



# LeCotentin

RAPPORT ÉDITION 2023

---

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

---

2023

---



# SOMMAIRE

---

## 06 PARTIE 1

---

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

- 1 . Agents permanents rémunérés au 31/12/2023
- 2 . Emplois fonctionnels au 31/12/2023
- 3 . Agents permanents non présents au 31/12/2023
- 4 . Agents non permanents présents au 31/12/2023
- 5 . Agents permanents et non permanents rémunérés au 31/12/2023 par pôle
- 6 . Répartition par sexe de l'effectif permanent 2023
- 7 . Pyramide des âges
- 8 . Répartition par catégorie de grade de l'effectif permanent 2023
- 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 2023
- 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 2023
- 3 . Agents permanents sortis au cours de l'année 2023

## 19 PARTIE 4

---

### FORMATIONS

## 20 PARTIE 5

---

### MOBILITÉ

## 23 PARTIE 6

---

### AGENTS MIS À DISPOSITION

# 23

 PARTIE 7

## RÉMUNÉRATIONS

- 1 . Coût moyen annuel 2023 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

# 26

 PARTIE 8

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

# 29

 PARTIE 9

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

# 29

 PARTIE 10

## DIVERSITÉ

# 30

 PARTIE 11

## LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

# 31

 PARTIE 12

## HANDICAP

- 1 . Agents en situation de handicap
- 2 . Évolution des obligations d'emploi de personnes en situation de handicap

# 32

 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 2023
- 2 . Télétravail

# 35

 PARTIE 14

## DIALOGUE SOCIAL

- 1 . Réunions statutaires
- 2 . Mouvements de grève

## I PRÉAMBULE

Le rapport social unique (RSU) 2023 présente les principales données chiffrées relatives aux ressources humaines de la Communauté d'agglomération Le 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 Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, 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 2023.

---

# PARTIE 1

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

---

### ① AGENTS PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2023

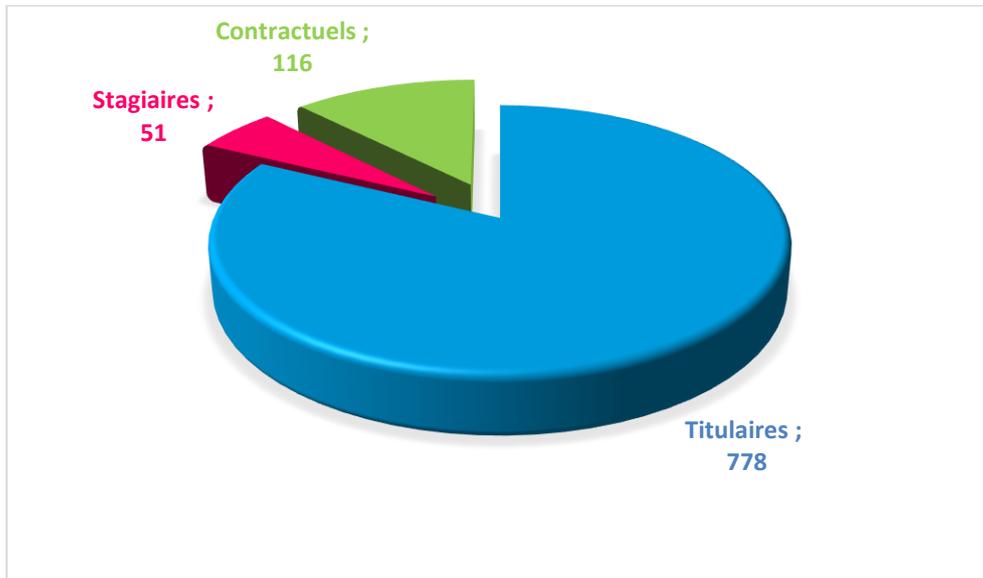
---

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 2023.

|                      | 2021       | 2022       | 2023       |
|----------------------|------------|------------|------------|
| <b>Titulaires</b>    | 758        | 773        | 778        |
| <b>Stagiaires</b>    | 67         | 55         | 51         |
| <b>Contractuels*</b> | 106        | 112        | 116        |
| <b>Total</b>         | <b>931</b> | <b>940</b> | <b>945</b> |
| <b>ETP**</b>         | 842,49     | 855,60     | 857,73     |

\*Agents contractuels occupant un emploi permanent

\*\*Equivalent Temps Plein



Les effectifs permanents progressent en 2023 suite à des créations validées en CST au sein des différentes DGA, sans progresser significativement, du fait des difficultés de recrutement que le territoire connaît aujourd'hui.

La part des titulaires et stagiaires dans la communauté représente ainsi 87,7% des agents permanents au 31 décembre 2023 et plus de 67,6% des agents tous statuts confondus.

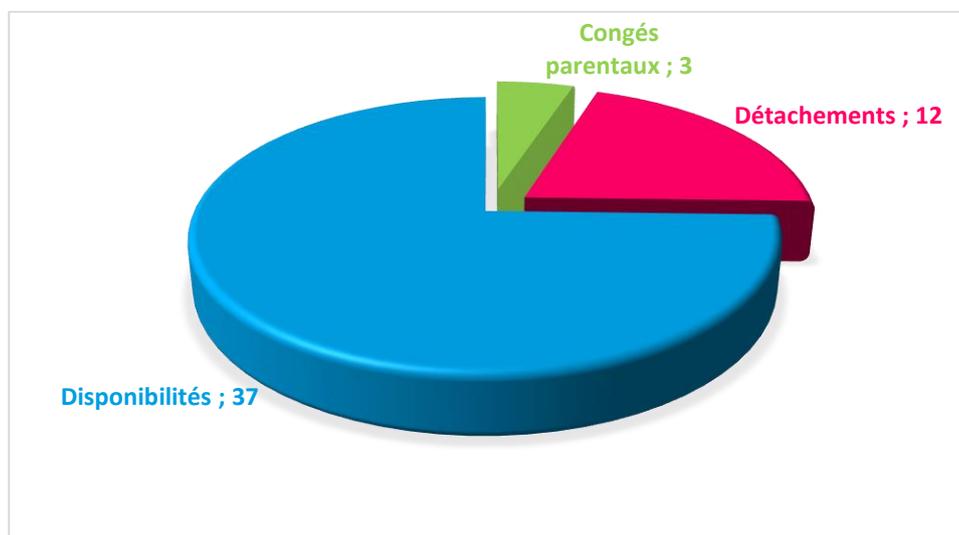
## 2 EMPLOIS FONCTIONNELS AU 31/12/2023

|                             | 2021   |        | 2022   |        | 2023   |        |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                             | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| <b>Emplois fonctionnels</b> | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 3      |

## 3 AGENTS PERMANENTS NON PRÉSENTS AU 31/12/2023

|                         | 2021      | 2022      | 2023      |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Congés parentaux</b> | 3         | 0         | 3         |
| <b>Détachements</b>     | 8         | 10        | 12        |
| <b>Disponibilités</b>   | 36        | 43        | 37        |
| <b>Total</b>            | <b>47</b> | <b>53</b> | <b>52</b> |

Les agents permanents non présents représentent ainsi 5,50% des effectifs permanents. Sur 37 disponibilités, 35 le sont pour convenance personnelle et 1 en disponibilité de droit pour raisons familiales et 1 dans l'attente d'une réintégration sur poste vacant.



