



ancenis-saint-gereon.fr

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
DÉPARTEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE

## DÉLIBÉRATION MUNICIPALE N°2024-160 Conseil municipal du 16 décembre 2024

Le **Lundi Seize Décembre Deux Mil Vingt Quatre à Dix Neuf Heures**, les membres du conseil municipal, régulièrement convoqués, se sont réunis au lieu habituel de leurs séances, sous la présidence de Monsieur Rémy ORHON, Maire d'Ancenis-Saint-Géréon.

**Présents :** Rémy ORHON, Mireille LOIRAT, Gilles RAMBAULT, Fanny LE JALLE, Florent CAILLET, Myriam RIALET, Bruno DE KERGOMMEAUX, Laure CADOREL, André-Jean VIEAU, Mélanie COTTINEAU, Renan KERVADEC, Marine MOUTEL-COCHAIS, Sébastien PRODHOMME, Monique GOISET, Johanna HALLER, Olivier AUNEAU, Arnaud BOUYER, Sylvie ONILLON, Bruno FOUCHER, Isabelle BOURSE, Patrice GOUDE, Vivien BRANCHEREAU, Régis ROUSSEAU, Julie AUBRY, Sarah ROUSSEAU, Camille FRESNEAU, Olivier BINET, Séverine LENOBLE, Cécile BERNARDONI et Nicolas RAYMOND conseillers municipaux.

**Absent(e)s :** Carine MATHIEU, Katharina THOMAS

**Excusée(s) :** Anthony MORTIER, Fabrice CERISIER, Nabil ZEROUAL

**Pouvoirs :** Anthony MORTIER à Bruno FOUCHER, Fabrice CERISIER à Florent CAILLET, Nabil ZEROUAL à Nicolas RAYMOND

Nombre de conseillers en exercice : 35  
Nombre de conseillers présents ou représentés : 33  
Date de la convocation : 09 décembre 2024  
Date de la publication : 18 décembre 2024

### 2024-160      **RESSOURCES HUMAINES - RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023**

**Rapporteuse : Johanna HALLER**

Conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les collectivités locales ont pour obligation de produire annuellement un Rapport social unique (RSU) Celui-ci se substitue au bilan social qui était établi précédemment tous les deux ans.

Le RSU a pour vocation de devenir un outil central dans la gestion des ressources humaines et en matière dialogue social.

Il doit permettre de :

- Réaliser un état des lieux afin de mesurer l'évolution de l'ensemble de données RH
- Etablir et alimenter les Lignes directrices de gestion (LDG) qui vont déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- Faire un état comparatif avec les collectivités de taille équivalente

Le RSU comporte des éléments et des données déclinés sous une dizaine d'indicateurs relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, aux avancements et à la promotion interne, à la mobilité, à la rémunération, à la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, la lutte contre les discriminations, au handicap, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Les données sociales composant le RSU sont transmises au Centre de Gestion qui établit une synthèse graphique par collectivité et produit également une fiche repère avec l'ensemble des données recueillies sur les collectivités de même strate sur le département de Loire Atlantique.

Conformément à la réglementation, le RSU 2023 a été présenté au Comité social territorial (CST) le 9 décembre dernier et doit être transmis après avis du CST au Conseil municipal.

Aussi il est proposé au Conseil municipal d'en prendre acte.

**VU** le Code général des collectivités territoriales ;

**VU** le Code général de la fonction publique, et notamment les articles L. 231-1 et L. 231-4 ;

**VU** le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au rapport social unique et à la base de données sociales ;

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

Après avis du Comité Social Territorial du 9 décembre 2024.

Après avis de la commission finances, ressources humaines et tranquillité publique du 5 décembre 2024.

Le Conseil Municipal prend acte du rapport social unique 2023.

Pour extrait,  
Le Maire,  
**Rémy ORHON**



**Les secrétaires de séance,**  
Johanna HALLER



Cécile BERNARDONI



Nicolas RAYMOND



Publication sur le site internet le :

**17 DEC. 2024**

Transmission au contrôle de légalité le :

*Cet acte peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Nantes dans un délai de deux mois à compter de la notification.*

## COMMUNE DE ANCENIS-SAINT-GEREON

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Loire-Atlantique.

## Effectifs

➤ 198 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 149 fonctionnaires
- > 23 contractuels permanents
- > 26 contractuels non permanents



➤ 5 contractuels permanents en CDI

➤ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➤ Précisions emplois non permanents

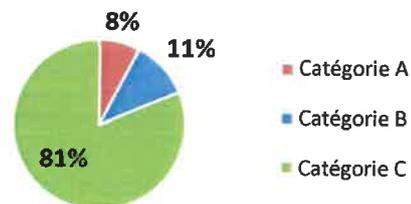
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 88 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

## Caractéristiques des agents permanents

➤ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	13%	25%
Technique	44%	83%	49%
Culturelle			
Sportive	3%	4%	3%
Médico-sociale	2%		2%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	21%		18%
Total	100%	100%	100%

➤ Répartition des agents par catégorie



➤ Répartition par genre et par statut

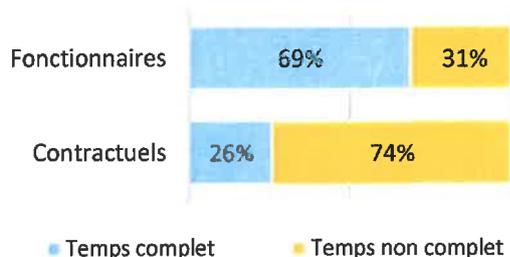
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	34%	66%
Contractuels	35%	65%
Ensemble	34%	66%

