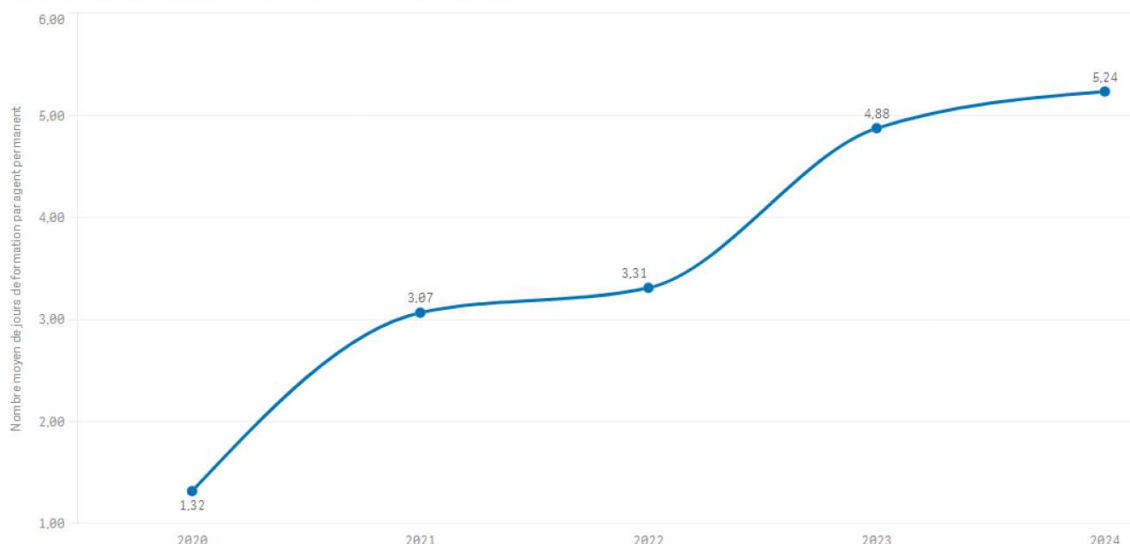
En 2024, le versement d'allocations chômage, pour un montant total de 43 501 € concerne des agents anciens titulaires.

En 2024, les **allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE)** ont été **revalorisées au 1er juillet** suite à la décision de l'Unédic. Ces ajustements ont eu pour effet d'augmenter légèrement le montant des indemnités versées.

Thème 6 – Formation

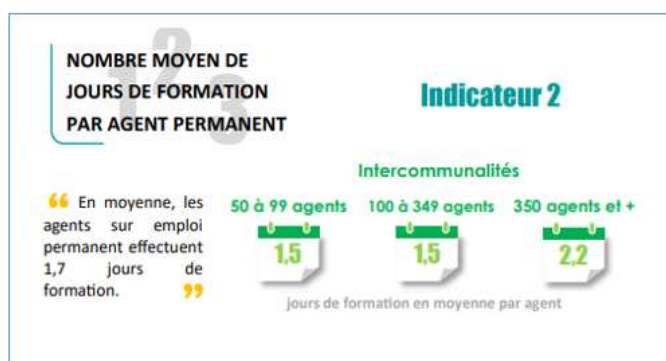
1 - Évolution du nombre moyen de jour de formation

Evolution du nombre moyen de jour de formation par agent permanent



Le nombre moyen de jours de formation par agent est de **5.24 jours** se situant nettement au-dessus de la moyenne nationale (1,7 jours).

On note également une poursuite de l'augmentation de ce chiffre entre 2023 et 2024 (**+7.38%**).



➡ En 2024, 96,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➡ 1 759 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

La collectivité se distingue par **une politique de formation particulièrement dynamique**, reflet d'une stratégie volontariste d'investissement dans le développement des compétences. Cette orientation vise à accompagner la transformation culturelle de la collectivité et à soutenir la mise en œuvre du projet de territoire.

2 - Évolution du nombre de jours par types d'organismes

Pour proposer les formations à ses agents, la collectivité a recours au CNFPT mais aussi majoritairement à d'autres organismes extérieurs (60%).