## 4 AGENTS NON PERMANENTS PRÉSENTS AU 31/12/2023

|                                    | 2021       |            | 2022       |            | 2023       |            | 2021       | 2022       | 2023       |
|------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                                    | F          | H          | F          | H          | F          | H          |            |            |            |
| <b>Contractuels non permanents</b> | 114        | 101        | 125        | 120        | 136        | 131        | 215        | 245        | 267        |
| <b>Contrats de projet</b>          | 5          | 1          | 7          | 1          | 4          | 1          | 6          | 8          | 5          |
| <b>Stagiaires gratifiés</b>        | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
| <b>Apprentis</b>                   | 1          | 5          | 5          | 2          | 5          | 4          | 6          | 7          | 9          |
| <b>Emplois Aidés</b>               | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
| <b>Total</b>                       | <b>120</b> | <b>107</b> | <b>137</b> | <b>123</b> | <b>145</b> | <b>136</b> | <b>227</b> | <b>260</b> | <b>281</b> |

Le nombre de contractuels non permanents augmente avec notamment, la création de 5 contrats de projets : un chargé de projet agriculture et alimentation au sein de la DGA développement attractivité et mer, un accompagnant numérique itinérant au sein de la DGA proximité et aménagements, un chargé de projet gestion durable de la ressource en eau, un technicien bocage et un chargé de promotion des mobilités alternatives au sein de la DGA service aux usagers.

## 5 AGENTS PERMANENTS ET NON PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2023 PAR DGA

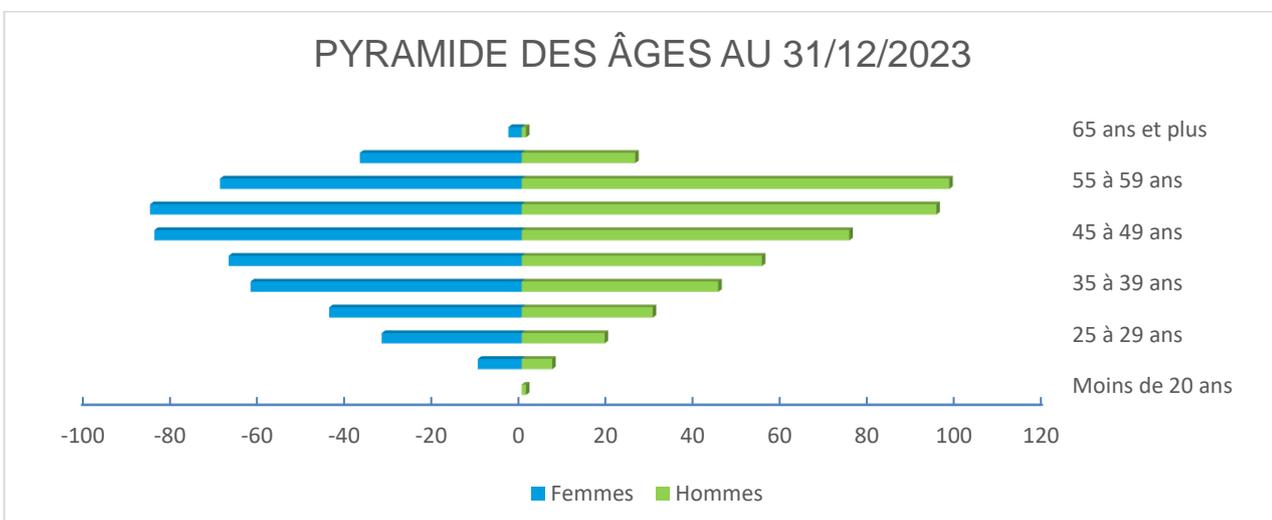
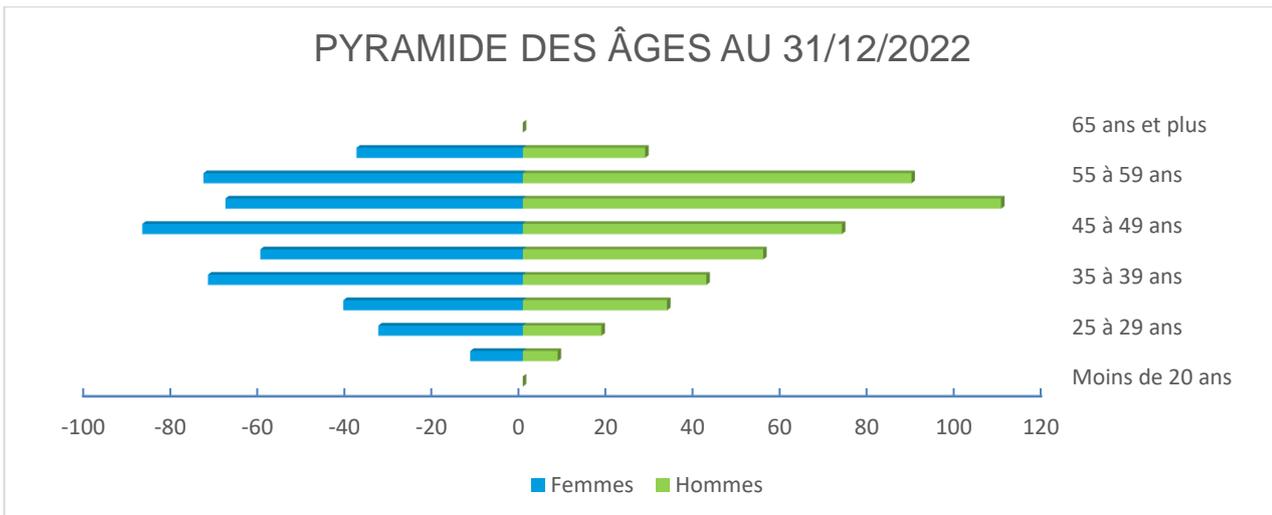
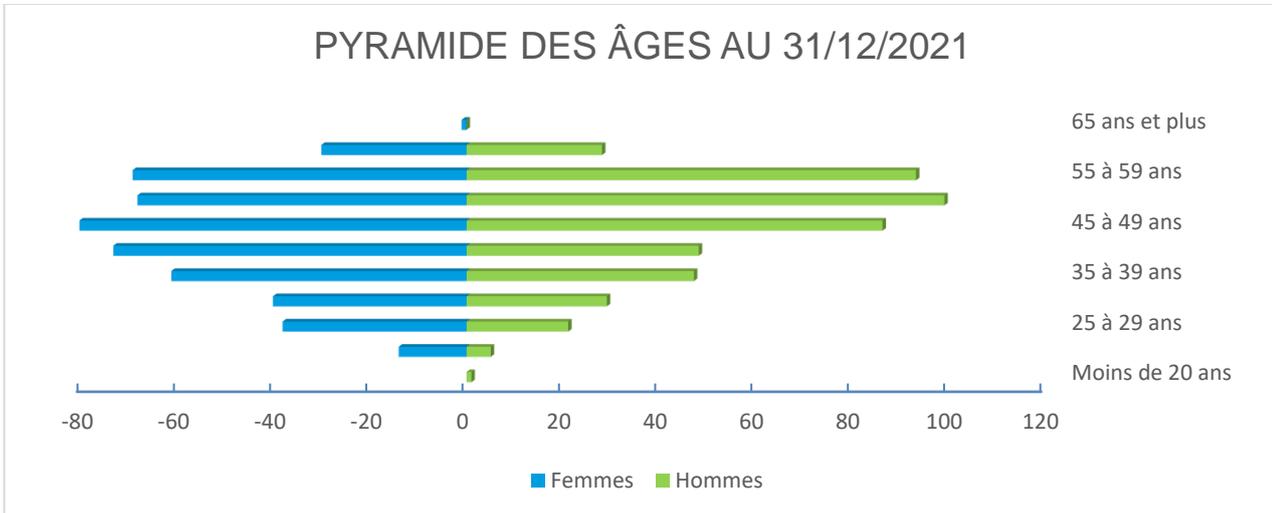
|                                 | PERMANENTS | NON PERMANENTS |
|---------------------------------|------------|----------------|
|                                 | 2023       | 2023           |
| Direction Générale des Services | 12         | 3              |
| DGA adm. logistiq. Équipements  | 88         | 18             |
| DGA Finances                    | 5          | 0              |
| DGA Proximité et aménagements   | 371        | 113            |
| DGA SIRH                        | 9          | 4              |
| DGA Service aux usagers         | 442        | 134            |
| DGA Dévelop. Attractiv. et Mer  | 18         | 9              |
| <b>Total</b>                    | <b>945</b> | <b>281</b>     |

Suite à la réorganisation de juin 2023, la répartition des directions au sein des DGA, ne permet pas la comparaison des effectifs avec les années antérieures. Celle-ci sera de nouveau mise en œuvre au prochain RSU.