➤ Les principaux cadres d'emplois

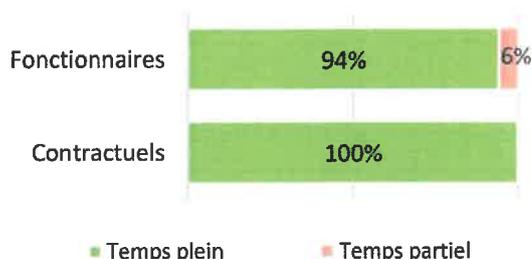
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	41%
Adjointes administratifs	17%
Adjointes d'animation	16%
Attachés	5%
Agents de maîtrise	4%

## — 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
Animation	74%	
Médico-sociale	67%	
Technique	26%	79%

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

0% des hommes à temps partiel  
10% des femmes à temps partiel

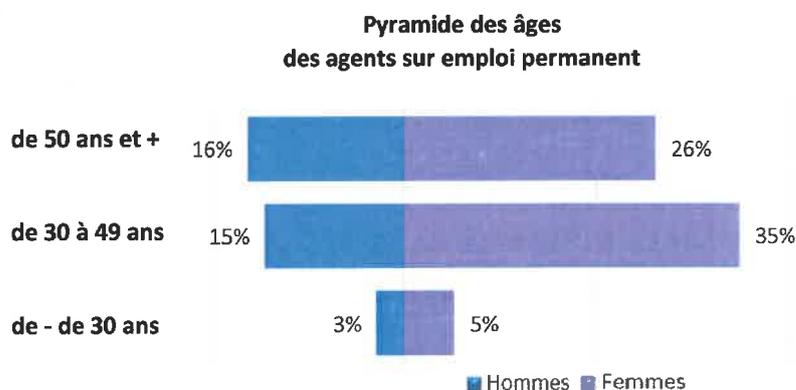
## — Pyramide des âges

### ✦ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,60
Contractuels permanents	39,89
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,57</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	32,69



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

## — Équivalent temps plein rémunéré

### ✦ 153,48 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 131,22 fonctionnaires
- > 13,91 contractuels permanents
- > 8,35 contractuels non permanents

279 334 heures travaillées rémunérées en 2023

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	12,17 ETPR
Catégorie B	16,89 ETPR
Catégorie C	116,07 ETPR

## — Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

> 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

> 3 agents détachés au sein de la collectivité

## Mouvements

- En 2023, 78 arrivées d'agents permanents et 49 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
143 agents	172 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	1,4%
Contractuels	↘	-675,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>20,3%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	80%
Mutation	8%
Démission	4%
Départ à la retraite	4%
Mise en disponibilité	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	56%
Arrivées de contractuels	31%
Recrutement direct	8%
Voie de mutation	4%
Voie de détachement	1%

\* 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

- 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- 68 avancements d'échelon et 8 avancements de grade

- 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

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

## Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	2	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 52,15 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	12 984 671 €	Charges de personnel*	6 771 012 €	➔	Soit 52,15 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	-------------	---	---

\* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 370 654 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	872 493 €		190 934 €
IFSE :	0 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	184 954 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	28 200 €		
Supplément familial de traitement :	48 914 €		
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	55 342 €	42 775 €	32 192 €		27 705 €	s
Technique	47 981 €	s	35 041 €	s	27 565 €	22 322 €
Culturelle						
Sportive			34 599 €	s		
Médico-sociale					28 163 €	
Police			s		35 205 €	
Incendie						
Animation			31 491 €		25 921 €	26 670 €
Toutes filières	53 095 €	42 113 €	34 038 €	s	27 581 €	24 873 €

\*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 19,96 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,73%
Contractuels sur emplois permanents	22,21%
<b>Ensemble</b>	<b>19,96%</b>

⇒ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP

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

⇒ 886,86 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 10332,65 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												
Catégorie B												
Catégorie C												

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➤ En moyenne, 19,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 20,5 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)	3,64%	5,61%	3,91%	0,94%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,22%	5,61%	5,28%	0,94%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,63%	7,02%	5,81%	0,94%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➤ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➤ 30,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➤ 14 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 7,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 11 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.

**15 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires\*

⇒ 93 % sont en catégorie C\*

⇒ 37 024 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➤ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➤ **FORMATION**  
94 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 13 095 €

Coût par jour de formation : 139 €

➤ **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 : 17 989 €

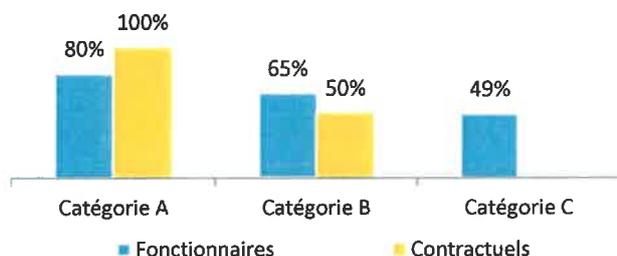
➤ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

## Formation

- En 2023, 48,3% 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 2023



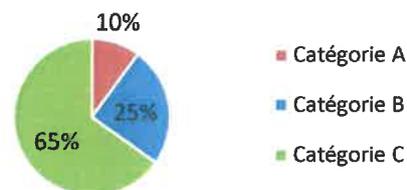
- 52 968 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	70 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Autres organismes	24 %

- 386 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	68%
Autres organismes	32%

## 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	12 806 €	22 842 €
Montant moyen par bénéficiaire	207 €	204 €

- 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

23 jours de grève recensés en 2023

- Comité Social Territorial

4 réunions en 2023 dans la collectivité

## 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 : novembre 2024

Version 1

Accusé de réception en préfecture  
044-200083228-20241216-7\_2024delib160-DE  
Reçu le 17/12/2024