



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

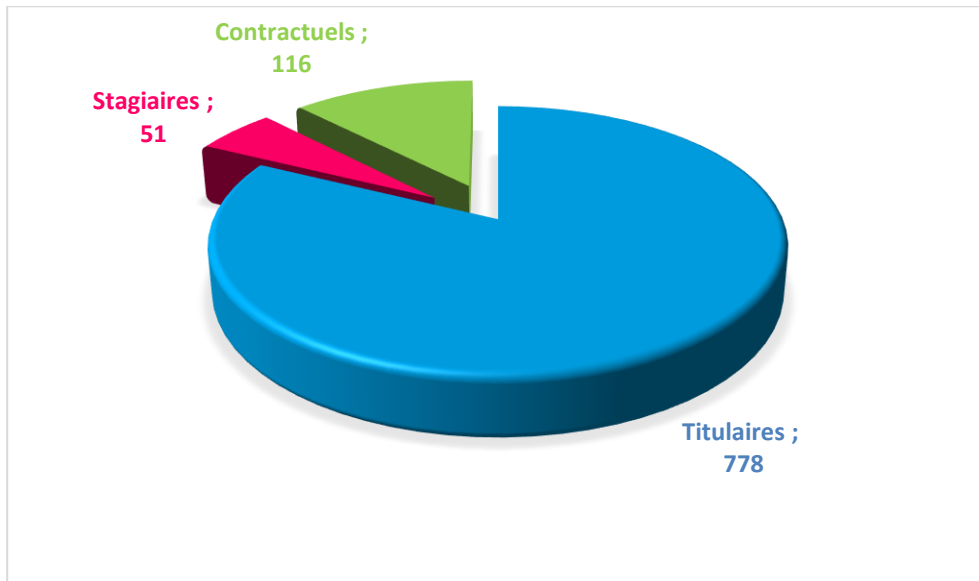
① AGENTS PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2023

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
Titulaires	758	773	778
Stagiaires	67	55	51
Contractuels*	106	112	116
Total	931	940	945
ETP**	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.

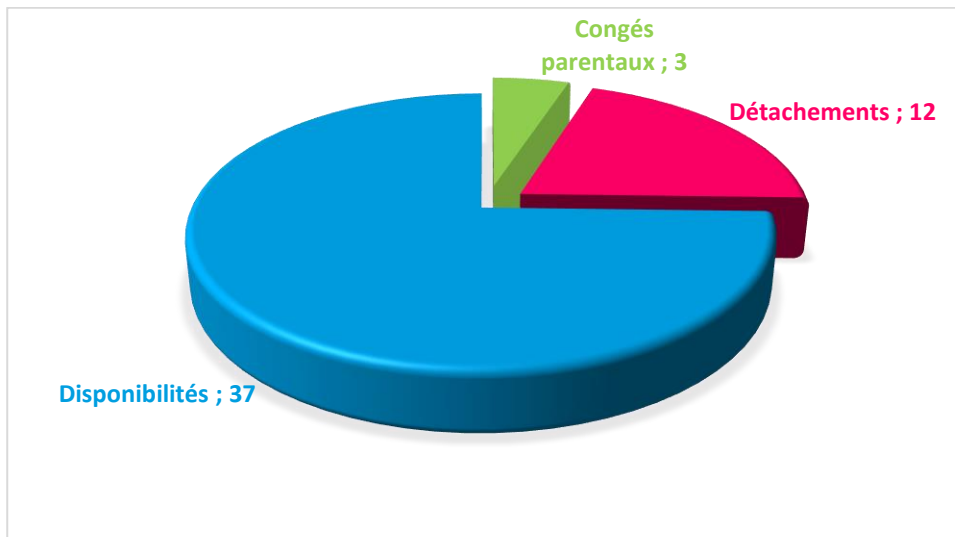
2 EMPLOIS FONCTIONNELS AU 31/12/2023

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Emplois fonctionnels	2	2	2	2	2	3

3 AGENTS PERMANENTS NON PRÉSENTS AU 31/12/2023

	2021	2022	2023
Congés parentaux	3	0	3
Détachements	8	10	12
Disponibilités	36	43	37
Total	47	53	52

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			
Contractuels non permanents	114	101	125	120	136	131	215	245	267
Contrats de projet	5	1	7	1	4	1	6	8	5
Stagiaires gratifiés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprentis	1	5	5	2	5	4	6	7	9
Emplois Aidés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	120	107	137	123	145	136	227	260	281