## 6 RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2023

|                 | 2021       |            | 2022       |            | 2023       |            |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                 | Femmes     | Hommes     | Femmes     | Hommes     | Femmes     | Hommes     |
| Moins de 20 ans | 0          | 1          | 0          | 0          | 0          | 1          |
| 20 à 24 ans     | 14         | 5          | 12         | 8          | 10         | 7          |
| 25 à 29 ans     | 38         | 21         | 33         | 18         | 32         | 19         |
| 30 à 34 ans     | 40         | 29         | 41         | 33         | 44         | 30         |
| 35 à 39 ans     | 61         | 47         | 72         | 42         | 62         | 45         |
| 40 à 44 ans     | 73         | 48         | 60         | 55         | 67         | 55         |
| 45 à 49 ans     | 80         | 86         | 87         | 73         | 84         | 75         |
| 50 à 54 ans     | 68         | 99         | 68         | 110        | 85         | 95         |
| 55 à 59 ans     | 69         | 93         | 73         | 89         | 69         | 98         |
| 60 à 64 ans     | 30         | 28         | 38         | 28         | 37         | 26         |
| 65 ans et plus  | 1          | 0          | 0          | 0          | 3          | 1          |
| <b>Total</b>    | <b>474</b> | <b>457</b> | <b>484</b> | <b>456</b> | <b>493</b> | <b>452</b> |

## 7 PYRAMIDE DES ÂGES



L'effectif permanent reste majoritairement féminin à 52%.

|                          | 2021  | 2022  | 2023  |
|--------------------------|-------|-------|-------|
| Part des 60 ans ou plus  | 6,33% | 7,02% | 7,09% |
| Part des moins de 30 ans | 8,48% | 7,55% | 7,30% |

La moyenne d'âge des agents permanents de la Communauté d'agglomération est de 46 ans et 9 mois. A titre de comparaison, la moyenne nationale des agents territoriaux en 2021 est de 46 ans.

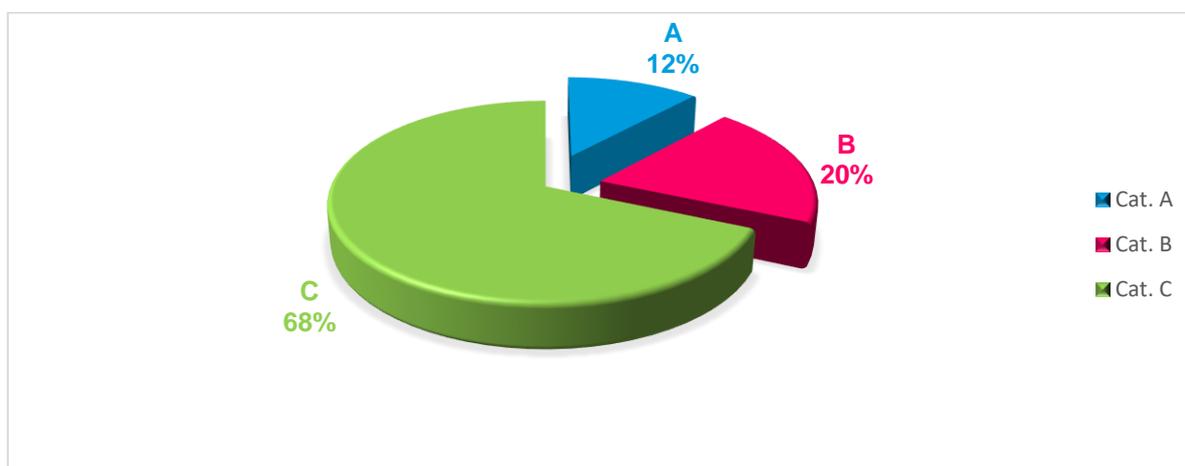
*Source - fonction-publique.gouv.fr juin 2023*

## 8 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE GRADE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2023

|               | 2021       |            | 2022       |            | 2023       |            | 2021       | 2022       | 2023       |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|               | F          | H          | F          | H          | F          | H          |            |            |            |
| <b>Cat. A</b> | 58         | 42         | 68         | 43         | 66         | 48         | 100        | 111        | 114        |
| <b>Cat. B</b> | 94         | 68         | 113        | 73         | 121        | 70         | 162        | 186        | 191        |
| <b>Cat. C</b> | 322        | 347        | 303        | 340        | 306        | 334        | 669        | 643        | 640        |
| <b>Total</b>  | <b>474</b> | <b>457</b> | <b>484</b> | <b>456</b> | <b>493</b> | <b>452</b> | <b>931</b> | <b>940</b> | <b>945</b> |

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

## 9 PROPORTION DES AGENTS PERMANENTS PAR CATÉGORIE DE GRADE AU 31/12/2023

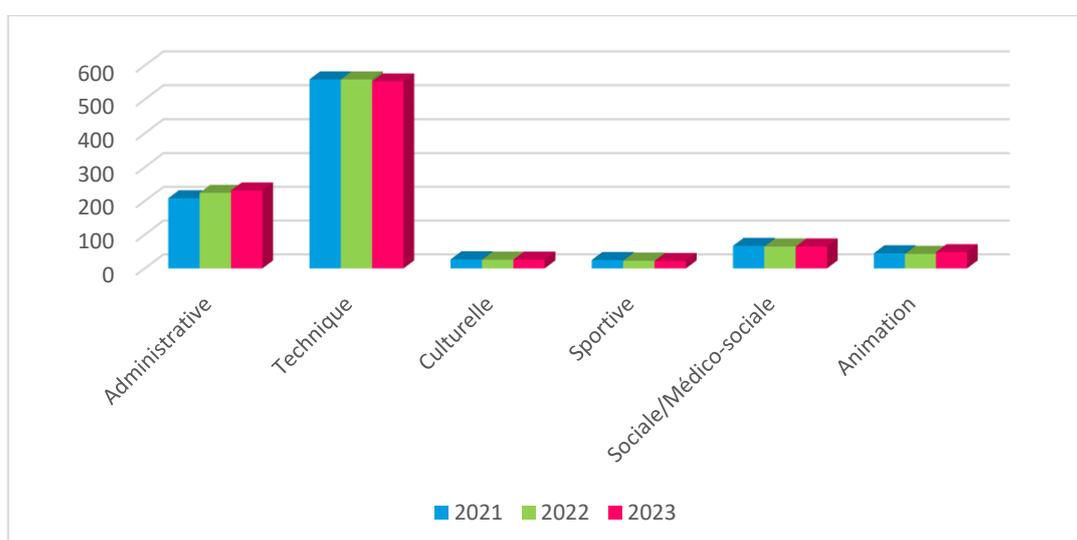


## 10 TAUX DE FÉMINISATION PAR CATÉGORIE DE GRADE

|              | % 2021       | % 2022       | % 2023       |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| A            | 58,00        | 61,26        | 57,89        |
| B            | 58,02        | 60,75        | 63,35        |
| C            | 48,13        | 47,12        | 47,81        |
| <b>Total</b> | <b>50,91</b> | <b>51,49</b> | <b>52,17</b> |

