



**LeCotentin**

RAPPORT ÉDITION 2022

---

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

---

2022

---



# SOMMAIRE

---

## 06 PARTIE 1

---

### GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

- 1 . Agents permanents rémunérés au 31/12/2022
- 2 . Emplois fonctionnels au 31/12/2022
- 3 . Agents permanents non présents au 31/12/2022
- 4 . Agents non permanents présents au 31/12/2022
- 5 . Agents permanents et non permanents rémunérés au 31/12/2022 par pôle
- 6 . Répartition par sexe de l'effectif permanent 2022
- 7 . Pyramide des âges
- 8 . Répartition par catégorie de grade de l'effectif permanent 2022
- 9 . Proportion des agents permanents par catégorie de grade
- 10 . Taux de féminisation par catégorie du grade
- 11 . Répartition par filière statutaire de l'effectif permanent
- 12 . Agents permanents à temps partiel
- 13 . Agents permanents à temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie de grade et sexe
- 14 . Agents permanents à temps non complet
- 15 . Agents permanents à temps partiel thérapeutique
- 16 . Effectif permanent en équivalent temps plein

## 16 PARTIE 2

---

### PARCOURS PROFESSIONNELS

- 1 . Avancements dans l'année 2022
- 2 . Agents bénéficiaires d'un avancement de grade
- 3 . Agents bénéficiaires d'un avancement d'échelon

## 17 PARTIE 3

---

### RECRUTEMENTS

- 1 . Agents entrés dans l'effectif permanent en cours d'année
- 2 . Réintégrations en 2022
- 3 . Agents permanents sortis au cours de l'année 2022

## 19 PARTIE 4

---

### FORMATIONS

## 20 PARTIE 5

---

### MOBILITÉ

## 21 PARTIE 6

---

### AGENTS MIS À DISPOSITION

# 21

## PARTIE 7

---

### RÉMUNÉRATIONS

- 1 . Coût moyen annuel 2022 d'un agent permanent par catégorie
- 2 . Nombre d'agents ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat
- 3 . Somme des dix rémunérations les plus élevées
- 4 . Evolution de la masse salariale

# 24

## PARTIE 8

---

### SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 1 . Activités sociales
- 2 . Mutuelle
- 3 . Agents affectés à la prévention
- 4 . Actions liées à la prévention

# 26

## PARTIE 9

---

### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

# 27

## PARTIE 10

---

### DIVERSITÉ

# 27

## PARTIE 11

---

### LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

# 28

## PARTIE 12

---

### HANDICAP

- 1 . Agents en situation de handicap

# 29

## PARTIE 13

---

### AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- 1 . Nombre de journées d'absence de l'effectif permanent au cours de l'année 2022
- 2 . Télétravail

# 31

## PARTIE 14

---

### DIALOGUE SOCIAL

- 1 . Réunions statutaires
- 2 . Mouvements de grève

## I PRÉAMBULE

Le rapport social unique (RSU) 2022 présente les principales données chiffrées relatives aux ressources humaines de la Communauté d'agglomération du Cotentin. Il permet ainsi d'obtenir une photographie de la répartition des agents selon différents critères.

Réalisé chaque année, il contient les éléments et données relatifs à la GPEC, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à la santé et la sécurité au travail, à l'égalité professionnelle, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail et le dialogue social. Il intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

A noter que les données présentées dans ce RSU, sont à apprécier au 31 décembre de l'année 2022.

N.B. :

La synthèse des bilans sociaux 2019 (par strate) publiée par la Direction Générale des Collectivités Locales, en décembre 2022, constitue l'élément principal de comparaison du présent document.

---

# PARTIE 1

## GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

---

### ① AGENTS PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2022

---

Sont considérés comme agents de l'effectif permanent, tous les titulaires, stagiaires, titulaires à temps non complet ainsi que les agents contractuels bénéficiant d'un contrat au sens des articles 3-3 et 38 de la loi 84-53 du 26/01/1984 présents au 31 décembre de l'année 2022.

	2020	2021	2022
<b>Titulaires</b>	755	758	773
<b>Stagiaires</b>	55	67	55
<b>Contractuels*</b>	89	106	112
<b>Total</b>	<b>899</b>	<b>931</b>	<b>940</b>
<b>ETP**</b>	824,83	842,49	855,6

\*Agents contractuels occupant un emploi permanent

\*\*Equivalent Temps Plein



Les effectifs permanents augmentent par rapport à l'an passé, suite aux mouvements et créations intervenus dans le cadre de la poursuite de la construction de la Communauté d'agglomération, notamment la création de deux postes dans le cadre du développement des missions France services.

La part des titulaires et stagiaires dans la communauté représente ainsi 88% des agents permanents au 31 décembre 2022 et plus de 69% des agents tous statuts confondus.

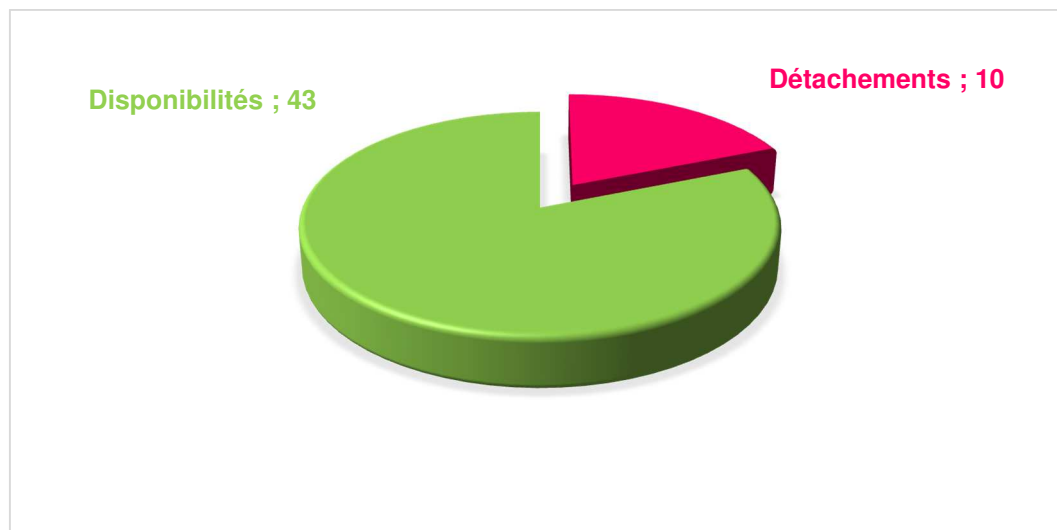
## 2 EMPLOIS FONCTIONNELS AU 31/12/2022

	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Emplois fonctionnels</b>	2	1	2	2	2	2

## 3 AGENTS PERMANENTS NON PRÉSENTS AU 31/12/2022

	2020	2021	2022
<b>Congés parentaux</b>	2	3	0
<b>Détachements</b>	7	8	10
<b>Disponibilités</b>	25	36	43
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>53</b>

Les agents permanents non présents représentent ainsi 5,64% des effectifs permanents. Sur 43 disponibilités, 35 le sont pour convenance personnelle et 2 en disponibilité de droit dont 1 pour raisons familiales, 1 pour élever un enfant de moins de 8 ans et 6 disponibilités d'office pour raison de santé.