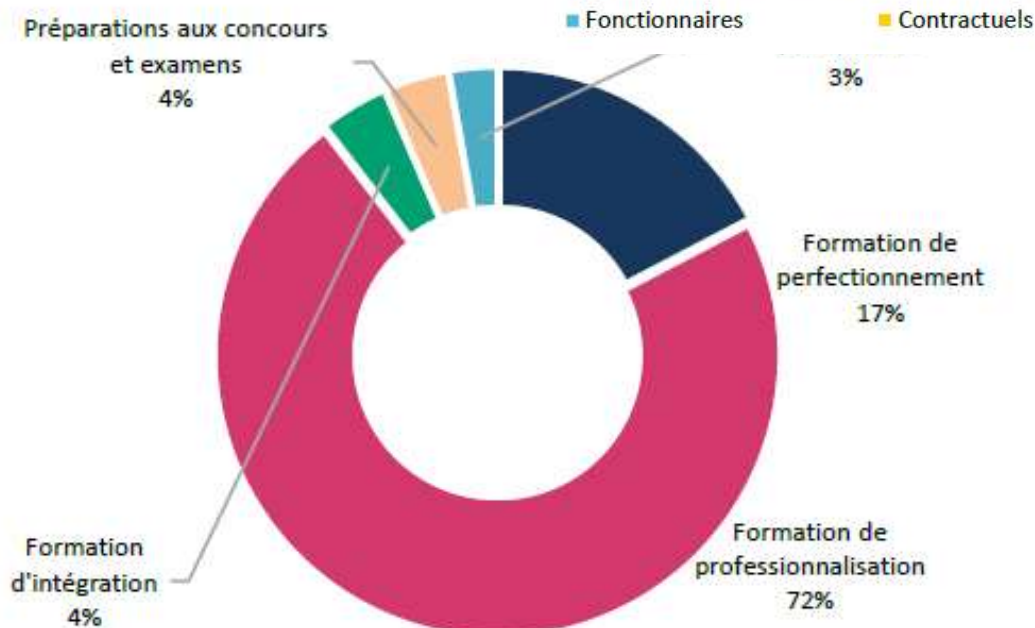
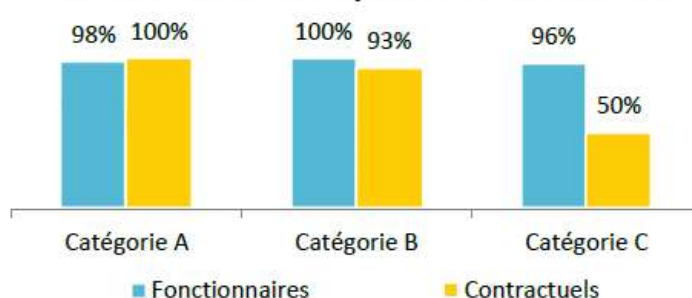
CNFPT	24%
Autres organismes	60%
Interne à la collectivité	16%

En 2024, on observe une hausse du recours à la formation interne à la collectivité rapport à 2023 (16% en 2024 contre 9 % en 2024).

3 – Répartition par catégorie et filière et selon le type de formation

La quasi-totalité des agents des catégories A et B ont bénéficié d'au moins une journée de formation en 2024 (entre 93 % et 100 %), traduisant une forte couverture de ces publics. En revanche, la catégorie C présente un écart notable entre fonctionnaires (96 %) et contractuels (50 %).