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

|                               | 2021       |            | 2022       |            | 2023       |            | 2021       | 2022       | 2023       |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                               | F          | H          | F          | H          | F          | H          |            |            |            |
| <b>Administrative</b>         | 180        | 28         | 192        | 32         | 198        | 33         | 208        | 224        | 231        |
| <b>Technique</b>              | 166        | 393        | 170        | 389        | 168        | 385        | 559        | 559        | 553        |
| <b>Culturelle</b>             | 13         | 14         | 12         | 14         | 13         | 13         | 27         | 26         | 26         |
| <b>Sportive</b>               | 10         | 15         | 9          | 14         | 9          | 13         | 25         | 23         | 22         |
| <b>Sociale/Médico-sociale</b> | 65         | 2          | 63         | 2          | 63         | 2          | 67         | 65         | 65         |
| <b>Animation</b>              | 40         | 5          | 38         | 5          | 42         | 6          | 45         | 43         | 48         |
| <b>Total</b>                  | <b>474</b> | <b>457</b> | <b>484</b> | <b>456</b> | <b>493</b> | <b>452</b> | <b>931</b> | <b>940</b> | <b>945</b> |

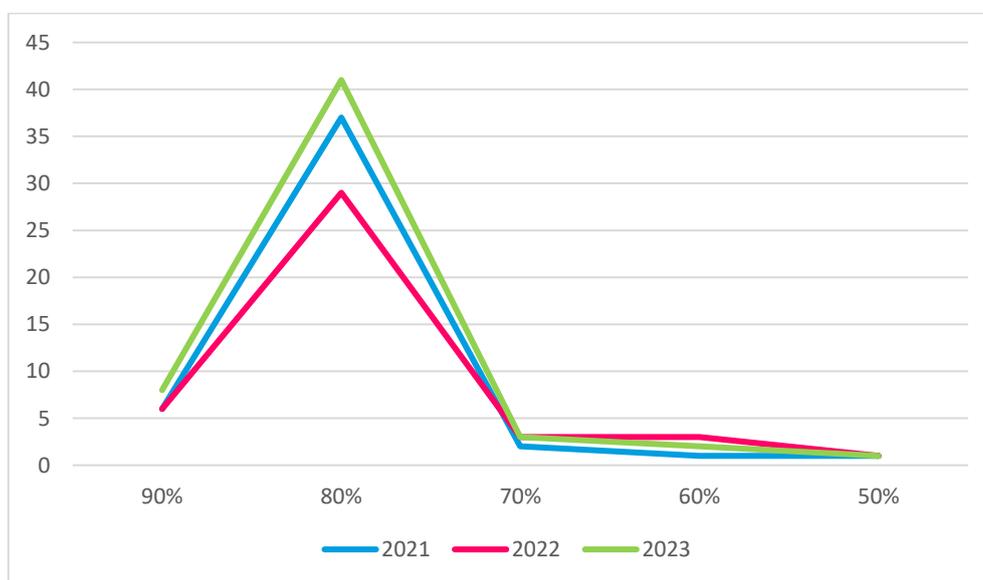


La filière technique représente la majorité de l'effectif permanent présent soit 58% et 24 % pour la filière administrative. Les filières « culturelle, sportive, sociale / médico-sociale et animation » représentent quant à elles 18% de l'effectif permanent de l'agglomération. La filière technique est plus élevée que la moyenne nationale 2019 pour les organismes intercommunaux. (49%)

*Source - [collectivites-locales.gouv.fr](https://collectivites-locales.gouv.fr)*

## 12 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL

|              | 2021         | 2022         | 2023         |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 90%          | 6            | 6            | 8            |
| 80%          | 37           | 29           | 41           |
| 70%          | 2            | 3            | 3            |
| 60%          | 1            | 3            | 2            |
| 50%          | 1            | 1            | 1            |
| <b>Total</b> | <b>47</b>    | <b>42</b>    | <b>55</b>    |
| <b>ETP</b>   | <b>37,61</b> | <b>33,00</b> | <b>43,80</b> |



55 agents travaillent à temps partiel (dont 4 hommes)

Ainsi, le nombre d'agents à temps partiel passe de 4,47% à 5,82% 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 %.

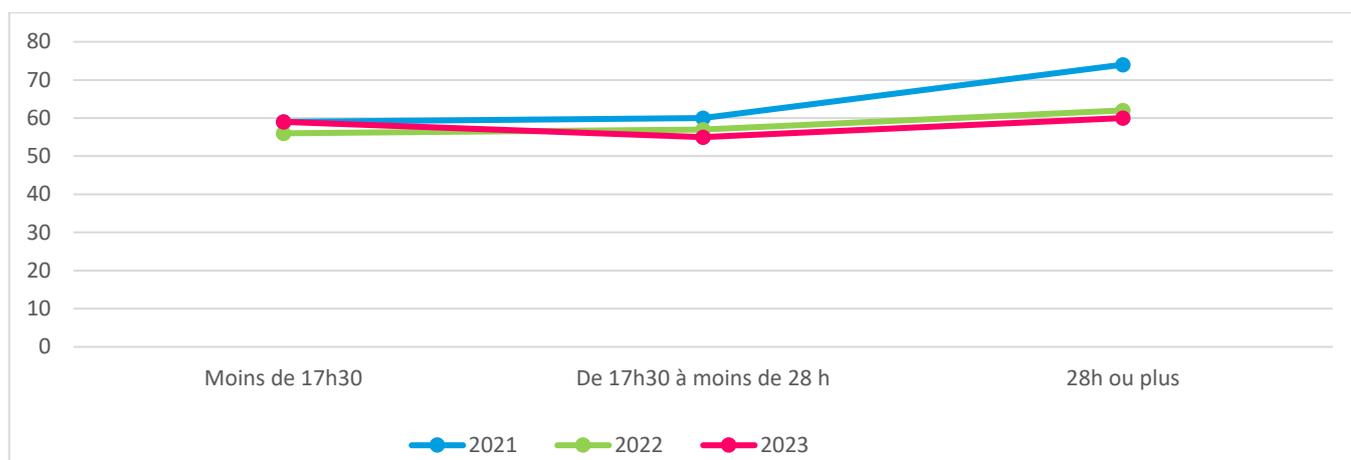
## 13 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION PAR CATEGORIE DE GRADE ET SEXE

|             |              | Temps partiel de droit | Temps partiel sur autorisation |
|-------------|--------------|------------------------|--------------------------------|
| Catégorie A | Hommes       | 0                      | 0                              |
|             | Femmes       | 2                      | 7                              |
|             | <b>Total</b> | <b>2</b>               | <b>7</b>                       |
| Catégorie B | Hommes       | 1                      | 1                              |
|             | Femmes       | 8                      | 14                             |
|             | <b>Total</b> | <b>9</b>               | <b>15</b>                      |
| Catégorie C | Hommes       | 0                      | 2                              |
|             | Femmes       | 7                      | 13                             |
|             | <b>Total</b> | <b>7</b>               | <b>15</b>                      |
|             |              | <b>18</b>              | <b>37</b>                      |

## 14 AGENTS PERMANENTS À TEMPS NON COMPLET

|                          | 2021          |              | 2022         |              | 2023         |             | 2021          | 2022          | 2023          |
|--------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|---------------|---------------|---------------|
|                          | F             | H            | F            | H            | F            | H           |               |               |               |
| Moins de 17h30           | 49            | 10           | 46           | 10           | 49           | 10          | 59            | 56            | 59            |
| De 17h30 à moins de 28 h | 53            | 7            | 52           | 5            | 50           | 5           | 60            | 57            | 55            |
| 28h ou plus              | 62            | 12           | 56           | 6            | 56           | 4           | 74            | 62            | 60            |
| <b>Total</b>             | <b>164</b>    | <b>29</b>    | <b>154</b>   | <b>21</b>    | <b>155</b>   | <b>19</b>   | <b>193</b>    | <b>175</b>    | <b>174</b>    |
| ETP.                     | <b>102,29</b> | <b>17,29</b> | <b>95,35</b> | <b>10,84</b> | <b>94,94</b> | <b>9,34</b> | <b>119,58</b> | <b>106,19</b> | <b>104,28</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 2023 : 18,61% de l'effectif total permanent.