## 4 AGENTS NON PERMANENTS PRÉSENTS AU 31/12/2022

	2020		2021		2022		2020	2021	2022
	F	H	F	H	F	H			
<b>Contractuels non permanents</b>	87	132	119	102	132	121	219	221	253
<b>Stagiaires gratifiés</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Apprentis</b>	0	4	1	5	5	2	4	6	7
<b>Emplois Aidés</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>136</b>	<b>120</b>	<b>107</b>	<b>137</b>	<b>123</b>	<b>223</b>	<b>227</b>	<b>260</b>

On compte parmi les agents non permanents 5 vacataires rémunérés sur le mois de décembre : 3 guides conférenciers, une psychomotricienne et un médecin.

On notera la création de 9 contrats de projet : 2 chargées de projet petites villes de demain au sein du pôle proximité et aménagements, 1 technicienne bocage et 1 technicien milieux aquatiques dans le pôle services techniques, 2 médiatrices grands projets d'aménagement, une chargée de projet accompagnement du commerce de proximité, un chargé de projet zone d'activités économiques et 1 chargé de mission vélo dans le pôle stratégie et développement territorial.



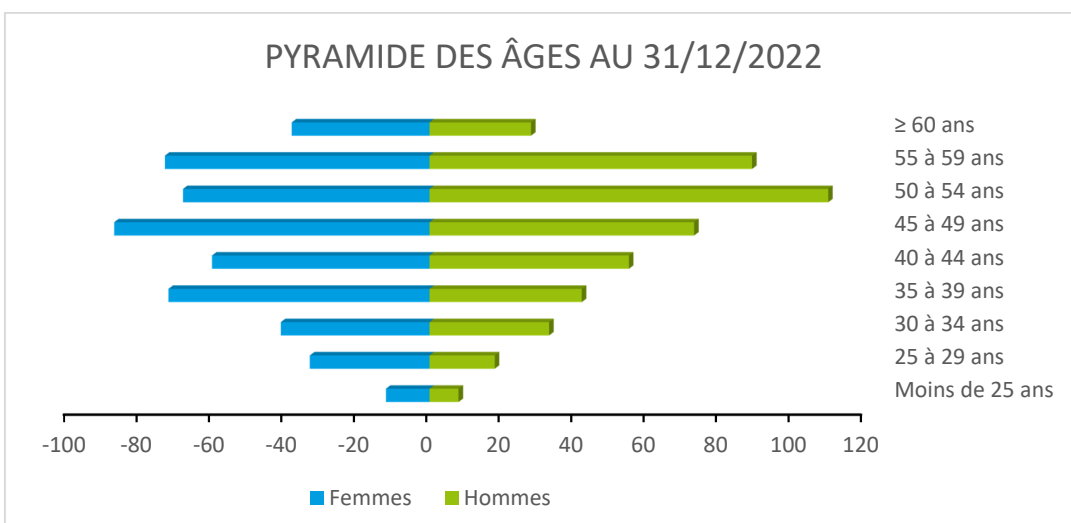
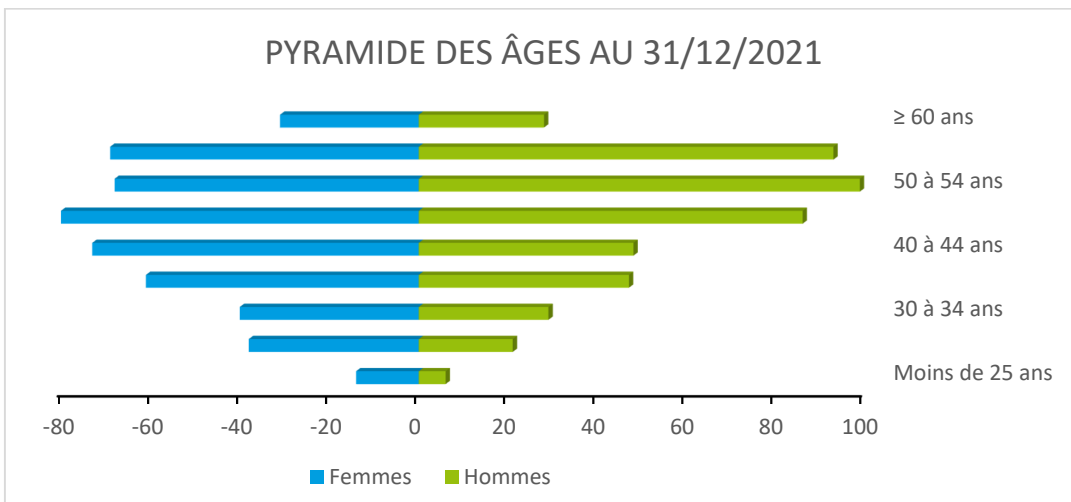
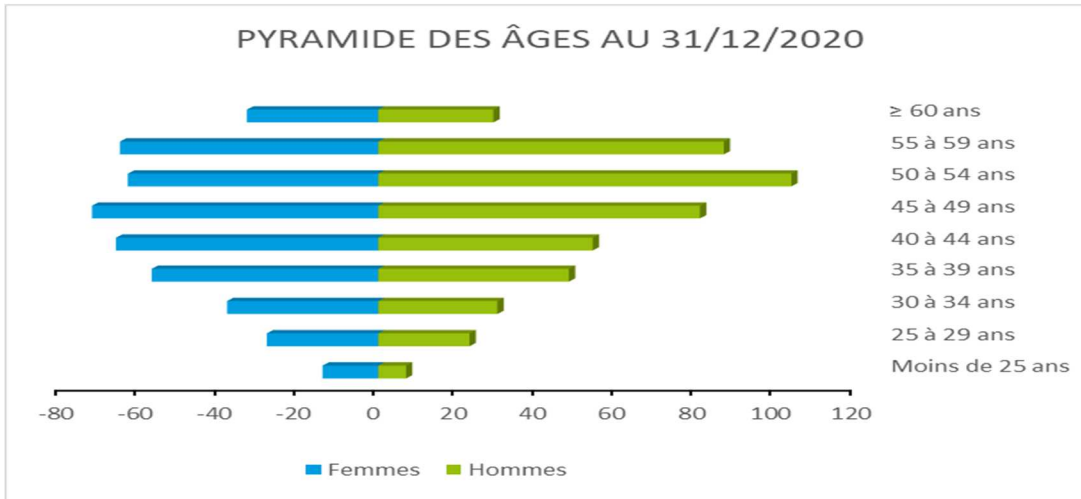
## 5 AGENTS PERMANENTS ET NON PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2022 PAR PÔLE

