

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2023

Analyse

En préambule, il est précisé que cette analyse s'appuie sur un comparatif avec les données issues du RSU de la Ville pour l'année 2022. Le Centre de gestion de Loire-Atlantique n'a pas publié de synthèse des RSU des communes de même strate démographique (communes de 5000 à 9999 habitants) pour l'année 2023 (les dernières données publiées datent de 2022).

1. Effectifs, caractéristiques des agents permanents, temps de travail et pyramide des âges

Les effectifs sont à prendre en compte au 31 décembre 2023.

La Ville compte à cette date **110 agents**, y compris les agents non permanents, soit **6 agents de plus qu'en 2022**. Un agent est détaché sur emploi fonctionnel.

L'augmentation des effectifs s'explique par des postes vacants au 31/12/2022 (responsable du restaurant scolaire et chef de projet « voiries-réseaux » notamment) et quelques créations de postes :

- Création d'un poste de médiathécaire dans le cadre du projet de service visant à élargir les horaires d'ouverture de la médiathèque et à proposer de nouvelles animations,
- Création d'un poste de policier municipal dans le cadre de la mise en place de la police pluricommunale,
- Création d'un poste d'agent d'entretien à mi-temps pour la maison de l'enfance dans le cadre du projet de réinternalisation de l'entretien des locaux,
- Création d'un poste d'agent d'accueil et de gestion administrative permettant le remplacement d'un agent bénéficiant d'une mobilité interne pour raisons de santé.

Statut des agents :

- **69** fonctionnaires (titulaires et stagiaires), chiffre identique à l'année 2022.
- **28** contractuels sur emploi permanent, contre 15 en 2022.
- **13** contractuels sur emploi non permanent, contre 20 en 2022.

En 2022, la Ville de Clisson comptait un nombre plus élevé de contractuels sur emploi non permanent que sur emploi permanent, ce qui s'expliquait par le nombre d'animateurs recrutés pour assurer la pause méridienne, l'accueil périscolaire et l'accueil de loisirs sans hébergement du mercredi et des vacances scolaires. Cette inversion de tendance est liée, notamment, au plan de pérennisation des emplois mis en place (remplacement de contrats non permanents par des contrats permanents inscrits au tableau des effectifs, mises en stage et titularisations). Ainsi, 4 postes permanents ont été créés au 1^{er} janvier 2023, 1 poste au 1^{er} juillet 2023 et 2 postes au 1^{er} janvier 2024. Pour les mêmes raisons, il a été décidé du remplacement de deux contrats non permanents de 6 mois chacun pour le service Cadre de vie par un poste permanent en logistique avec polyvalence sur la voirie en 2024.

Le nombre de fonctionnaires est identique à la situation de l'année 2022. Trois raisons peuvent être avancées :

- La volonté de la collectivité de fidéliser les agents contractuels, en leur proposant, lorsque leur grade le permet, une intégration directe avec mise en stage. Ainsi, en 2023, 4 agents ont bénéficié d'une mise en stage.
- Un turn-over moins important en 2023 parmi les fonctionnaires.
- La réception de candidatures d'agents titulaires en augmentation lors des recrutements, tendance qui se confirme en 2024.

La répartition des agents par catégorie est quasi identique à l'année 2022 :

Catégorie	Clisson 2023	Clisson 2022	Moyenne autres communes 2022
A	9 %	8 %	8 %
B	14 %	14 %	12 %
C	76 %	77 %	81 %
Total	99 % (*)	99 % (*)	101 % (*)

(*) Les écarts sur les pourcentages proviennent des arrondis. Les décimales n'apparaissent pas dans la synthèse.

Parmi les agents permanents, les deux filières les plus représentées restent la filière technique (41 % contre 42 % en 2022) et la filière administrative (29 % contre 31 % en 2022). Il est à noter un léger recul dans les filières technique et administrative et une augmentation significative de la représentation de la filière animation (14 % contre 10 % en 2022), liée à la volonté de la collectivité de pérenniser les emplois, notamment dans cette filière où les postes sont souvent précaires.