Sur 174 agents, 154 sont issus du Pôle Proximité et aménagements et notamment des services communs.

## 15 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE AU 31/12/2023

|                               | 2021 |   | 2022 |   | 2023 |     | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|------|---|------|---|------|-----|------|------|------|
|                               | F    | H | F    | H | F    | H   |      |      |      |
| Temps partiels thérapeutiques | 6    | 6 | 7    | 7 | 5    | 7   | 12   | 14   | 12   |
| ETP                           | 3,3  | 3 | 3,41 | 4 | 2,05 | 3,6 | 6,3  | 7,41 | 5,65 |

Depuis l'entrée en vigueur le 11 novembre 2021 du décret n°2021-1468 du 8 novembre 2021, l'octroi d'un temps partiel thérapeutique n'est plus accordé uniquement suite à une reprise après congé pour raison de santé.

## 16 EFFECTIF PERMANENT EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

|                               | 2021          |       | 2022          |      | 2023          |      | 2021          | 2022          | 2023          |
|-------------------------------|---------------|-------|---------------|------|---------------|------|---------------|---------------|---------------|
|                               | F             | H     | F             | H    | F             | H    |               |               |               |
| Temps complets                | 260           | 419   | 284           | 425  | 282           | 422  | 679           | 709           | 704           |
| Temps partiels                | 35,21         | 2,4   | 31,1          | 1,9  | 40,9          | 2,9  | 37,61         | 33            | 43,8          |
| Temps non complets            | 102,3         | 17,28 | 95,4          | 10,8 | 94,94         | 9,34 | 119,58        | 106,2         | 104,28        |
| Temps partiels thérapeutiques | 3,3           | 3     | 3,41          | 4    | 2,05          | 3,6  | 6,3           | 7,41          | 5,65          |
| <b>ETP</b>                    | <b>842,49</b> |       | <b>855,61</b> |      | <b>857,73</b> |      | <b>842,49</b> | <b>855,61</b> | <b>857,73</b> |

# PARTIE 2

## PARCOURS PROFESSIONNELS

### 1 AVANCEMENTS DANS L'ANNÉE 2023

|  | 2021     |          | 2022     |          | 2023     |          | 2021      | 2022     | 2023     |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|
|  | F        | H        | F        | H        | F        | H        |           |          |          |
| Promotion interne                            | 2        | 6        | 1        | 1        | 1        | 2        | 8         | 2        | 3        |
| Promotion interne suite examen professionnel | 1        | 1        | 0        | 0        | 0        | 1        | 2         | 0        | 1        |
| Réussite à concours                          | 3        | 1        | 1        | 0        | 0        | 0        | 4         | 1        | 0        |
| <b>Total</b>                                 | <b>6</b> | <b>8</b> | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>14</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |

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

| 2021      |    | 2022      |    | 2023      |    |
|-----------|----|-----------|----|-----------|----|
| F         | H  | F         | H  | F         | H  |
| 26        | 32 | 28        | 16 | 40        | 28 |
| <b>58</b> |    | <b>44</b> |    | <b>68</b> |    |

7,2% des agents permanents ont bénéficié d'un avancement de grade ou promotion interne. Le passage de l'échelle C1 à l'échelle C2 était conditionné à un quota (réussite à examen pro obligatoire à hauteur de 1/3) jusqu'en 2017. En 2018, le quota a été supprimé et de nombreux agents ont pu passer en C2. Or, il faut 5 ans pour atteindre le C3. On retrouve donc une augmentation du nombre d'avancements de grade en 2023

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

| 2021 |     | 2022 |     | 2023 |     |
|------|-----|------|-----|------|-----|
| F    | H   | F    | H   | F    | H   |
| 187  | 167 | 397  | 414 | 247  | 203 |
| 354  |     | 811  |     | 450  |     |

## PARTIE 3

# RECRUTEMENTS

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

|                         | 2021      | 2022      | 2023      |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Titulaires / Stagiaires | 66        | 54        | 54        |
| Transferts              | 0         | 0         | 0         |
| Contractuels            | 29        | 20        | 22        |
| <b>Total</b>            | <b>95</b> | <b>74</b> | <b>76</b> |

## 2 RÉINTÉGRATIONS EN 2023

|                      | 2021     | 2022     | 2023     |
|----------------------|----------|----------|----------|
| Après détachement    | 0        | 0        | 0        |
| Après disponibilité  | 0        | 1        | 0        |
| Après congé parental | 0        | 2        | 0        |
| <b>Total</b>         | <b>0</b> | <b>3</b> | <b>0</b> |

## 3 AGENTS PERMANENTS SORTIS AU COURS DE L'ANNÉE 2023

|                            | 2021      | 2022      | 2023      |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Retraite                   | 26        | 25        | 30        |
| Mutation                   | 10        | 14        | 12        |
| Décès                      | 2         | 4         | 2         |
| Démission                  | 6         | 7         | 7         |
| Fin de contrat             | 5         | 2         | 2         |
| Radiation                  | 0         | 2         | 1         |
| Fin de stage               | 0         | 0         | 0         |
| Licenciement               | 1         | 1         | 1         |
| Rupture conventionnelle    | 3         | 0         | 0         |
| Fin de détachement         | 1         | 1         | 1         |
| Transfert                  | 0         | 0         | 0         |
| <b>Départs définitifs</b>  | <b>54</b> | <b>56</b> | <b>56</b> |
| Disponibilité              | 7         | 10        | 7         |
| Détachement                | 1         | 2         | 3         |
| Congé parental             | 1         | 0         | 4         |
| Exclusion temporaire       | 0         | 0         | 1         |
| <b>Départs provisoires</b> | <b>9</b>  | <b>12</b> | <b>15</b> |
| <b>Total sorties</b>       | <b>63</b> | <b>68</b> | <b>71</b> |

|                          |    |   |   |
|--------------------------|----|---|---|
| <b>Soldes mouvements</b> | 32 | 9 | 5 |
|--------------------------|----|---|---|

---

# PARTIE 4

# FORMATIONS

---

L'année 2023 correspond à la deuxième année de réalisation du 3ème plan de formation de l'Agglomération du Cotentin (2022/2023).

**Quelques chiffres clés :**

- 2263 jours de formation pour 550 agents (hors apprentis)
- 27% formation sécurité
- 50% formation CNFPT
- 11% formation interne
- 32% des jours de formation sont effectués en « intra » c'est-à-dire sans déplacement des agents.

*Les chiffres présentés excluent les apprentis.*

24 jours de sessions de formation en intra ont pu être organisés pour LC, sur les 30 jours négociés annuellement, dans le cadre du **Plan Annuel De Formation (PADF) CNFPT**.