	PERMANENTS			NON PERMANENTS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Direction Générale des Services	7	9	10	4	4	4
AG et Moyens Généraux	26	33	34	4	1	2
Finances	5	5	5	0	0	0
Proximité et aménagements	375	395	391	99	92	102
Ressources Humaines	6	6	6	1	1	2
Services Techniques	428	425	429	110	112	133
Strat. Dévelop. Territ.	52	58	65	5	17	17
<b>Total</b>	<b>899</b>	<b>931</b>	<b>940</b>	<b>223</b>	<b>227</b>	<b>260</b>

## 6 RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2022

	Femmes	Hommes
Moins de 25 ans	12	8
25 à 29 ans	33	18
30 à 34 ans	41	33
35 à 39 ans	72	42
40 à 44 ans	60	55
45 à 49 ans	87	73
50 à 54 ans	68	110
55 à 59 ans	73	89
≥ 60 ans	38	28
<b>Total</b>	<b>484</b>	<b>456</b>

## 7 PYRAMIDE DES ÂGES



L'effectif permanent reste majoritairement féminin à 51%.

	2020	2021	2022
Part des 60 ans ou plus	6,90%	6,33%	7,02%
Part des moins de 30 ans	8,01%	8,48%	7,55%

La moyenne d'âge des agents permanents de la Communauté d'agglomération est de 46 ans et 7 mois. A titre de comparaison, la moyenne nationale des agents territoriaux en 2019 est de 45 ans et 5 mois.

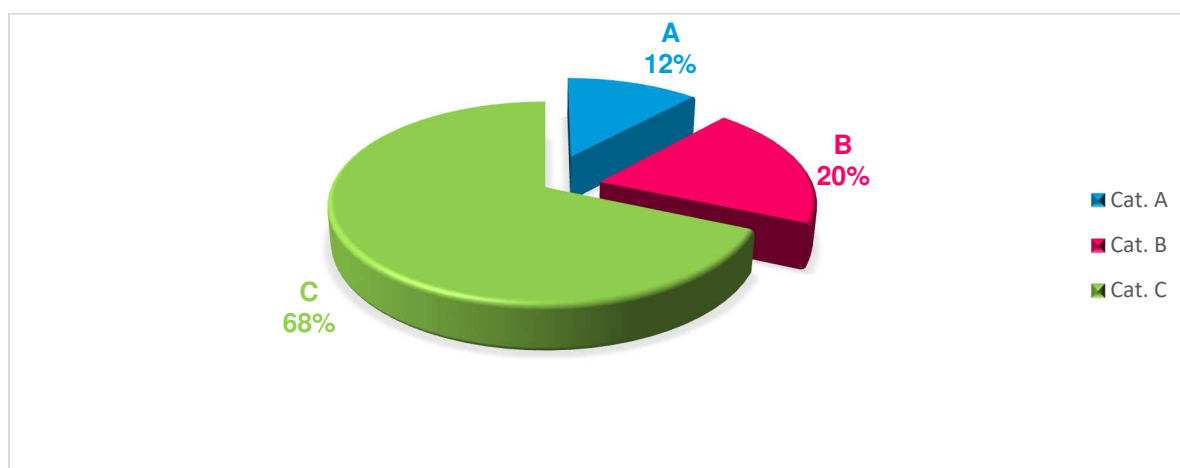
## 8 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE GRADE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2022

	2020		2021		2022		2020	2021	2022
	F	H	F	H	F	H			
<b>A</b>	49	43	58	42	68	43	92	100	111
<b>B</b>	86	67	94	68	113	73	153	162	186
<b>C</b>	301	353	322	347	303	340	654	669	643
<b>Total</b>	<b>436</b>	<b>463</b>	<b>474</b>	<b>457</b>	<b>484</b>	<b>456</b>	<b>899</b>	<b>931</b>	<b>940</b>

L'augmentation des agents de la catégorie B est notamment due à la réforme de la filière médico-sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2022 qui a vu le passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture.

La catégorie C reste la plus représentée avec 68% de l'effectif permanent.

## 9 PROPORTION DES AGENTS PERMANENTS PAR CATÉGORIE DE GRADE AU 31/12/2022

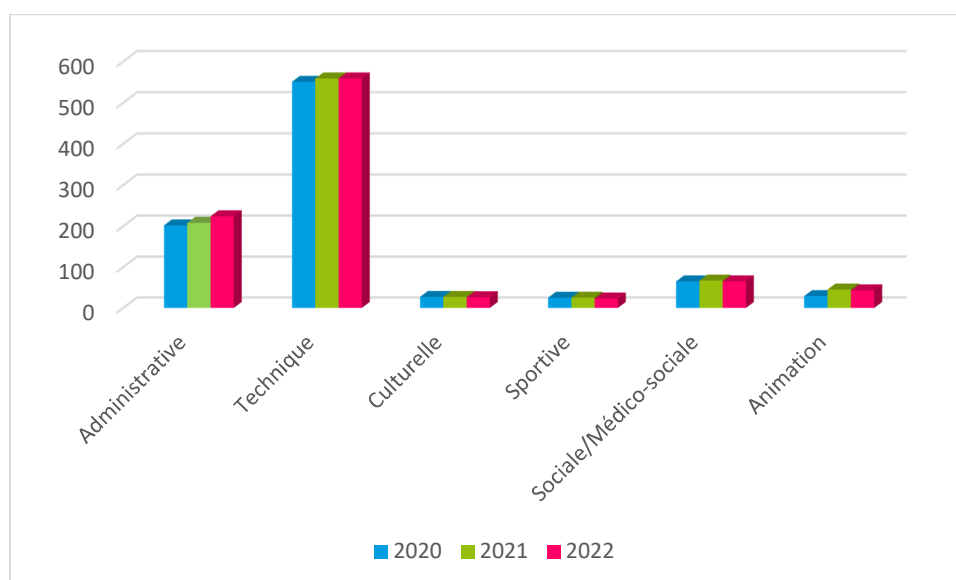


## 10 TAUX DE FÉMINISATION PAR CATÉGORIE DU GRADE

	% 2020	% 2021	% 2022
<b>A</b>	53,26	58,00	61,26
<b>B</b>	56,58	58,02	60,75
<b>C</b>	46,02	48,13	47,12
<b>Total</b>	<b>48,50</b>	<b>50,91</b>	<b>51,49</b>