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

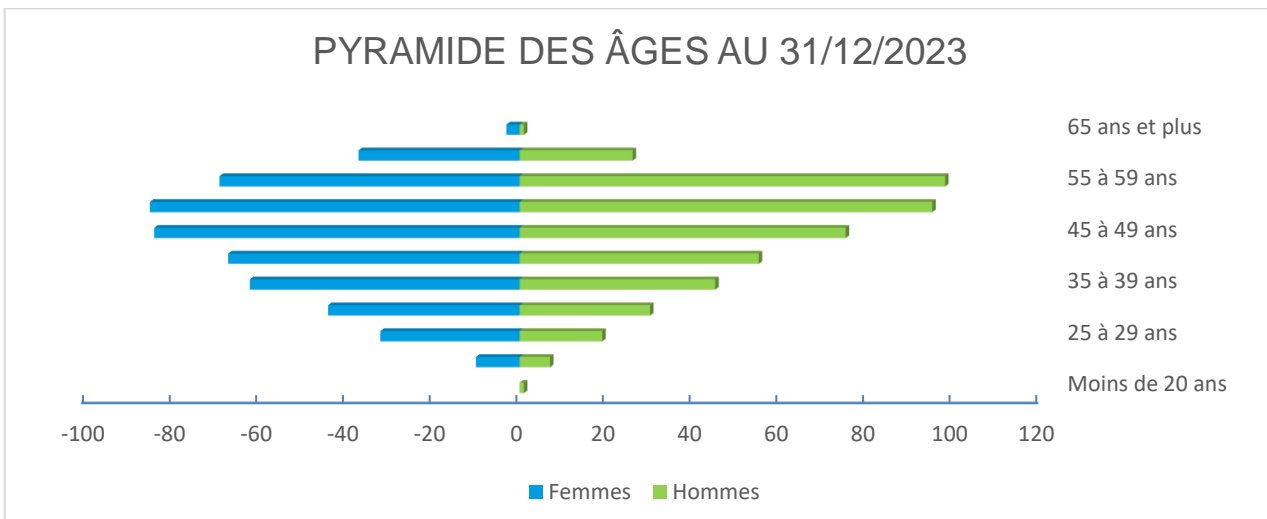
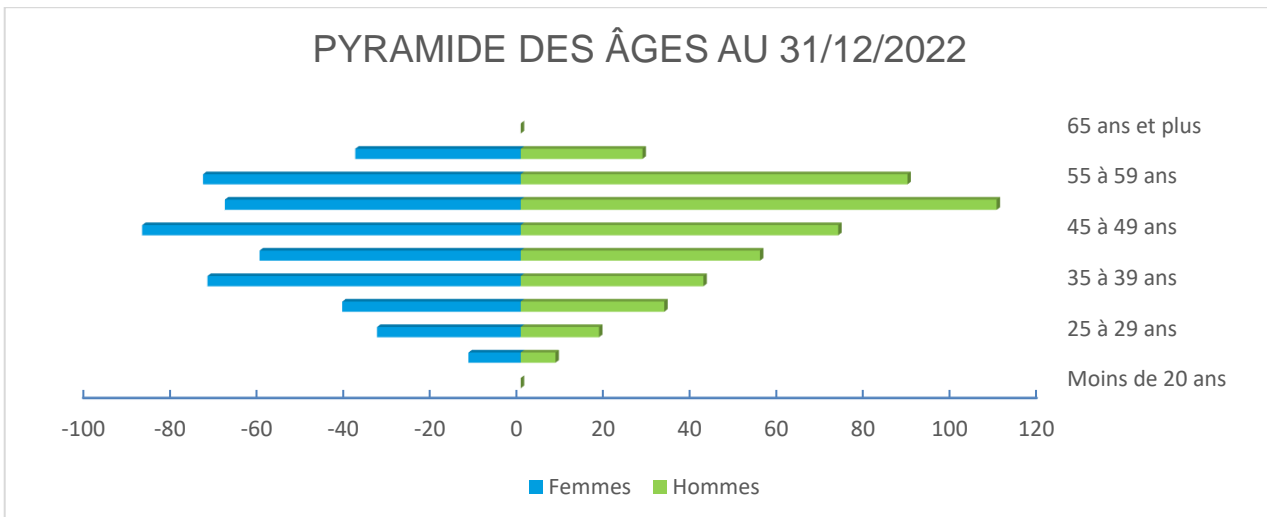
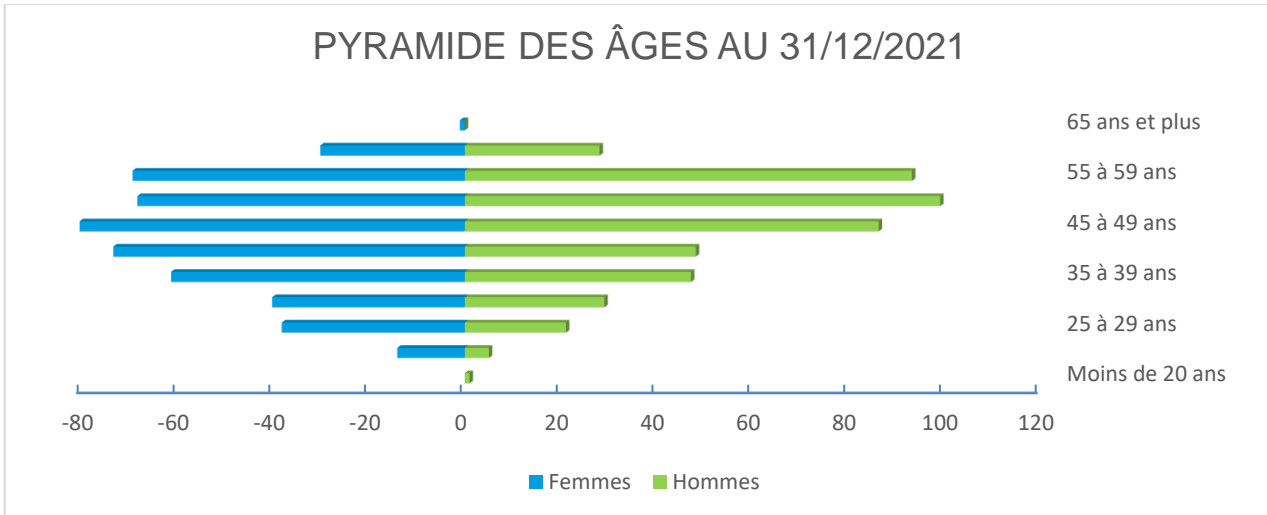
	PERMANENTS	NON PERMANENTS
	2023	2023
Direction Générale des Services	12	3
DGA adm. logistiq. Équipements	88	18
DGA Finances	5	0
DGA Proximité et aménagements	371	113
DGA SIRH	9	4
DGA Service aux usagers	442	134
DGA Dévelop. Attractiv. et Mer	18	9
Total	945	281