Cela se traduit également sur les principaux **cadres d'emplois** représentés qui sont :

Cadre d'emplois	2023	2022	Moyenne autres communes 2022
Adjoints techniques	32 %	32 %	36 %
Adjoints administratifs	15 %	17 %	15 %
Adjoints d'animation	13 %	10 %	15 %

La proportion de femmes dans les effectifs est en baisse (56 % contre 60 % en 2022). La répartition femmes/hommes est assez équilibrée (56 % de femmes et 44 % d'hommes).

Contrairement à 2022, la proportion d'emplois à temps non complet augmente chez les contractuels (32 % contre 27 % en 2022) et baisse chez les fonctionnaires (19 % contre 26 % en 2022). Ces chiffres peuvent notamment s'expliquer par l'augmentation des quotités de travail des agents de l'état civil (agents titulaires), initiée début 2023. Pour rappel, dans les Communes de même strate en 2022, les emplois à temps non complet représentaient 28 % chez les fonctionnaires et 60 % chez les contractuels. Il y a donc à Clisson moins d'emplois à temps non complet que dans les autres Communes de même strate. Les 3 filières les plus concernées par les emplois à temps non complet sont les mêmes qu'en 2022 (médico-sociale, culturelle et animation).

Il est difficile d'établir un comparatif sur le temps partiel car celui-ci peut être de droit et donc, opposable à la commune, ou sur autorisation. En 2023 comme en 2022, il concerne principalement les femmes (20 %). 5 % des hommes travaillent également à temps partiel.

Il est noté un rajeunissement des effectifs : l'âge moyen des agents de la Ville est de **43 ans** (soit 2 ans de moins qu'en 2022 - 45 ans), et inférieur aux données des autres Communes en 2022 (46 ans). Il est constaté :

- Une baisse significative sur la tranche d'âge des 50 ans et + : **29 %** de l'effectif contre 37 % en 2022.
- Une augmentation sur la tranche d'âge des moins de 30 ans : **13 %** de l'effectif contre 8 % en 2022.

Une attention particulière reste portée aux agents qui pourraient se trouver en situation d'usure professionnelle. Des mesures d'aménagement de poste ou de reclassement sont étudiées selon les situations. Ainsi, en 2023, trois agents ont bénéficié :

- pour l'un d'entre eux d'un aménagement de sa fiche de poste,
- pour les deux autres, de mobilités internes sur des postes moins exposés.

L'effectif en équivalent temps plein rémunéré, sur l'ensemble de l'année 2023, est supérieur à l'effectif 2022 (103,98 ETPr contre 94,46 en 2022). Diverses raisons expliquent ce chiffre : l'augmentation des effectifs précédemment exposée, le contexte de turn-over et de vacances de postes de l'année 2022, les temps de « tuilage » opérés sur certains postes et la prise en compte du recrutement des agents recenseurs en 2023.

Comparatif des ETPr par catégorie, pour les emplois permanents :

<i>Catégorie</i>	2023	2022
A	9,16	6,44
B	13,06	12,09
C	72,04	61,42

2. Mouvements et évolution professionnelle

Le taux de rotation du personnel à Clisson pour l'année 2023 est de **24,2 %**, en forte baisse par rapport à 2022 (35,7 %) et proche de la moyenne des autres Communes en 2022 (24,6 %).

Cette évolution atteste d'une stabilisation des effectifs en 2023. Les principales causes de départ confirment en partie cette tendance avec une augmentation de la proportion des fins de contrats de remplacement (44 % contre 38 % en 2022) et une baisse des démissions (6 % contre 13 % en 2022). Les mutations et les demandes de disponibilité sont en revanche en augmentation (respectivement 25 % contre 17 % en 2022 et 13 % contre 8 % en 2022). Ces dernières données démontrent le souhait des agents de conserver leur statut d'agent public, confirmant la tendance observée sur les recrutements avec une augmentation du nombre de candidatures de fonctionnaires.