## 11 RÉPARTITION PAR FILIÈRE STATUTAIRE DE L'FFECTIF PERMANENT

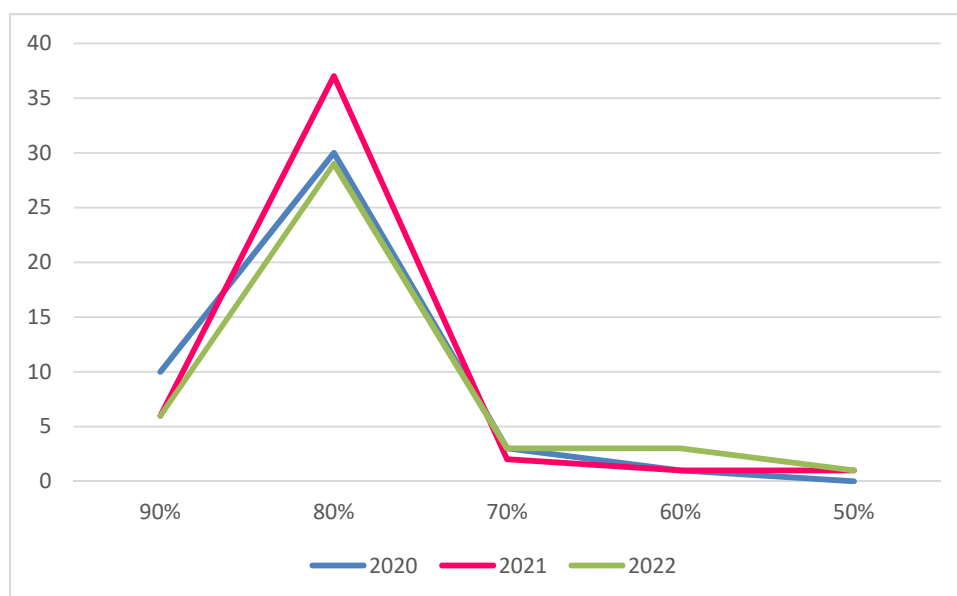
	2020		2021		2022		2020	2021	2022
	F	H	F	H	F	H			
<b>Administrative</b>	172	30	180	28	192	32	202	208	224
<b>Technique</b>	154	397	166	393	170	389	551	559	559
<b>Culturelle</b>	13	14	13	14	12	14	27	27	26
<b>Sportive</b>	10	15	10	15	9	14	25	25	23
<b>Sociale/Médico-sociale</b>	63	2	65	2	63	2	65	67	65
<b>Animation</b>	24	5	40	5	38	5	29	45	43
<b>Total</b>	<b>436</b>	<b>463</b>	<b>474</b>	<b>457</b>	<b>484</b>	<b>456</b>	<b>899</b>	<b>931</b>	<b>940</b>



La filière technique représente la majorité de l'effectif permanent présent soit 59% et 24 % pour la filière administrative. Les filières « culturelle, sportive, sociale / médico-sociale et animation » représentent quant à elles 17% de l'effectif permanent de l'agglomération.

## 12 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL

	2020	2021	2022
90%	10	6	6
80%	30	37	29
70%	3	2	3
60%	1	1	3
50%	0	1	1
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>47</b>	<b>42</b>
<b>ETP</b>	<b>35,97</b>	<b>37,61</b>	<b>33</b>



42 agents travaillent à temps partiel (dont 3 hommes).

Ainsi, le nombre d'agents à temps partiel passe de 5% à 4,47% des effectifs permanents de l'agglomération. A titre de comparaison, la moyenne nationale dans la FPT en 2019 était de 8,2 %.

Le taux moyen de temps de travail (ETP / nb agents X 100) pour les agents à temps partiel est de 80 %.

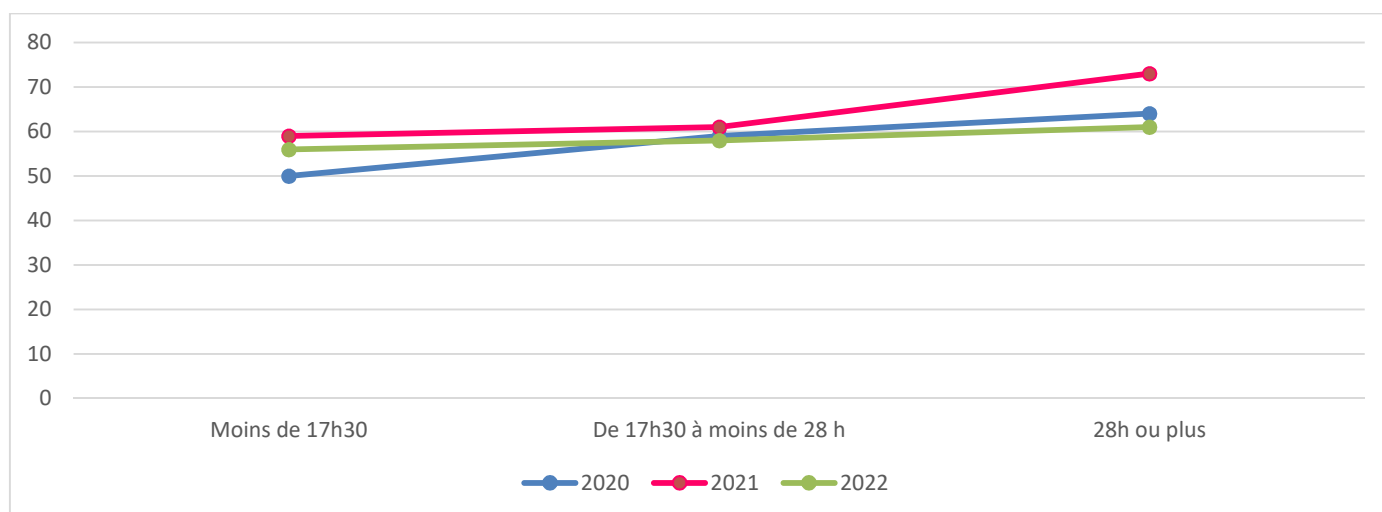
## 13 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION PAR CATEGORIE DE GRADE ET SEXE