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024

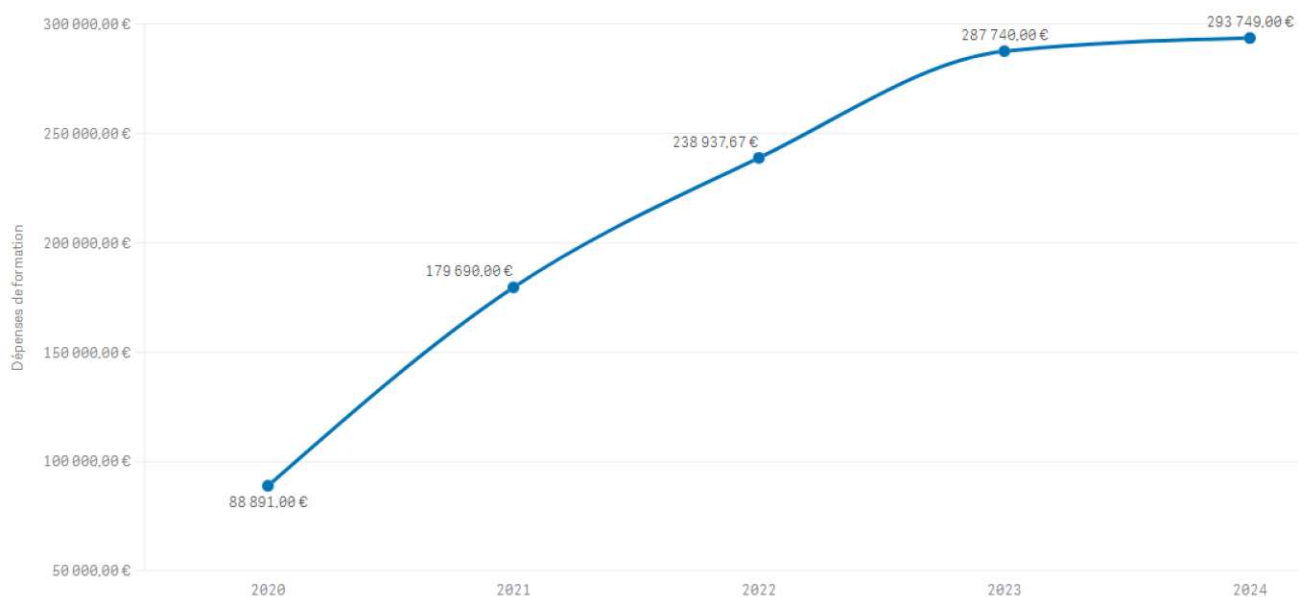


La répartition des actions de formation montre **une forte orientation vers la professionnalisation**, qui représente 72 % des formations réalisées, **suivie par le perfectionnement** (17 %).

Les autres dispositifs – intégration, préparation aux concours et formation personnelle représentent entre 3 % et 4 %, ce qui traduit une priorité donnée à l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des missions et à l'évolution professionnelle, tout en accompagnant l'évolution professionnelle des agents.

4- Les dépenses liées à la formation

Evolution des dépenses de formation



Le budget consacré à la formation est de **293 749 €** et se détaille de la manière suivante :

		Montants pour l'année 2024 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	94 552,00
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	0,00
5.1.4.3	Autres organismes	182 246,00
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	8 451,00
5.1.4.5	Coût de la formation des apprentis	8 500,00
Coût total des actions de formation		293 749,00

Parmi ces dépenses, celles liées à la prévention s'élèvent à **11 943 €** et représentent à 78 jours de formation.

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

Montant en €

Nombre de jours

Coût moyen

0 €

7

0 €

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

11 943 €

71

168 €

Thème 7 – Absentéisme



1 - Évolution du taux d'absentéisme

Le **taux d'absentéisme** est calculé en considérant le **nombre de jours d'absences calendaires par rapport au nombre de jours de présence des agents en activité au 31 décembre de l'année**. Il intègre les motifs d'absence maladie (ordinaire, longue durée, longue maladie), les accidents de service et de trajet, les maladies professionnelles et les absences liées à l'arrivée au foyer d'un enfant (congrés maternité, paternité et adoption).



Le **taux d'absentéisme est à 5.8% en 2024, en nette baisse** par rapport à 2023 (6.3%)..

Ce taux reste légèrement inférieur aux chiffres nationaux de 6.8% pour l'ensemble des collectivités.