Exemples des thématiques développées sur 2023 :

- La poursuite du séminaire annuel de la Commande publique
- Accueil du public en situation de handicap
- Poursuite des formations sur les entretiens professionnels
- Formation des agents d'accueil
- Les cuissons évolutives

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

## Journées de formation suivies par les agents

Titulaires / stagiaires et contractuels permanents selon leur catégorie de grade :

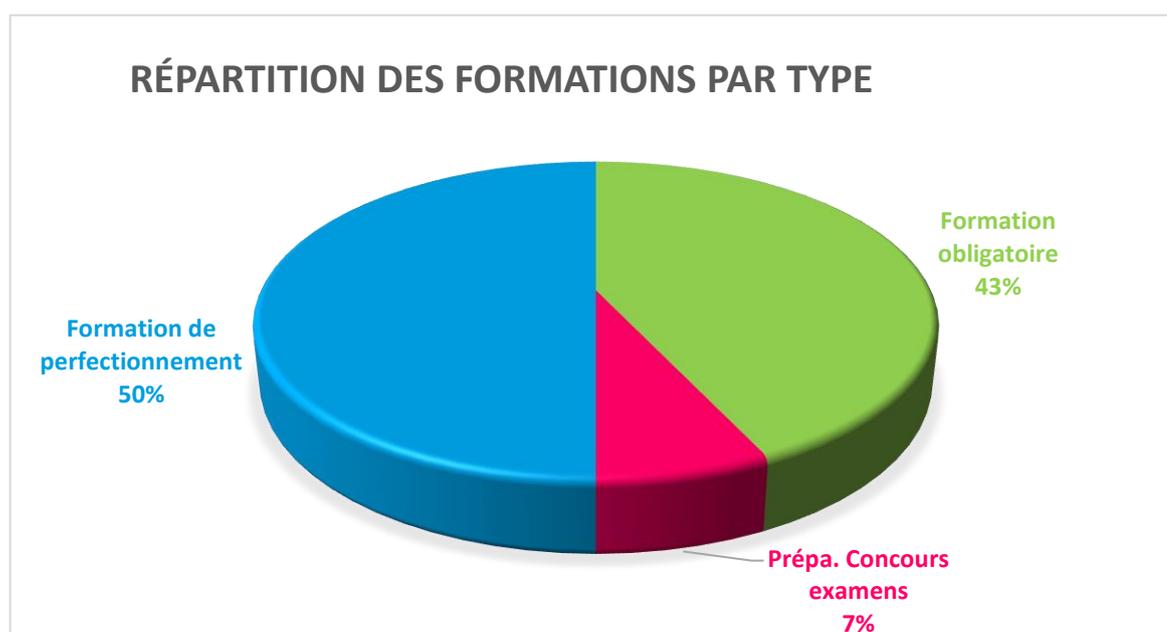
|               | Formations obligatoires(*) | Prépa. Concours et examens | Perfectionnement | Totaux      |
|---------------|----------------------------|----------------------------|------------------|-------------|
| Cat. A        | 178,75                     | 27                         | 178,75           | 386         |
| Cat. B        | 271,75                     | 45                         | 159,25           | 476         |
| Cat. C        | 522                        | 78,5                       | 800,5            | 1401        |
| <b>Totaux</b> | <b>972,5</b>               | <b>150,5</b>               | <b>1140</b>      | <b>2263</b> |

\* dont formations d'intégration, de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi, pour prise de poste à responsabilité, et de professionnalisation dans la carrière.

Soit au total, 2263 jours de formation réalisés.

Ce chiffre de 2263 jours rapporté aux effectifs des agents permanents (soit 857,73 ETP) représente une moyenne de 2,64 journées de formation/agent.

### Analyse par type de formation (toutes catégories d'agents confondues – hors apprentis)



Les formations obligatoires correspondent :

- aux formations d'intégration et de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi pour les agents mis en stage et les agents changeant de cadre d'emploi suite à réussite à concours et promotions.
- aux formations de professionnalisation dans la carrière pour les agents titulaires sur emploi permanent : 2 jours par période de 5 ans.

NB : Toutes les attestations CNFPT pour les préparations concours et examens n'ont pas été réceptionnées. Toutes les données ne sont donc pas valorisées.

## Effectifs des agents permanents en formation

|               | Nombre de départs en formation |
|---------------|--------------------------------|
| Cat. A        | 275                            |
| Cat. B        | 256                            |
| Cat. C        | 588                            |
| <b>Totaux</b> | <b>1119</b>                    |

Soit au total, 1119 stagiaires (un même agent est comptabilisé plusieurs fois s'il a suivi plusieurs actions de formation).

## Effectifs des agents permanents ayant participé, tous types confondus, à au moins une formation

|               | Nombre d'agents formés |
|---------------|------------------------|
| Cat. A        | 89                     |
| Cat. B        | 127                    |
| Cat. C        | 334                    |
| <b>Totaux</b> | <b>550</b>             |

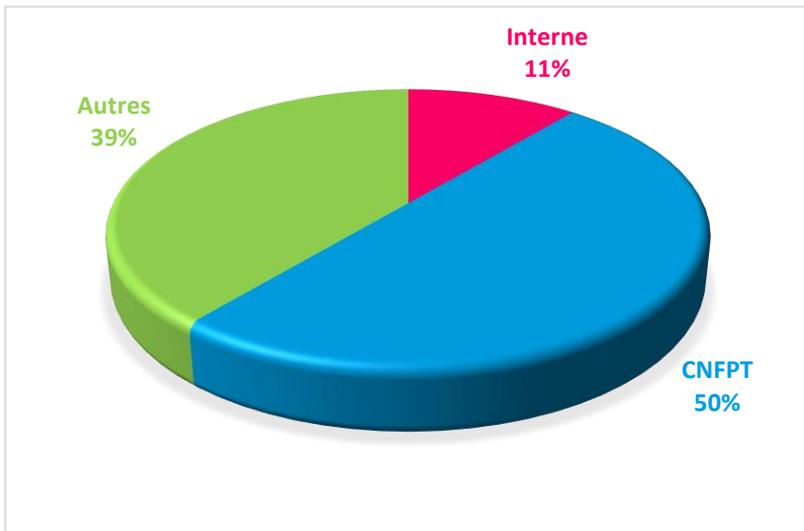
NB : Agent comptabilisé une fois

58% des agents permanents ont donc suivi une formation en 2023 (effectif : 945 agents).

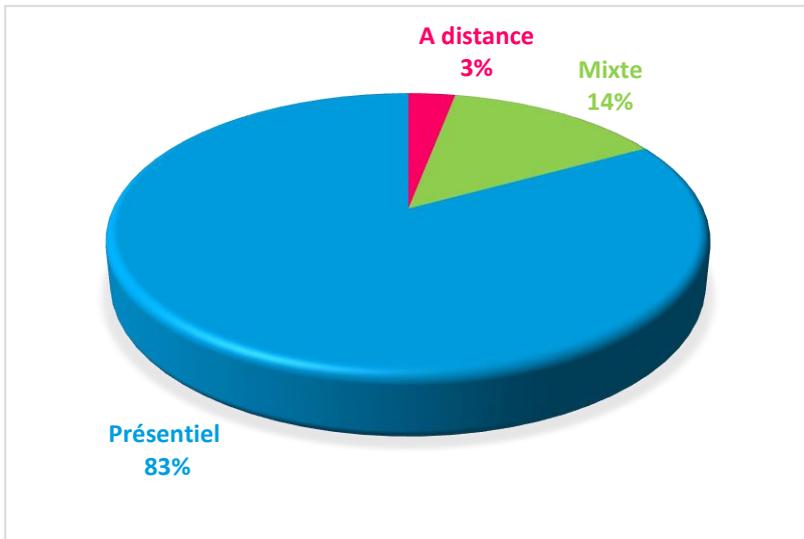
## Répartition femmes/hommes des agents permanents

| Départs en formation |        | Agents formés |        | Jours de formation |        |
|----------------------|--------|---------------|--------|--------------------|--------|
| Femmes               | Hommes | Femmes        | Hommes | Femmes             | Hommes |
| 52%                  | 48%    | 53%           | 47%    | 49%                | 51%    |

## Répartition des jours de formation par prestataire (agents permanents)



## Répartition par mode d'enseignement : A distance / En présentiel / Mixte (Distanciel + Présentiel) Agents permanents



L'abonnement à la plateforme IDEALCO a été renouvelé en 2023

---

# PARTIE 5

## MOBILITE

---

22 mobilités internes effectives en 2023 sur l'ensemble des procédures de recrutement interne, externe ou via la procédure spécifique d'appel à mobilité interne (AMI).

| DGA                              | Nombre de candidats retenus |
|----------------------------------|-----------------------------|
| DGA Dévelop. Attractivité et Mer | 2                           |
| DGA Proximité et Aménagements    | 4                           |
| DGA Service Aux Usagers          | 15                          |
| DGA SIRH                         | 1                           |
|                                  | 22                          |