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
Total	474	457	484	456	493	452

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.

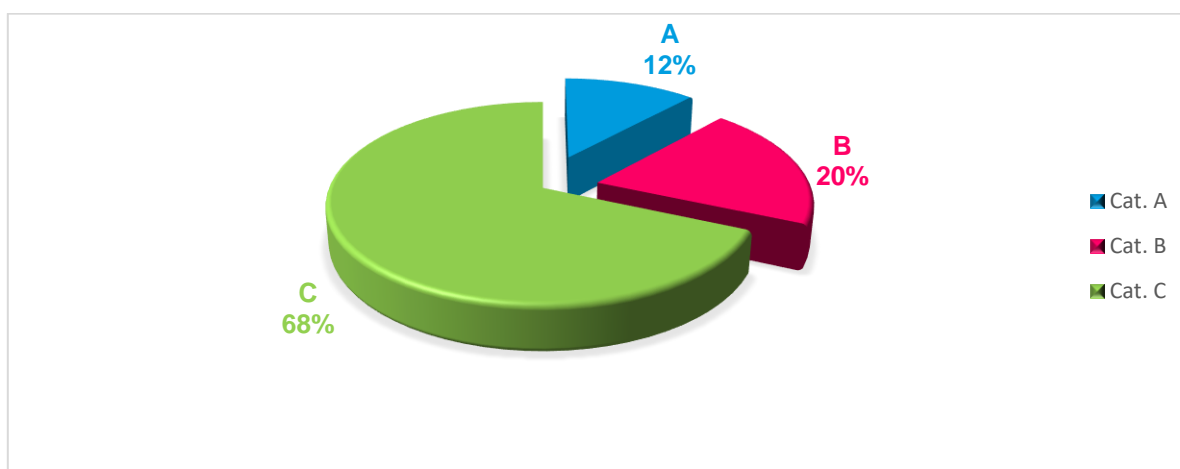
Source - fonction-publique.gouv.fr juin 2023