Parmi les modes d'arrivée d'agents permanents dans la collectivité, le recrutement de contractuels (hors remplacements) reste très largement majoritaire avec **79 %** des arrivées contre 81 % en 2022. Les recrutements par voie de mutation ou intégration directe représentent **22 %** contre 19 % en 2022.

Afin de fidéliser ses agents, la Ville a **mis en stage 4 agents** (chiffre identique à 2022), soit 4,12 % de l'effectif des agents permanents et a permis **l'avancement de grade de 8 agents** (+ 4 agents par rapport à 2022), soit 11,59 % de l'effectif des fonctionnaires. **Un agent** a été proposé par la collectivité à la promotion interne (passage en catégorie B). Son dossier a été accepté par le Centre de gestion de Loire-Atlantique et l'agent a pu être nommé sur son nouveau grade. Il est également à noter que **3 agents**, lauréats d'un examen professionnel, ont été nommés sur leur nouveau grade par la collectivité.

Enfin, 36 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 52,17 % des fonctionnaires. Ce chiffre en baisse par rapport à 2022 (44 agents) s'explique par la refonte des grilles indiciaires des agents de catégorie C intervenue début 2022, accordant une bonification exceptionnelle d'un an à la plupart des agents (à l'exception de la catégorie C3 « principal de 1^{ère} classe ») et conduisant automatiquement à un nombre élevé d'avancements d'échelons. Pour rappel, les avancements d'échelons sont de droit et exclusivement liés à l'ancienneté de l'agent dans son grade.

3. Rémunérations

Les charges de personnel sont en augmentation et représentent **54,2 %** des dépenses de fonctionnement (50,29 % en 2022), même si elles restent inférieures à la moyenne des autres Communes de même strate (56,48 % en 2022).

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes représente **14,8 %** (15,69 % en 2022). Ce chiffre n'est pas représentatif d'une baisse des régimes indemnitaires. Il est lié à la structure des rémunérations qui évolue selon le profil des agents recrutés (titulaires/contractuels, indice de rémunération selon l'expérience, perception du supplément familial de traitement et/ou de la NBI...). En effet, une délibération modifiant le RIFSEEP a été votée par le Conseil municipal en décembre 2022 et tous les agents de la collectivité ont bénéficié d'une revalorisation de leur régime indemnitaire au 1^{er} janvier 2023, au regard du contexte d'inflation.

Il est précisé que les données saisies pour les heures supplémentaires et les heures complémentaires ont été mal prises en compte dans la génération automatique de la synthèse. En effet, 871 heures supplémentaires et 244 heures complémentaires ont été réalisées et rémunérées au cours de l'année 2023 (contrairement aux 1 053,95 heures supplémentaires figurant dans la synthèse). Ces chiffres traduisent une baisse des heures supplémentaires (1 188 h en 2022) et une légère hausse des heures complémentaires (199 h en 2022). Pour rappel, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail (35 h). Les heures complémentaires quant à elles concernent les heures effectuées par des agents à temps non complet ou à temps partiel, entre leur quotité de travail et les 35 heures d'un temps complet.

Comme 85 % des collectivités (en 2022), la Ville de Clisson a choisi de maintenir le régime indemnitaire en cas de congé de maladie ordinaire.

La Ville de Clisson adhère au régime d'assurance chômage pour ses anciens agents contractuels. Elle est en auto-assurance pour l'indemnisation de ses agents fonctionnaires. A ce titre, deux agents (un agent mis à la retraite pour invalidité et un ancien titulaire démissionnaire) ont bénéficié en 2023 d'une indemnisation de la Ville.

4. Absences, santé, sécurité et conditions de travail

Comparatif des **taux d'absentéisme pour les agents permanents** (fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents) :

Type d'absentéisme	2023	2022	Moyenne des autres communes 2022
Absentéisme « compressible » (maladie ordinaire et accidents du travail)	4,79 %	5,35 %	5,08 %
Absentéisme médical (toutes absences pour motif médical y compris longues maladies...)	5,90 %	8,21 %	7,04 %
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	6,59 %	9,65 %	7,77 %

Concernant l'absentéisme dit « compressible », le taux est en baisse (**4,79 %** contre 5,35 % en 2022), malgré la persistance de quelques arrêts de maladie ordinaire de longue durée. A titre d'exemple, sur 1 620 jours d'absence pour maladie ordinaire, **5 agents cumulent 1063 jours d'arrêt, soit 65,62 %** des arrêts.