---

# 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 | Nombre de postes de fonctionnaires (en ETP) mis à disposition à titre individuel au 31/12/2023 |
|------------------------------------|--|--|--|
| Amicale du personnel               | 0,5  | 0,5  | 0,5  |
| CCAS Montebourg                    | 1,4  | 1,4  | 1,4  |
| Commune d'Emondeville              | 0,46   | 0  | 0  |
| Commune de St Germain de Tournebut | 0,46   | 0  | 0  |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>2,82</b>  | <b>1,9</b>   | <b>1,9</b>   |

# PARTIE 7

## RÉMUNÉRATIONS

### ① COÛT MOYEN ANNUEL BRUT CHARGÉ 2023 D'UN AGENT PERMANENT PAR CATÉGORIE

|                               | 2021     |          |          | 2022     |          |          | 2023     |          |          |
|-------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                               | A        | B        | C        | A        | B        | C        | A        | B        | C        |
| Coût moyen annuel brut chargé | 60 888 € | 43 454 € | 37 869 € | 61 614 € | 44 257 € | 39 728 € | 63 027 € | 45 300 € | 40 786 € |

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       |     | 2023       |     |
|------------|-----|------------|-----|------------|-----|
| F          | H   | F          | H   | F          | H   |
| 119        | 104 | 148        | 162 | 142        | 160 |
| <b>223</b> |     | <b>310</b> |     | <b>302</b> |     |

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

## 3 SOMME DES DIX RÉMUNÉRATIONS BRUTES LES PLUS ÉLEVÉES

| H |              | F |              | TOTAL |              |
|---|--------------|---|--------------|-------|--------------|
| 7 | 594 043,85 € | 3 | 232 175,12 € | 10    | 826 218,97 € |

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 2023, les charges de personnel ont représenté 40,6 millions d'euros.

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

### - les mesures gouvernementales :

- ✓ Répercussion des relèvements du SMIC sur 2022 et de leur incidence sur l'indice minimum de traitement en année pleine,
- ✓ Répercussion de l'augmentation du point d'indice de 3,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2022 en année pleine,
- ✓ Répercussion en année pleine de la révision des débuts de grilles indiciaires des agents de catégorie B au 1<sup>er</sup> septembre 2022,

- ✓ Passage de la cotisation CNFPT de 0,05% à 0,10% a/c 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour le financement des apprentis,
- ✓ Augmentation du taux horaire SMIC en janvier et mai 2023,
- ✓ Augmentation de l'indice minimum de traitement,
- ✓ Révision des débuts de grille indiciaire des agents de catégorie C et B au 1<sup>er</sup> juillet 2023,
- ✓ Augmentation du point d'indice de 1,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2023,

**- les mesures propres à la collectivité :**

- ✓ Glissement Vieillesse Technicité (GVT) : avancements de grade et d'échelon,
- ✓ Harmonisation de la prime annuelle intégrée au RIFSEEP,
- ✓ Attribution de la prime exceptionnelle pouvoir d'achat,
- ✓ Mise en place du régime indemnitaire pour les agents non permanents au 1<sup>er</sup> juillet 2023,
- ✓ Augmentation de la cotisation assurance risques statutaires,

---

# PARTIE 8

# SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

---

## 1 ACTIVITÉS SOCIALES

|                           | 2021         | 2022         | 2023         |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Cotisation COS 50*</b> | 277 346,37 € | 287 378,08 € | 300 475,37 € |

\*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

|                               | 2021         | 2022         | 2023         |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Participation mutuelle</b> | 221 465,16 € | 209 234,17 € | 224 283,42 € |

La collectivité participe forfaitairement à la cotisation pour 642 agents adhérant à une mutuelle labellisée.

## 3 AGENTS AFFECTÉS À LA PRÉVENTION

|   | Effectif au<br>31/12/2021 | Effectif au<br>31/12/2022 | Effectif au<br>31/12/2023 |
|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Assistants de prévention  | 0                         | 0                         | 12                        |
| Conseillers de prévention   | 9                         | 9                         | 8                         |
| Agents chargés des fonctions<br>d'inspection en hygiène et<br>sécurité dans la collectivité<br>(ACFI)                                 | 1                         | 1                         | 1                         |
| Médecins de prévention  | 3                         | 3                         | 2                         |
| Autres personnels affectés à<br>la prévention (animateurs,<br>formateurs prévention,<br>personnes en charge de la<br>prévention, ...) | 6                         | 6                         | 6                         |
|   | <b>19</b>                 | <b>19</b>                 | <b>29</b>                 |

## 4 ACTIONS LIÉES À LA PRÉVENTION

|  | 2022      | 2023      |
|--|-----------|-----------|
| Formation dans le cadre des habilitations  | 76 244 €  | 55 040 €  |
| 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 € | 319 567 € |

La mise en place du document unique à l'échelle de la collectivité reste une activité prégnante en matière de prévention. Si la constitution du réseau des assistants de prévention a débuté en 2022, les nominations n'ont été effectives qu'en 2023 suite à leur formation. Cette démarche se poursuit afin de compléter le réseau.

Un marché spécifique de matériel ergonomique a été constitué pour faciliter l'accès à ce type d'équipement dans un but d'amélioration des conditions de travail en prévention primaire et secondaire. Cela a conduit à tester des premiers exosquelettes auprès des cuisines centrales.

La collectivité poursuit sa politique de soutien et d'information sur la thématique du handicap en concertation avec la chargée de projet accessibilité et inclusion. Elle renouvelle ainsi sa participation au DuoDay, vient en soutien pour la constitution des dossiers de reconnaissance et déploie régulièrement des informations variées sur ce thème.

La démarche mieux-être au travail a été complétée par la mise en place d'un plan d'action contractualisé (PAC) afin d'améliorer le suivi des situations de tension entre agents.

Suite au recrutement d'un médecin, l'équipe de médecine préventive reprend peu à peu sa fréquence nominale de visite périodique.

---

# PARTIE 9

## EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

---

L'année 2023 est l'année de clôture du plan 2021-2023, 15 actions sur 20 menées dans ce plan pour lancer la démarche et initier la mise en place d'indicateurs au niveau de la gestion des Ressources Humaines sont effectives. Une action est à renforcer et 4 autres en projet. On note la mise en place de la cellule de signalement en 2023, actant la volonté de la collectivité dans ce projet. La cellule a permis de mettre en lumière des difficultés rencontrées par des agents et d'intervenir précisément.

Ce premier bilan permet de dessiner le plan 2024-2026 : des actions pratiques, orientées vers les agents sont annoncées, autour de trois axes d'évolution :

- Favoriser la mixité et l'inclusion pour une collectivité riche et résiliente,
- Favoriser l'articulation vie privée vie professionnelle pour une collectivité moderne et efficiente,
- Afficher la culture Egalité Femme Homme qu'elle porte, et renforcer la communication de cette politique.

---

# PARTIE 10

## DIVERSITE

---

Afin de diversifier les recrutements et toucher des publics variés, une démarche globale de développement de l'apprentissage a été engagée avec une programmation pluriannuelle. Courant 2023, ce sont 10 jeunes de 16 à 27 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 3 contrats sur les services mutualisés Si-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.

Pour 2023 : 2 signalements ont été transmis à la cellule : 1 déclaré recevable et 1 en cours d'analyse.

---

# PARTIE 12

## HANDICAP

---

### 1 AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

---

| Catégorie hiérarchique | Titulaires et stagiaires |           | Contractuels sur emploi permanent |          |
|------------------------|--------------------------|-----------|-----------------------------------|----------|
|                        | Hommes                   | Femmes    | Hommes                            | Femmes   |
| A                      | 2                        | 0         | 0                                 | 1        |
| B                      | 2                        | 6         | 0                                 | 0        |
| C                      | 26                       | 16        | 0                                 | 1        |
|                        | <b>30</b>                | <b>20</b> | <b>0</b>                          | <b>2</b> |

Le taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap en 2023 est de 5,80% pour l'agglomération.