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

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

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

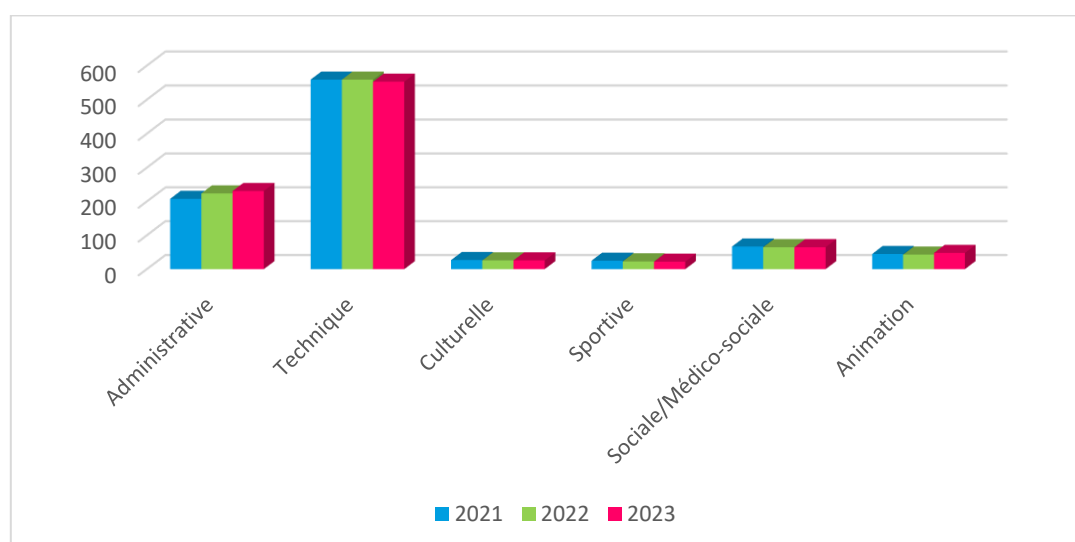


10 TAUX DE FÉMINISATION PAR CATÉGORIE DE GRADE

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

11 RÉPARTITION PAR FILIÈRE STATUTAIRE DE L'EFFECTIF PERMANENT

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

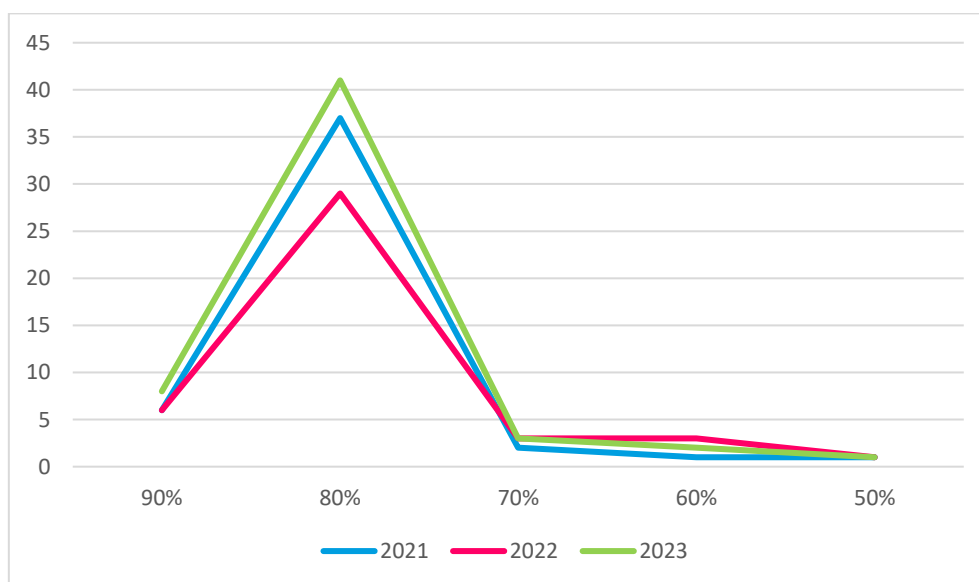


La filière technique représente la majorité de l'effectif permanent présent soit 58% et 24 % pour la filière administrative. Les filières « culturelle, sportive, sociale / médico-sociale et animation » représentent quant à elles 18% de l'effectif permanent de l'agglomération. La filière technique est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

Source - collectivites-locales.gouv.fr

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
Total	47	42	55
ETP	37,61	33,00	43,80



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 %.