➔ En moyenne, 13,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

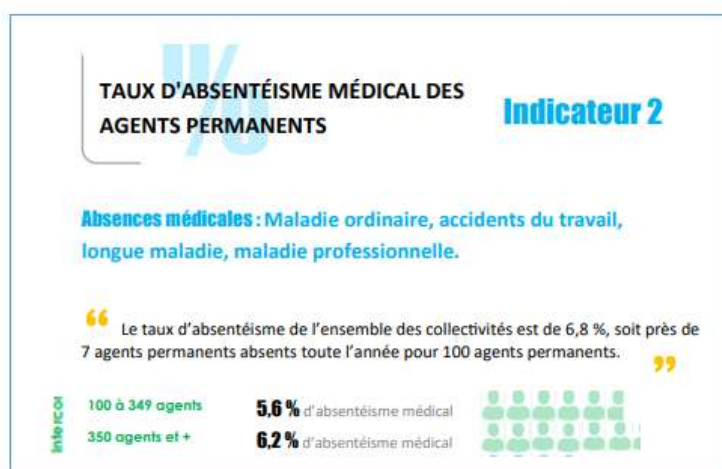
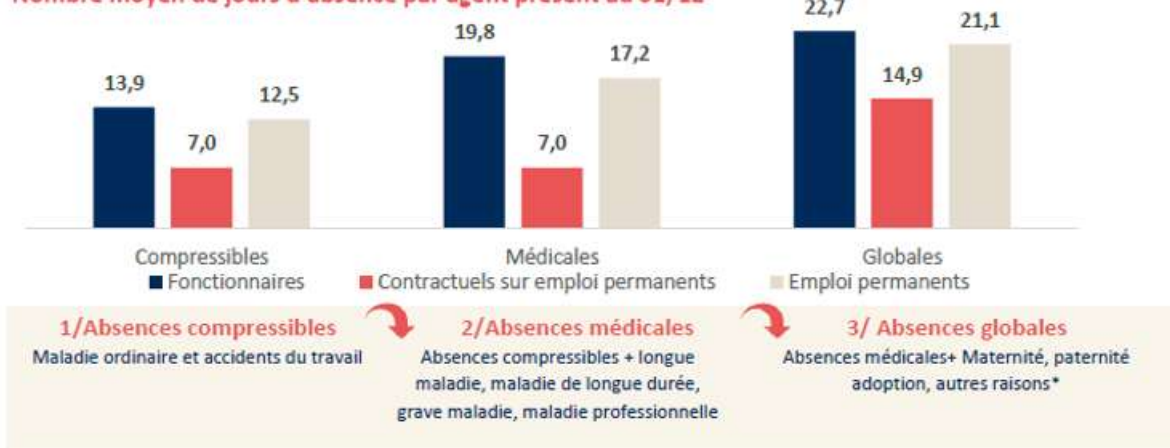
➔ En moyenne, 7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,81%	1,91%	3,43%	3,15%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,42%	1,91%	4,72%	3,15%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,21%	4,08%	5,79%	3,50%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ **36,16 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année**

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12



2 - Évolution du nombre de jours d'absence et du nombre d'agents absents

	2020	2021	2022	2023	2024	Moyenne 2020-2024
Nombre de jours d'absence	4925	4407	5636	7249	6901	5823
Nombre d'agents absents	109	110	219	149	250	167
Nombre moyen de jours d'absence par agent	45	34	26	49	28	35

En 2024, la moyenne du nombre de jours d'absence est à 28 jours d'absence par agent.

Entre 2023 et 2024, le nombre de jours d'absence diminue de 1 078 jours, **soit une baisse de 14,87 %**. Cette tendance contraste avec la forte hausse observée entre 2022 et 2023 (+28,62 %).

Cette diminution s'accompagne d'une hausse significative du nombre d'agents absents (250 contre 149 en 2023), ce qui traduit une dispersion des absences sur un plus grand nombre de personnes. Le nombre moyen de jours d'absence par agent recule fortement (28 jours contre 49 en 2023), confirmant que la tendance en 2024 est marquée par des absences plus courtes mais plus fréquentes.

3 - Évolution de la répartition du nombre de jours d'absence par motif

	2020	2021	2022	2023	2024
Maladie ordinaire	2001	3221	4326	4788	3985
Congé Longue Maladie / Congé Longue Durée	1452	336	487	1230	1006
Accident de travail	204	200	328	650	225
Maladie professionnelle	267	0	16	0	118
Maternité/paternité	1001	650	479	581	1117
Dispo d'office pour raison de santé					450
Nombre total de jours d'absence	4925	4407	5636	7249	6901

Globalement, on observe une baisse du total des jours d'absence en 2024 (6 901 jours contre 7 249 en 2023), la structure des motifs évolue, avec une réduction des absences longues et une hausse des absences liées à la parentalité et aux contraintes médicales spécifiques.

L'analyse des motifs d'absence sur la période 2020-2024 montre que **la maladie ordinaire est la principale cause** d'absence, représentant une part importante et en hausse jusqu'en 2023 (4 788 jours), avant de reculer en 2024 (3 985 jours).