4 de ces agents ont fait l'objet de mobilités internes vers des postes mieux adaptés à leurs profils et correspondant aux besoins de la collectivité. Le 5^{ème} agent a été maintenu à son poste, sa situation s'étant stabilisée.

Les services les plus impactés par l'absentéisme « compressible » sont, comme en 2022 :

- Les services dits « de terrain » rattachés aux services techniques (espaces verts, voirie, logistique, bâtiments, propreté des bâtiments) pour 50,62 % (en augmentation par rapport à 2022 : 45 %)
- Les services de la maison de l'enfance (administration, animation, petite crèche, restaurant scolaire, atsem) pour 48 % en raison notamment de deux arrêts de longue durée.

Comme en 2022, le taux d'absentéisme le plus élevé en maladie ordinaire concerne les agents âgés de 50 à 59 ans.

Outre les arrêts liés à la maladie ordinaire, il est à noter :

- 214 jours d'absence liés à la maternité/paternité,
- 365 jours d'absence liés à des congés de longue maladie ou de longue durée.

Les autorisations spéciales d'absence (enfants malades, événements familiaux...) ont généré 32 jours d'absence.

6 agents ont été victimes d'un accident de travail, nombre identique à 2022. En revanche, la durée des arrêts liés à un accident de travail est en hausse (**15 jours consécutifs** contre 12 jours en 2022).

Depuis plusieurs années, la Ville de Clisson dépasse l'objectif fixé des 6 % pour l'emploi de travailleurs handicapés : **10,9 %** de l'effectif total au 31 décembre 2022 (**12,4 %** des emplois permanents).

Une démarche a été initiée en 2023 en matière de prévention avec la nomination de deux assistants de prévention. 13 jours de formation ont été dédiés à une remise à jour des habilitations et formations obligatoires, notamment pour les agents du centre technique municipal. 109 964 € ont été dépensés pour l'acquisition d'équipements de protection individuelle, de matériel permettant d'améliorer les conditions de travail des agents et pour le suivi des formations obligatoires. D'autres actions ont été menées en 2024 dans le domaine de la prévention, sujet qui n'avait pu être priorisé jusqu'à présent.

5. Formation

En 2023, **36,1 %** des agents permanents ont suivi au moins 1 jour de formation (15,5 % en 2022). Même si ce chiffre est en nette augmentation, il reste éloigné de la moyenne des Communes de même strate (46 % en 2022).

Le nombre moyen de jours de formation par agent permanent est de **1,6 jour** (contre 0,8 jours en 2022), proche du nombre de jour par agent pour la moyenne des autres Communes en 2022 (1,7 jour).

Il est à noter que peu de places sont disponibles sur les sessions de formation proposées par le CNFPT (de nombreuses formations sont complètes rapidement après la parution du catalogue). Les agents ont été sensibilisés en 2024 à la nécessité de bien motiver leurs demandes pour qu'elles puissent être prises en compte par le CNFPT (une demande non motivée est automatiquement rejetée).

Par ailleurs, les chefs de services ont également été sensibilisés sur la question de la formation et s'en sont fait le relais lors des entretiens professionnels 2023, avec l'appui d'une fiche de recensement des besoins en formation.

La tendance pour 2024 est donc à la hausse, avec l'organisation de plusieurs formations en intra (ex : formations dispensées par le CNFPT à Clisson pour les agents de la collectivité) ou en union (ex : mutualisation de formations CNFPT avec d'autres Communes de l'EPCI).

6. Action sociale

En 2023, la collectivité participait à la **prévoyance maintien de salaire** de ses agents, à hauteur de 9 €, dans le cadre d'un contrat groupe à adhésion facultative proposé par le CDG44. Cette participation a été augmentée à 15 € au 1^{er} janvier 2024.