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	0
	Femmes	1	5
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	4	10
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
Catégorie C	Hommes	0	3
	Femmes	7	12
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>15</b>
		<b>12</b>	<b>30</b>

## 14 AGENTS PERMANENTS À TEMPS NON COMPLET

	2020		2021		2022		2020	2021	2022
	F	H	F	H	F	H			
Moins de 17h30	39	11	49	10	46	10	50	59	56
De 17h30 à moins de 28 h	52	7	53	7	52	5	59	60	57
28h ou plus	56	8	62	12	56	6	64	74	62
Total	<b>147</b>	<b>26</b>	<b>164</b>	<b>29</b>	<b>154</b>	<b>21</b>	<b>173</b>	<b>193</b>	<b>175</b>
ETP.	<b>93,03</b>	<b>14,57</b>	<b>102,29</b>	<b>17,29</b>	<b>95,35</b>	<b>10,84</b>	<b>107,60</b>	<b>119,58</b>	<b>106,19</b>

N.B. : le seuil d'affiliation à la CNRACL est de 28h.



Les agents à temps non complet dans l'agglomération représentent au 31 décembre 2022 : 18,62% de l'effectif total permanent. On constate une diminution du nombre d'agents à temps non complet qui s'explique par le passage à temps complet de plusieurs postes à la DMA suite à la réorganisation.

Sur 175 agents, 162 sont issus du Pôle Proximité et aménagements et notamment des services communs.

## 15 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

	2020		2021		2022		2020	2021	2022
	F	H	F	H	F	H			
Temps partiels thérapeutiques	8	7	6	6	7	7	15	12	14
ETP	4	3,50	3,30	3	3,41	4,00	7,50	6,30	7,41

## 16 EFFECTIF PERMANENT EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2020		2021		2022		2020	2021	2022
	F	H	F	H	F	H			
Temps complets	241	426	260	419	284	425	667	679	709
Temps partiels	32,67	3,30	35,21	2,40	31,10	1,90	35,97	37,61	33
Temps non complets	93,04	14,56	102,30	17,28	95,40	10,80	107,60	119,58	106,20
Temps partiels thérapeutiques	4	3,50	3,30	3	3,41	4	7,50	6,30	7,41
<b>ETP</b>	<b>818,07</b>		<b>842,49</b>		<b>855,61</b>		<b>818,07</b>	<b>842,49</b>	<b>855,61</b>

# PARTIE 2

## PARCOURS PROFESSIONNELS

### 1 AVANCEMENTS DANS L'ANNÉE 2022

	2020		2021		2022		2020	2021	2022
	F	H	F	H	F	H			
Promotion interne	11	15	2	6	1	1	26	8	2
Promotion interne suite examen professionnel	0	1	1	1	0	0	1	2	0
Réussite à concours	0	0	3	1	1	0	0	4	1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>3</b>

Le changement du règlement de promotion des agents de maîtrise explique l'écart entre 2020 et 2021/2022.

### 2 AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT DE GRADE

2020		2021		2022	
F	H	F	H	F	H
24	32	26	32	28	16
<b>56</b>		<b>58</b>		<b>44</b>	

4,7% des agents permanents ont bénéficié d'un avancement de grade ou promotion interne. La baisse du nombre d'avancements de grade est due à un tassement dans le dernier grade, beaucoup d'agents ayant été promus les années précédentes et un nombre important de nouvelles recrues qui n'ouvrent pas droit à un avancement d'ici quelques années.



## 3 AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT D'ÉCHELON

2020		2021		2022	
F	H	F	H	F	H
183	185	187	167	397	414
368		354		811	

L'augmentation du nombre d'avancements d'échelons sur l'année 2022, s'explique essentiellement par la refonte des grilles indiciaires de la catégorie C au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

# PARTIE 3

# RECRUTEMENTS

## 1 AGENTS ENTRÉS DANS L'EFFECTIF PERMANENT EN COURS D'ANNÉE

	2020	2021	2022
Titulaires / Stagiaires	51	66	54
Transferts	0	0	0
Contractuels	26	29	20
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>95</b>	<b>74</b>

## 2 RÉINTÉGRATIONS EN 2022

	2020	2021	2022
Après détachement	0	0	0
Après disponibilité	1	0	1
Après congé parental	2	0	2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

## 3 AGENTS PERMANENTS SORTIS AU COURS DE L'ANNÉE 2022

	2020	2021	2022
Retraite	25	26	25
Mutation	5	10	14
Décès	2	2	4
Démission	5	6	7
Fin de contrat	4	5	2
Radiation	1	0	2
Fin de stage	0	0	0
Licenciement	1	1	1
Rupture conventionnelle	0	3	0
Fin de détachement	0	1	1
Transfert	0	0	0
<b>Départs définitifs</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>56</b>
Disponibilité	8	7	10
Détachement	2	1	2
Congé parental	3	1	0
<b>Départs provisoires</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
<b>Total sorties</b>	<b>56</b>	<b>63</b>	<b>68</b>

<b>Soldes mouvements</b>	24	32	9
--------------------------	----	----	---

---

# PARTIE 4

# FORMATIONS

---

Suite à la réorganisation du pôle SIRH, le service formation est rattaché à la Direction Santé, Prévention et Formation. L'ensemble des formations (métier et sécurité interne / externe) est géré par le service formation. A cet effet, deux postes de chargées d'ingénierie et un poste de gestionnaire formation hygiène sécurité ont été créés.

Le service formation utilise depuis novembre 2022 un nouveau logiciel de suivi/gestion des formations (4RH).

Les marchés relatifs aux prestations de formation bureautique et formation en hygiène-sécurité ont été renouvelés ainsi que l'abonnement à la plateforme IDEALCO.

La période COVID a engendré du retard dans la réalisation des formations, un certain nombre de rattrapages a été réalisé sur l'année 2022.