Les congés longue maladie ou longue durée connaissent des variations importantes, avec un pic en 2020 (1 452 jours) puis une baisse en 2021, avant de remonter en 2023 (1 230 jours).

Les accidents de travail progressent fortement en 2023 (650 jours) et **diminuent en 2024** (225 jours).

Les absences pour maternité/paternité augmentent nettement en 2024 (1 117 jours).

À noter l'apparition en 2024 de 450 jours liés à des disponibilités d'office pour raison de santé.

4 - Évolution de la répartition du nombre d'agents absents par motif

	2020	2021	2022	2023	2024
Maladie ordinaire	85	111	197	124	134
Congé Longue Maladie / Congé Longue Durée	5	3	2	4	3
Accident de travail	7	8	9	10	9
Maladie professionnelle	3	0	1	0	1
Maternité/paternité	10	7	10	11	11
Dispo d'office pour raison de santé					2
Nombre total d'agents absents	110	129	219	149	190

Une tendance à la hausse du nombre d'agents absents en 2024 (+27,52%) rapport à 2023. La maladie ordinaire reste le principal motif avec une hausse du nombre d'agents concernés. Les autres motifs restent assez stables, la maladie professionnelle et les CLM/CLD sont peu nombreux.

5 – Autorisations spéciales d'absence

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'agents concernés			80	46	90
Nombre de jours d'ASA			112	79	195.5

En 2024, 90 agents ont bénéficié d'ASA pour un total de 195,5 jours, soit une hausse significative par rapport à 2023 (46 agents et 79 jours). Cette augmentation traduit une utilisation plus fréquente du dispositif des autorisations spéciales d'absence.

Thème 8 – Conditions de travail

1 - Handicap



Les BOETH sont les agents ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ainsi que les agents victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et percevant une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).

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**.

Lorsque le taux d'emploi direct n'atteint pas 6 %, l'employeur public doit verser une contribution au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Le secteur privé est soumis à la même obligation.

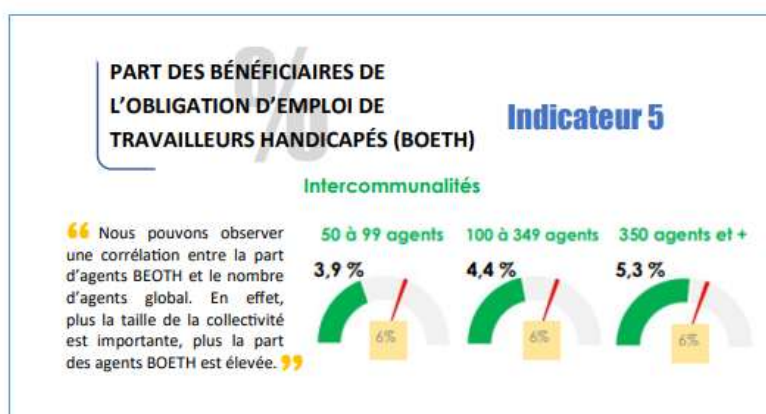
Évolution du taux d'emploi direct

Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré.

Au 31 décembre 2024, la collectivité compte **16 agents** Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) soit une part de **4.8%** des BOETH sur emploi permanent, en hausse par rapport à 2023 (4,63%) et 2022 (3,95%).



En 2024, compte tenu des effectifs de CAP Atlantique, l'obligation de taux d'emploi direct de 6% représente 20 personnes. CAP Atlantique comptant seulement 16 bénéficiaires, la contribution 2024 au FIPHFP s'élève à **14 898 €**.



2 – Accidentologie



Il existe 2 types d'accidents du travail :

Accident de service

Est présumé imputable au service tout accident survenu à un agent, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

Pour être reconnu comme tel, l'accident de service doit résulter d'un événement soudain, qu'il est possible de dater et de décrire, qui entraîne une atteinte (lésion) de l'état de santé de la victime.

Accident de trajet

Est reconnu imputable au service, l'**accident de trajet** dont est victime l'agent qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service

14 accidents du travail sont survenus au cours de l'année 2024 dont 13 accidents de service et 1 accident de trajet et ont concerné : 3 femmes et 11 hommes.