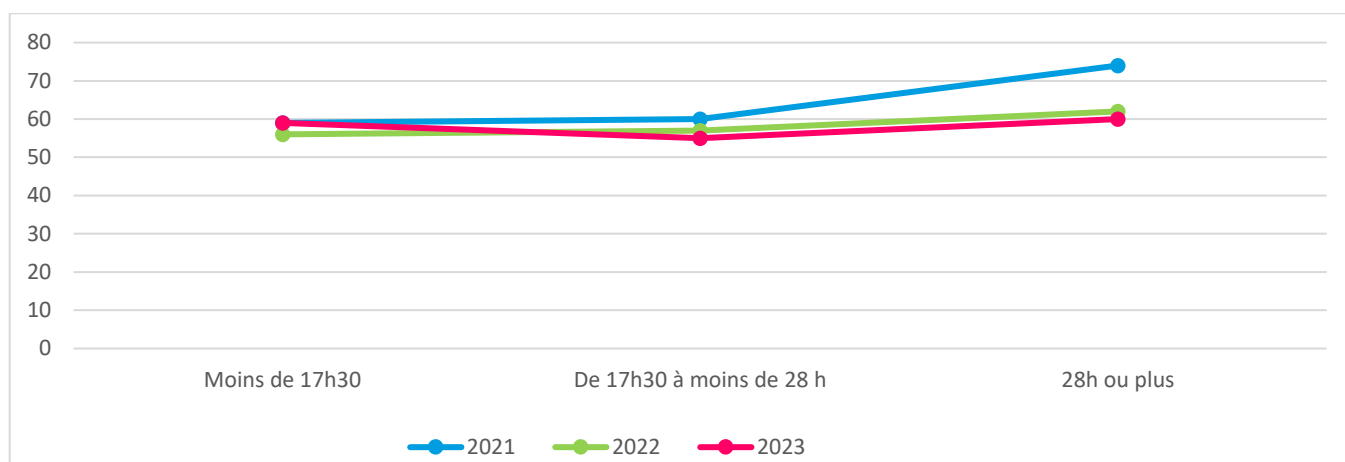
13 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION PAR CATEGORIE DE GRADE ET SEXE

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

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
Total	164	29	154	21	155	19	193	175	174
ETP.	102,29	17,29	95,35	10,84	94,94	9,34	119,58	106,19	104,28

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
ETP	842,49		855,61		857,73		842,49	855,61	857,73

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
Total	6	8	2	1	1	3	14	3	4

2 AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT DE GRADE

2021		2022		2023	
F	H	F	H	F	H
26	32	28	16	40	28
58		44		68	

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
Total	95	74	76

2 RÉINTÉGRATIONS EN 2023

	2021	2022	2023
Après détachement	0	0	0
Après disponibilité	0	1	0
Après congé parental	0	2	0
Total	0	3	0

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
Départs définitifs	54	56	56
Disponibilité	7	10	7
Détachement	1	2	3
Congé parental	1	0	4
Exclusion temporaire	0	0	1
Départs provisoires	9	12	15
Total sorties	63	68	71

Soldes mouvements	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 :

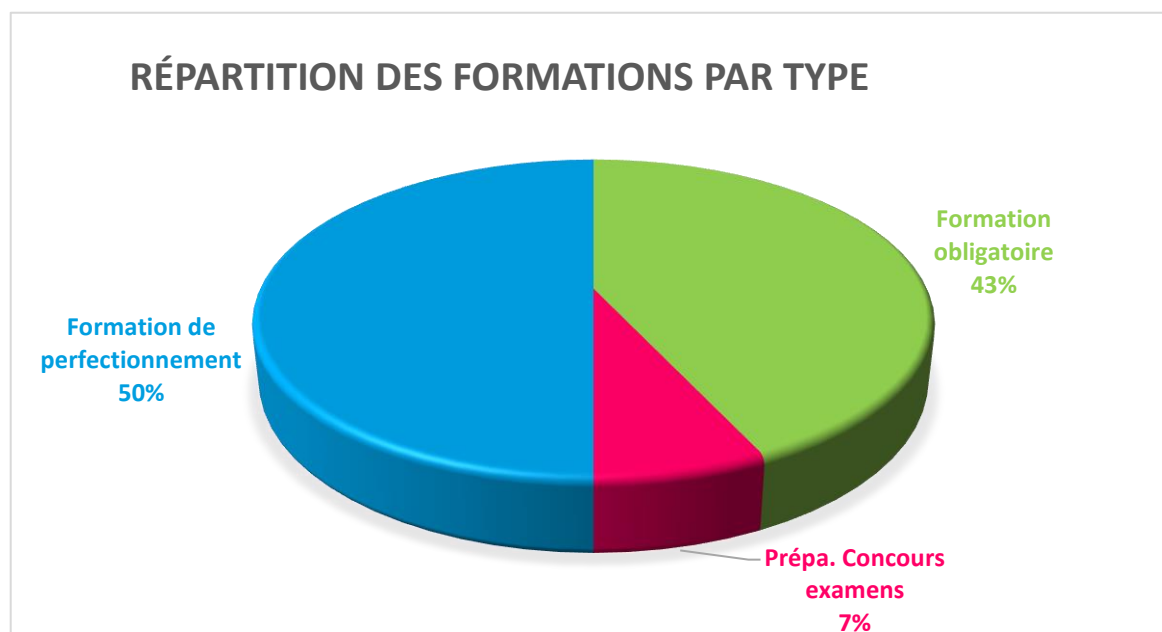
	Formations obligatoires(*)	Prépa. Concours et examens	Perfectionnement	Totaux
Cat. A	178,75	27	178,75	386
Cat. B	271,75	45	159,25	476
Cat. C	522	78,5	800,5	1401
Totaux	972,5	150,5	1140	2263