26.5 jours de sessions de formation en intra ont pu être organisés pour LC, sur les 30.5 jours prévus, dans le cadre du **Plan Annuel De Formation (PADF) CNFPT**.

- 268 agents formés,
- 384.5 jours,
- 14 sessions.

Exemples des thématiques développées sur 2022 :

- Une culture générale sur la technique et la réglementation en eau potable permettant d'améliorer la qualité de la communication avec les abonnés grâce à des arguments étayés
- La poursuite du séminaire annuel de la Commande publique
- Nomenclature M57
- Accueil du public en situation de handicap
- Poursuite des formations sur les entretiens professionnels
- Formation préalable des assistants de prévention
- 1<sup>er</sup> journée de formation à destination des chefs de projets

Le service formation a également recours aux prestataires externes pour réaliser les formations en intra non prévues au PADF.

Exemples :

- Formations aux addictions (drogue et alcool) pour les encadrants
- Démarrage des permis C / CE suite à la réglementation interne
- Démarrage de la formation maintenance d'un agent dans le cadre de la réorganisation du centre de tri.

Point sur les formations internes :

Formations dispensées : SST, gestes de premiers secours, évacuation, manipulation extincteurs, habilitations électriques, PRAP, signalisation de chantier, AIPR, formations délivrant des autorisations de conduite (engins, chariots, grue, etc.).

- 254 agents formés en 2022
- 2202 heures réalisées en 2022
- Taux d'absentéisme : 12,41%
- 126 jours de formation réalisés par les formateurs occasionnels / internes.

Créé en 2018, le réseau des formateurs occasionnels est constitué de 16 agents (CEC, CCAS et LC) et de 2 conseillers de prévention – formateur.

---

# PARTIE 5

## MOBILITE

---

10 mobilités internes effectives en 2022 sur l'ensemble des procédures de recrutement interne, externe ou via la procédure spécifique d'appel à mobilité interne (AMI). A noter, 3 mobilités réalisées dans le cadre d'accompagnement des agents du centre de tri : 2 mobilités internes en direction des 3T et des déchetteries et 1 mobilité externe en direction de Cherbourg-En-Cotentin.

PÔLE	Nombre de candidats retenus
Pôle Proximité et aménagements	3
Pôle services techniques	6
Pôle Strat. Dévelop. Territ.	1
	<b>10</b>

---

# PARTIE 6

## AGENTS MIS A DISPOSITION

---

	Nombre de postes de fonctionnaires (en ETP) mis à disposition à titre individuel au 31/12/2021	Nombre de postes de fonctionnaires (en ETP) mis à disposition à titre individuel au 31/12/2022
Amicale du personnel	0,5	0,5
CCAS Montebourg	1,4	1,4
Commune d'Emondeville	0,46	0
Commune de St Germain de Tournebut	0,46	0
<b>TOTAL</b>	<b>2,82</b>	<b>1,9</b>

L'agent qui avait été mis à disposition des communes d'Emondeville et de Saint Germain de Tournebut a remplacé un agent parti à la retraite sur le pôle de proximité de Montebourg au 01/04/2022.

---

# PARTIE 7

## RÉMUNÉRATIONS

## ① COÛT MOYEN ANNUEL 2022 D'UN AGENT PERMANENT PAR CATÉGORIE

	2020			2021			2022		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
<b>Coût moyen annuel brut chargé</b>	60 047 €	43 372 €	37 604 €	60 888 €	43 454 €	37 869 €	61 614 €	44 257 €	39 728 €

Nb. : le coût dépend de la structure de l'effectif : grade, ancienneté, éléments de rémunération personnels (Supplément Familial de Traitement (SFT...)).

Le coût moyen est calculé selon la moyenne des coûts individuels rapportés à un temps plein en année pleine.

## ② NOMBRE D'AGENTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

2021		2022	
F	H	F	H
119	104	148	162
<b>223</b>		<b>310</b>	

Les agents contractuels de droit public dont le contrat est conclu depuis 1er janvier 2021 pour l'un des motifs suivants sont bénéficiaires de l'indemnité de fin de contrat : Accroissement temporaire d'activité, remplacement, vacance temporaire.

Le turn-over des remplacements sur l'année 2022 explique l'augmentation des agents bénéficiaires d'une indemnité de fin de contrat.

## 3 SOMME DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

H		F		TOTAL	
7	541 531,20 €	3	212 096,65 €	10	753 627,85 €

La durée cumulée en nombre de mois est de 120 (tous les agents présents sur toute l'année)

## 4 ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

En 2022, les charges de personnel ont représenté 38,66 millions d'euros, soit une augmentation de plus de 3,3 M€.

Les charges de personnel ont évolué du fait de plusieurs facteurs pouvant être regroupés en deux catégories :

### - les mesures gouvernementales :

- ✓ Révision des grilles des agents de catégorie C et réforme de la filière médico-sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2022,
- ✓ Augmentation du taux horaire du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (+0,85%) et augmentation de l'indice minimum de la fonction publique,
- ✓ Nouvelle augmentation du taux horaire du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2022 (+2,6%) et augmentation de l'indice minimum de la fonction publique,
- ✓ Mise en place d'une nouvelle cotisation CNFPT à hauteur de 0,05%,
- ✓ Augmentation du point d'indice de 3,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2022,
- ✓ Révision des débuts de grilles indiciaires des agents de catégorie B au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

### - les mesures propres à la collectivité :

- ✓ Glissement Vieillesse Technicité (GVT) : avancements de grade et d'échelon
- ✓ Répercussion en année pleine de l'augmentation de la cotisation versement transport (de 1% à 1,5%),
- ✓ Harmonisation et extension de la prime annuelle intégrée au RIFSEEP,
- ✓ Mise en place d'une IFSE « dimanche » et d'une IFSE « jours fériés »,
- ✓ Revalorisation de la part IFSE liée aux travaux insalubres,

---

# PARTIE 8

## SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

---

### 1 ACTIVITÉS SOCIALES

---

	2020	2021	2022
<b>Cotisation CDAS 50*</b>	250 326,53 €	277 346,37 €	287 378,08 €

\*Le taux de cotisation correspond à 1% de la masse salariale du compte administratif (comptes 641) de l'année N-2 et la cotisation par agent retraité est fixée à 77,75.

Les cotisations correspondent au budget principal et au budget annexe de la DCE.