La collectivité ne participait pas en 2023 aux contrats « santé ». Cette participation a été mise en place au 1^{er} janvier 2024 pour les adhésions à des contrats de mutuelle labellisés à hauteur de 15 €.

Les agents bénéficient des prestations servies par le COS44. Ils peuvent également bénéficier de titres déjeuner (d'une valeur de 5 € en 2023 dont 2,5 € à la charge de la collectivité) ou, pour certains, d'avantages en nature repas. La prestation « titres déjeuner » a également été revue au 1^{er} janvier 2024 (valeur faciale 6,5 €/prise en charge par la Ville à hauteur de 60 %).

Il est rappelé que ces décisions résultent du travail mené en 2023 par le groupe de travail « attractivité de la collectivité » composé d'élus, de membres de la direction et de représentants de chaque service de la Ville et du CCAS.

7. Situation comparée femmes/hommes

Au 31 décembre 2023, la Ville employait 56 % de femmes et 44 % d'hommes sur emploi permanent. Parmi les agents permanents :

- 58 % de femmes et 42 % d'hommes fonctionnaires
- 50 % de femmes et 50 % d'hommes contractuels.

A l'exception de la catégorie B pour laquelle le taux de féminisation est de 50 %, les femmes sont :

- Majoritaires dans la catégorie C (58,1 % contre 62 % en 2022)
- Minoritaires dans la catégorie A (44,4 % contre 57 % en 2022).

Comme en 2022, Les femmes sont majoritairement représentées dans les filières :

- Culturelle : 100 %
- Médico-sociale et sociale : 100 %
- Administrative : 71 % (69 % en 2022)
- Animation : 64 % (75 % en 2022)

Les hommes sont majoritairement représentés dans les filières :

- Police : 100 %
- Technique : 70 % (63 % en 2022)

La proportion de femmes est plus importante dans les tranches d'âges « 45-49 ans » (11,3 %) et « 55-59 ans » (11,3 %). La proportion d'hommes est plus importante dans les tranches d'âges « 30-34 ans » (8,2 %) et « 45-49 ans » (9,2 %).

Concernant le temps de travail pour les agents permanents, 93 % des hommes (100 % en 2022) travaillent à temps complet contre 65 % pour les femmes (56 % en 2022). 7 % des hommes travaillent à temps non complet sur des postes d'animateur ou d'agent d'entretien. 35 % des femmes travaillent à temps non complet, réparties essentiellement parmi les ATSEM, les éducatrices de jeunes enfants et les auxiliaires de puériculture, les médiathécaires et les animatrices.

14 % des femmes bénéficient d'un temps partiel de droit et 86 % d'un temps partiel sur autorisation. Les hommes sont à 50 % à temps partiel de droit et à 50 % à temps partiel sur autorisation.

Absentéisme :

Type d'absentéisme	Femmes	Hommes
Absentéisme « compressible » (maladie ordinaire et accidents du travail)	5,08 %	5,74 %
Absentéisme médical (toutes absences pour motif médical y compris longues maladies...)	8,29 %	8,10 %
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	10,66 %	8,15 %

Les taux d'absentéisme « compressible » et « médical » sont similaires entre les femmes et les hommes. Seul le taux d'absentéisme global est plus élevé pour les femmes, en toute logique puisqu'il prend en compte la maternité.

Les accidents du travail concernent autant les hommes que les femmes : 3 accidents pour les femmes et 3 accidents pour les hommes en 2023. En revanche, les durées d'arrêt sont plus longues pour les hommes (48 jours) que pour les femmes (25 jours).

Les rémunérations annuelles brutes (cf. traitement lié à l'ancienneté d'une part et au régime indemnitaire versé par la collectivité d'autre part) restent plus élevées pour les hommes que pour les femmes, notamment en catégories A et B. Les différences sont moindres sur la catégorie C. Cela tient essentiellement au classement des agents dans les grilles indiciaires puisque la Ville est particulièrement attentive au respect de l'équité dans l'attribution des régimes indemnitaires aux agents. C'est en ce sens que le RIFSEEP a été entièrement revu fin 2022 pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023.