Ce taux est passé de 5% en 2022 à 5,80% en 2023 grâce, notamment, à un travail de la DSPF : 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 8 unités le nombre d'agents déclarés. Grâce à la prise en compte des dépenses déductibles de contrats de fournitures, de sous-traitances ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, la Communauté d'Agglomération n'est pas soumise au versement de la contribution.

## 2 ÉVOLUTION DES OBLIGATIONS D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

|   | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Effectif total rémunéré   | 938   | 966   | 1000  | 1000  |
| Nombre légal des BOE (6%de l'ETR)   | 56    | 57    | 60    | 60    |
| Effectif total des BOE déclarés   | 38    | 39    | 50    | 58    |
| Dont agents BOE de 50 ans et + recrutés en cours d'année N-1 (valorisés à 1,5)    | 0     | 0     | 1     | 1     |
| Dont agents BOE de 50 ans et + devenus BOE en cours d'année N-1 (valorisés à 1,5) | 1     | 1     | 5     | 3     |
| Taux d'emploi direct (nombre de BOE/ETR) x 100                                    | 4,05% | 4,04% | 5,00% | 5,80% |

A noter que l'effectif total rémunéré tient compte non seulement des agents permanents, mais également agents non permanents rémunérés en décembre 2023, présents sur au moins 6 mois dans l'année hors remplaçants.

# PARTIE 13

# AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE

# LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

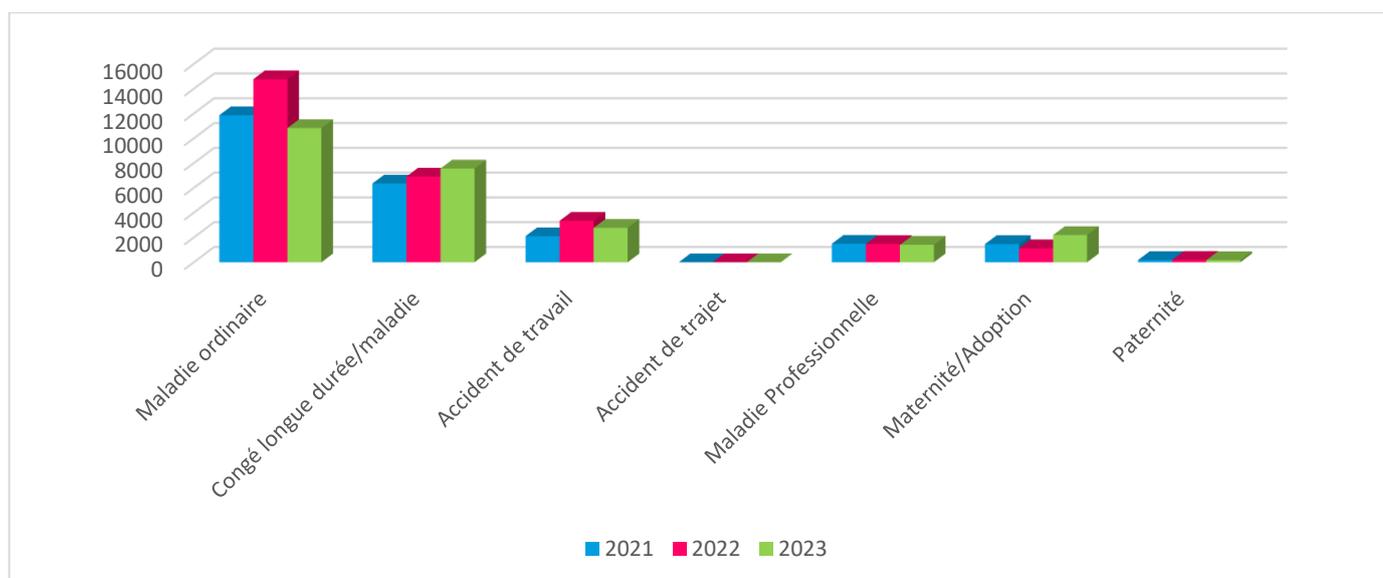
## ① NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE DE L'EFFECTIF PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE 2023

|                                   | 2021          |               | 2022          |               | 2023          |               | 2021          | 2022          | 2023          |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                                   | F             | H             | F             | H             | F             | H             |               |               |               |
| <b>Maladie ordinaire</b>          | 5287          | 6576          | 8011          | 6766          | 5665          | 5162          | 11863         | 14777         | 10827         |
| <b>Congé longue durée/maladie</b> | 3926          | 2433          | 3341          | 3580          | 3287          | 4276          | 6359          | 6921          | 7563          |
| <b>Accident de travail</b>        | 801           | 1304          | 508           | 2841          | 627           | 2149          | 2105          | 3349          | 2776          |
| <b>Accident de trajet</b>         | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             |
| <b>Maladie Professionnelle</b>    | 256           | 1234          | 303           | 1169          | 478           | 932           | 1490          | 1472          | 1410          |
| <b>Maternité/Adoption</b>         | 1470          | 0             | 1135          | 0             | 2196          | 0             | 1470          | 1135          | 2196          |
| <b>Paternité</b>                  | 0             | 185           | 0             | 190           | 0             | 173           | 185           | 190           | 173           |
| <b>Total</b>                      | <b>11 740</b> | <b>11 732</b> | <b>13 298</b> | <b>14 546</b> | <b>12 253</b> | <b>12 692</b> | <b>23 472</b> | <b>27 844</b> | <b>24 945</b> |

Le nombre total de jours d'absence représente 24 945 jours soit 68,3 ETP. Le taux d'absentéisme est de 7,23% pour l'agglomération ce qui représente 23,9 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 X Nb agents permanents X 100

Source - [collectivites-locales.gouv.fr](https://collectivites-locales.gouv.fr)



## 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      |    |    |           |   |   | 2023      |    |    |           |    |   |
|---|-----------|----|----|-----------|---|---|-----------|----|----|-----------|----|---|
|   | F         |    |    | H         |   |   | F         |    |    | H         |    |   |
|   | A         | B  | C  | A         | B | C | A         | B  | C  | A         | B  | C |
| <b>Nbre d'agents bénéficiant du télétravail</b> | 26        | 28 | 25 | 15        | 9 | 4 | 33        | 34 | 26 | 15        | 15 | 6 |
| <b>Total</b>                                    | <b>79</b> |    |    | <b>28</b> |   |   | <b>93</b> |    |    | <b>36</b> |    |   |

---

# PARTIE 14

## DIALOGUE SOCIAL

---

### 1 RÉUNIONS STATUTAIRES

---

|  | Nb réunions 2021 | Nb réunions 2022 | Nb réunions 2023 |
|--|------------------|------------------|------------------|
| Comité Social Technique                | 6                | 5                | 9                |
| F3SCT (ex-CHSCT)                       | 6                | 3                | 4                |
| Commissions Administratives Paritaires | 0                | 3                | 3                |

### 2 MOUVEMENTS DE GRÈVE

---

|   | 2021  | 2022 | 2023 |
|---|-------|------|------|
| <b>Nb de jours de grèves effectués par l'ensemble des agents*</b> | 42,48 | 258  | 963  |

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

Les différents mouvements sociaux contre la réforme des retraites en 2023 ont mobilisé les agents, ce qui explique la forte augmentation du nombre de jours de grève.

Liste des références statistiques :

fonction-publique.gouv.fr - caracteristiques-agents-FP-2021.pdf

Bilans sociaux 2019 pdf – CNFPT/DGCL (collectivites-locales.gouv.fr)



**leCotentin**  
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

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

RETROUVEZ-NOUS SUR

 **LECOTENTIN.FR**