---

### 2 MUTUELLE

---

	2020	2021	2022
<b>Participation mutuelle</b>	219 542,65 €	221 465,16 €	209 234,17 €

La collectivité participe forfaitairement à la cotisation pour 611 agents adhérant à une mutuelle labellisée.



### 3 AGENTS AFFECTÉS À LA PRÉVENTION

	Effectif au 31/12/2021	Effectif au 31/12/2022
Assistants de prévention	0	0
Conseillers de prévention	9	9
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)	1	1
Médecins de prévention	3	3
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	6	6
	<b>19</b>	<b>19</b>

### 4 ACTIONS LIÉES À LA PRÉVENTION

	2022
Formation dans le cadre des habilitations	76 244 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	384 824,17€

L'année 2022 a vu la diminution progressive puis l'arrêt de la prise en charge des activités spécifiques liées à la COVID : études de poste d'agents vulnérables et suivi médical particulier. Toutefois, la COVID a un impact qui perdure en matière de formation en santé-sécurité. En effet, les règles sanitaires ont limité les capacités des sessions de formation ce qui a induit un retard qui devrait se résorber en 2023 en faisant appel à des entreprises extérieures de formation. Cela aura toutefois un impact financier. Il est à rappeler que le modèle de formation retenu par la collectivité minimise les coûts par l'utilisation massive de formations réalisées par des formateurs internes. Ainsi, en termes d'habilitations, seules les formations amiante et certaines en électricité sont réalisées en externe.

La formation sur les conduites addictives est terminée en ce qui concerne la strate des encadrants mais continuera en 2023 pour s'élargir à l'ensemble des agents.

L'activité des conseillers de prévention, outre les tâches classiques, s'est focalisée sur la mise en place du document unique qui fait suite à la création d'un outil interne pour le suivi. Au dernier trimestre, une extension au document unique a été adjointe en y intégrant le questionnaire RPS réalisé par l'INRS. Le déploiement de cette analyse de risque devrait se terminer autour de la fin du premier semestre 2023.

---

# PARTIE 9

## EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

---

Pour l'année 2022-2023, le plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit :

La poursuite des actions :

- pour l'accès mixte aux postes de travail (réduction de la pénibilité, ergonomie, locaux, etc...) 213 actions d'amélioration menées et 67 études de postes
- pour accompagner la mixité par le recrutement (sensibilisation de l'encadrement sur la rédaction des offres et le choix des candidats)
- pour sensibiliser les agents aux questions d'égalité et de mixité (production d'informations ciblées dans le journal interne, constitution d'un groupe de travail)
- pour conforter le dispositif de signalement pour tous les actes de violence, de harcèlement et d'agissements sexistes, et de discriminations. En 2022 : 7 signalements reçus, formations spécifiques pour les membres de la cellule (formation « assurer la mission de référer harcèlement et agissements sexistes »+ formation de l'ensemble des membres de la cellule à la conduite d'entretien)

Le développement d'actions nouvelles :

- pour permettre une analyse fine des éventuels écarts de rémunération (constitution d'un groupe de travail sur le choix d'indicateurs complets sur le sujet)
- pour former l'encadrement à la thématique (intégration d'un volet égalité dans le parcours de formation des encadrants)

---

# PARTIE 10

## DIVERSITE

---

Afin de diversifier les recrutements et toucher des publics variés, une démarche globale de développement de l'apprentissage a été engagée : mobilisation des services, conseils et formation aux tuteurs. Courant 2022, ce sont 11 jeunes de 16 à 30 ans qui ont pu bénéficier de contrats d'apprentissage au sein de l'agglomération. Les formations s'échelonnent du CAP au bac + 5 dans l'ensemble des secteurs d'activité de l'agglomération. A noter également 2 contrats sur les services mutualisés RH.

Chaque année, dans le cadre de la campagne de recrutement des saisonniers, un partenariat étroit avec la Maison de l'emploi et de la formation ainsi qu'avec la Mission Locale permet de réserver un certain nombre de postes à leurs bénéficiaires. L'ensemble de nos offres de contrats d'apprentissage est également diffusé dans les réseaux des partenaires de l'emploi : Mission Locale, Pôle emploi et Cap emploi.

La promotion de la diversité est intégrée dans l'ensemble de nos processus RH : présentation de notre démarche de promotion de la mixité dans les établissements de formation et CFA, partenariat avec les établissements d'enseignement spécialisés pour la mise en place de stages, incitation à l'inscription des demandeurs d'emploi dans des secteurs porteurs de façon non orientée. Cette dimension est également développée lors du « forum des métiers » à destination des collégiens, via la sensibilisation des tuteurs lors de la construction des projets d'apprentissage, ainsi que des services lors des processus de recrutement.

---

# PARTIE 11

## LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

---

Le dispositif d'alerte et de signalement mis en place depuis février 2023 par la collectivité a vocation à écouter, analyser la situation et aider les agents à trouver une solution pour mettre fin aux violences, discriminations, pratiques de harcèlement moral ou sexuel et aux agissements sexistes.

Ce dispositif comporte 4 étapes :

- Le recueil du signalement de la personne déclarante,
- L'échange individuel et confidentiel,

- L'accompagnement de l'agent par une cellule pluridisciplinaire
- Le traitement par l'administration.

Soumise à des obligations de confidentialité et d'impartialité, la cellule (écoute) signalement peut être saisie par quiconque, victime ou témoin de situations de violence, de discriminations ou de harcèlements sur son lieu de travail.

Les signalements anonymes ou par un tiers sont possibles, mais leur traitement ne sera poursuivi qu'avec l'accord de l'agent concerné.

Les premières données pour la collectivité seront disponibles sur le prochain rapport social 2023.

---

# PARTIE 12

## HANDICAP

---

### 1 AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

---

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	1	0	0	1
B	1	5	2	0
C	27	9	0	1
	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Le taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap en 2022 est de 5% pour l'agglomération.

Ce taux est passé de 4,04% en 2021 à 5% en 2022 grâce, notamment, à un travail de la DSPMET : effort de sensibilisation réalisé par la médecine professionnelle, l'assistante sociale du personnel et le suivi "maintien dans l'emploi" qui a permis d'augmenter de 9 unités le nombre d'agents déclarés.