7 accidents de cette année sont à l'origine d'arrêts de travail d'une durée totale de 225 jours.

Le siège des lésions se situe principalement au niveau des membres inférieurs.

Les métiers les plus exposés aux accidents de travail sont les postes des agents de collecte des déchets, les agents de terrain de la direction de l'Environnement et les contrôleurs assainissement.

➔ 14 accidents du travail déclarés

4,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

16 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 86% des accidents du travail concernent la filière Technique

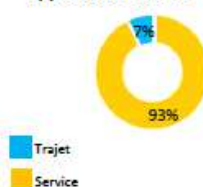
Filière

86%

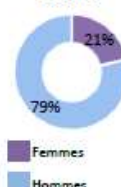
14%

■ Technique ■ Administrative

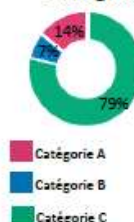
Type d'accident



Genre



Catégorie



Le taux de fréquence des accidents de travail est de 2,68 pour 100 agents permanents

	Nombre d'arrêts
Accident de service	8,0
Accident de trajet	1,0
Maladies professionnelles	1,0
ATI** au cours de l'année	0,0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjoints techniques	86,2%	22
Techniciens	13,8%	31
Adjoints administratifs	0,0%	0

Année de campagne	Q	Nombre d'accidents	Part sans arrêt	Nombre de jours d'arrêt	Nombre moyen de jours par accident	Nombre d'accidents pour 100 agents
Totaux		75	46,7%	1 667	22,2	4,8
2020		14	35,7%	240	17,1	4,6
2021		14	42,9%	209	14,9	4,5
2022		17	58,8%	346	20,4	5,6
2023		16	43,8%	647	40,4	5,0
2024		14	50,0%	225	16,1	4,2



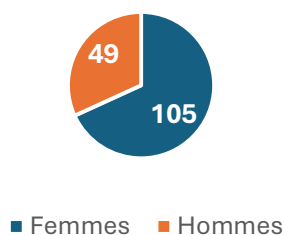
3 - Télétravail

La pratique du télétravail est ouverte à tous les agents quel que soit leur statut exceptés les stagiaires en immersion/découverte du milieu professionnel qui sont généralement présents sur de très courtes durées. Elle peut s'exercer sous deux formes :

- un télétravail régulier avec un jour fixe de la semaine
- un forfait annuel de 40 jours.

En 2024, 154 agents ont pratiqué le télétravail soit **42.2 %** des effectifs (49 % en 2023).

Répartition par sexe



Répartition par type de télétravail



PART DES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL

Indicateur 6

“ A l'échelle nationale, la part des agents exerçant leurs missions en télétravail est de 10 % . ”



Le nombre d'agents exerçant leurs missions en télétravail est beaucoup plus élevé qu'au niveau national. Il s'agit plutôt de femmes issues de la filière administrative en catégorie B et C.

1. Par catégorie

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Taux</i>
<i>Catégorie A</i>	26	16	42	27%
<i>Catégorie B</i>	37	24	61	40%
<i>Catégorie C</i>	42	9	51	33%
Total	105	49	154	100%

2. Par filière

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Taux</i>
<i>Filière administrative</i>	75	8	83	54%
<i>Filière technique</i>	21	40	61	40%
<i>Filière culturelle</i>	9	1	10	6%
Total	109	49	154	100%

3. Par direction

	femmes	hommes	total	% au sein de la direction
DCT	18	3	21	28
DEEP	4	10	14	52
DG	1	0	1	33
DGAAD	21	5	26	57
DGAR	28	2	30	81
DINUM	11	12	23	70
DCOM	4	2	6	100
DMOB	3	1	4	27
DPGD	5	0	5	7
EABI	9	13	22	50

4 - Dialogue social

Sujets présentés en CST et FSSSCT et avis émis en 2024

Sujet	Avis
CST	
Réorganisation de services (DPGD, ...)	Favorable
Mise en place des titres restaurant	Favorable
Structure d'organisation de la collectivité	Favorable
Structuration des astreintes (DEEP, DiNum, transports collectifs, collecte déchets)	Favorable
Prévoyance	Favorable
Transformation de postes	Favorable
Création d'une nouvelle direction : Direction des mobilités	Favorable
Création d'une école interne de la formation Agglo Académie	Favorable