# PARTIE 13

## AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

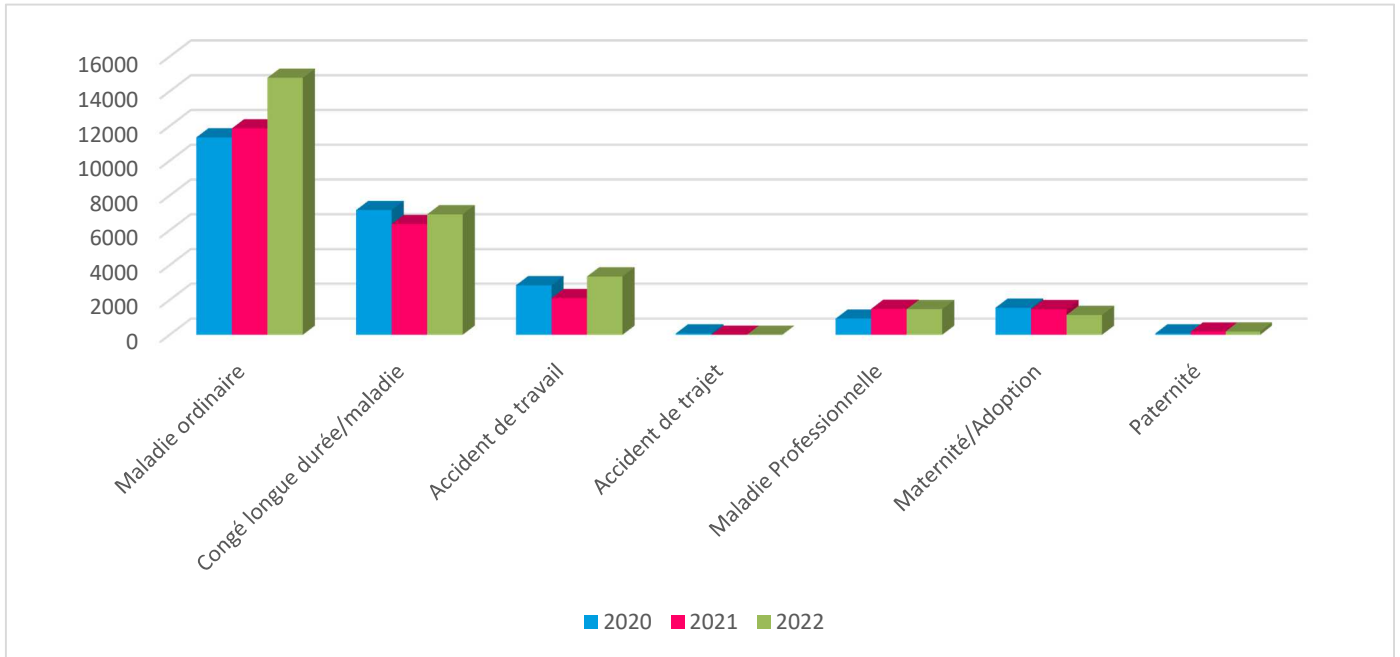
### ① NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE DE L'EFFECTIF PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE 2022

	2020		2021		2022		2020	2021	2022
	F	H	F	H	F	H			
<b>Maladie ordinaire</b>	5370	5976	5287	6576	8011	6766	11346	11863	14777
<b>Congé longue durée/maladie</b>	4572	2595	3926	2433	3341	3580	7167	6359	6921
<b>Accident de travail</b>	926	1917	801	1304	508	2841	2843	2105	3349
<b>Accident de trajet</b>	0	77	0	0	0	0	77	0	0
<b>Maladie Professionnelle</b>	168	762	256	1234	303	1169	930	1490	1472
<b>Maternité/Adoption</b>	1553	0	1470	0	1135	0	1553	1470	1135
<b>Paternité</b>	0	79	0	185	0	190	79	185	190
<b>Total</b>	<b>12 589</b>	<b>11 406</b>	<b>11 740</b>	<b>11 732</b>	<b>13 298</b>	<b>14 546</b>	<b>23 995</b>	<b>23 472</b>	<b>27 844</b>

L'évolution du nombre de jours pour maladie ordinaire s'explique par la saisie des arrêts COVID en maladie en 2022, ils étaient auparavant comptabilisés en ASA (autorisation spéciale d'absence). Ainsi, 2 875 jours ont fait l'objet d'un arrêt de 7 ou 10 jours sans carence. A noter qu'à compter de 2023, la carence a été rétablie pour les arrêts COVID.

Le nombre total de jours d'absence représente 27 844 jours soit 77,3 ETP. Le taux d'absentéisme est de 8,11% pour l'agglomération ce qui représente 28,2 jours d'absentéisme pour maladie par agent. En terme de comparaison la moyenne nationale 2019 est de 26,4 jours.

\*Taux d'absentéisme = Nb jours total d'absence / 365 / nb agents permanents X 100



## 2 TÉLÉTRAVAIL

La Communauté d'Agglomération Le Cotentin après passage en CTP effectué le 4 février 2022, a délibéré le 1<sup>er</sup> mars 2022 pour instaurer le télétravail à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

3 options de télétravail sont possibles :

- Télétravail hebdomadaire de 1 jour par semaine : 45 jours par an maximum.
- Télétravail hebdomadaire supérieur à 1 jour par semaine sur avis de la médecine préventive.
- Télétravail hebdomadaire supérieur à 1 jour par semaine (femme enceinte ou agent éligible au congé de proche aidant).

Le télétravail est possible en télécentre, au sein des locaux administratifs des pôles de proximité répartis sur le territoire du Cotentin.

	2022					
	F			H		
	A	B	C	A	B	C
<b>Nbre d'agents bénéficiant du télétravail</b>	26	28	25	15	9	4
<b>Total</b>	<b>79</b>			<b>28</b>		

---

# PARTIE 14

## DIALOGUE SOCIAL

---

### 1 RÉUNIONS STATUTAIRES

---

	Nb réunions 2020	Nb réunions 2021	Nb réunions 2022
du Comité Technique Paritaire	5	6	5
du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des conditions de travail	4	6	3
des Commissions Administratives Paritaires	1	0	3

---

### 2 MOUVEMENTS DE GRÈVE

---

	2020	2021	2022
<b>Nb de jours de grèves effectués par l'ensemble des agents*</b>	118	42,48	258

\*Nb de jours de grève = nb heures dégrévées / 7h



**leCotentin**  
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU COTENTIN  
HÔTEL ATLANTIQUE - BOULEVARD FÉLIX AMIOT - 50100 CHERBOURG-EN-COTENTIN

RETROUVEZ-NOUS SUR

     [LECOTENTIN.FR](http://LECOTENTIN.FR)