Mise à jour du règlement du temps de travail	Favorable
Refonte du RIFSEEP	Favorable
Mise en place d'une prime d'intéressement pour les enseignants musicaux	Favorable
Rapport social unique 2023	Favorable
Rapport et plan d'action égalité femmes-hommes	Favorable
FSSST	
Rapport 2023 médecine du travail	Favorable
Bilan 2023 des accidents du travail	Favorable
Bilan 2023 de santé et sécurité au travail	Favorable
Point sur la mission ACFI	Information
Bilan des formation sécurité 2024	Favorable
Plan de formation lié à la santé, la sécurité et aux conditions de travail	Information
Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	Information
Mise en place d'un accompagnement au niveau de la prévention des risques psychosociaux du personnel	Information

En 2024, il y a eu 6 CST et 3 F3SCT.

Mouvements de grève

Trois mouvements de grèves ont eu lieu en 2024 (19/03, 05/12 et 12/12) à la suite d'un mot d'ordre national. Au cumulé, cela représente 5 journées de 7h et 9 agents grévistes, **soit un ratio moyen de 3.89 heures de grève par agent.**

5 - Sanctions disciplinaires



Thème 9 – Action et Protection sociale

1 - Action sociale

Comité d'Action Sociale de la presqu'île de Guérande (CAS)



Il regroupe les agents en activité au sein de CAP Atlantique La Baule – Guérande Agglo de la collectivité et du Syndicat Mixte Lila Presqu'île (jusqu'au 31 août 2024), et des retraités. Les adhérents du CAS peuvent profiter de nombreuses prestations pour la famille, les vacances, les sorties et les spectacles, les loisirs, les événements familiaux et professionnels (naissance, mariage/pacs, décès, médaille d'honneur, départ en retraite).

La subvention versée au CAS par la collectivité en 2024 s'élevait à **125 000 €** pour **315 agents adhérents** (montant identique à 2023).

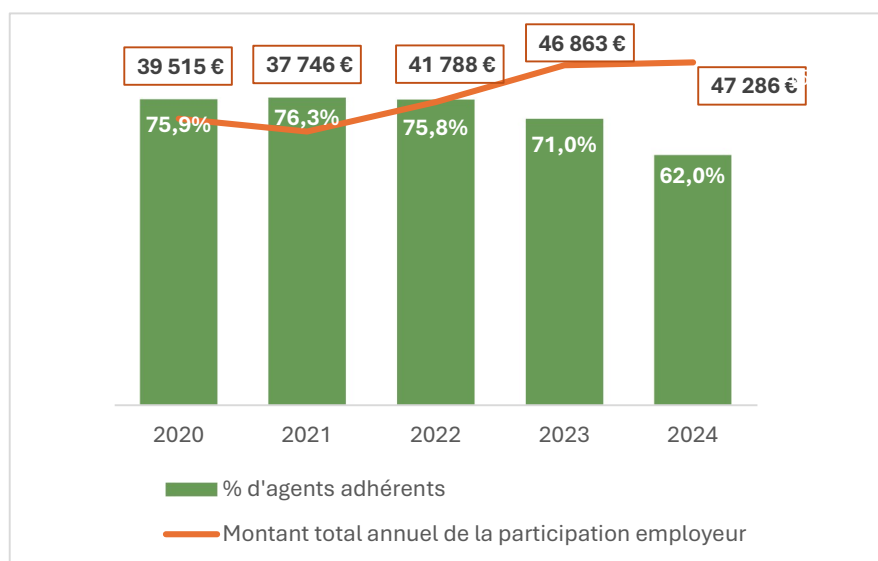
2- Prévoyance

En 2024, le montant total de la participation employeur au contrat de prévoyance était de **47 286 €** et concernait **225 bénéficiaires**. Le montant annuel moyen par bénéficiaire était de **210 €**.

Le montant de la participation employeur par agent dépend du salaire brut :

Salaire brut	Participation employeur (% du montant de la cotisation)
< 2 500 €	70%
Entre 2 500 et 3 000 €	60%
> 3 000 €	50%

Évolution du montant de la participation employeur et du nombre de bénéficiaires



La baisse du taux d'adhésion constatée en 2023 se poursuit en 2024.