* dont formations d'intégration, de professionnalisation au 1^{er} 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^{er} 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
Totaux	1119

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
Totaux	550

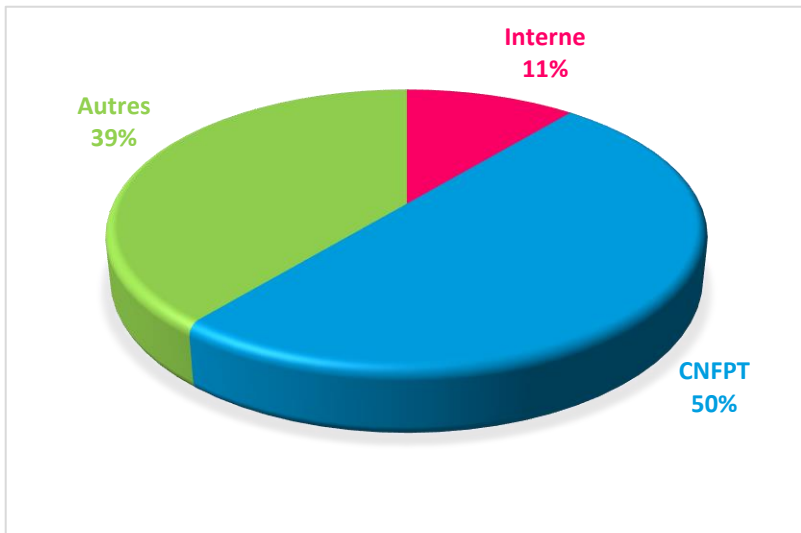
NB : Agent comptabilisé une fois

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

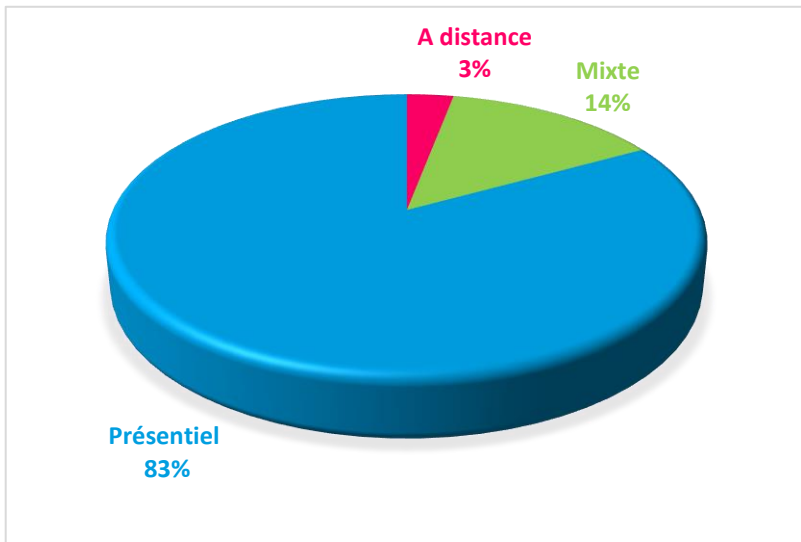
Répartition femmes/hommes des agents permanents

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
TOTAL	2,82	1,9	1,9

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
223		310		302	

Les agents contractuels de droit public dont le contrat est conclu depuis 1^{er} 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^{er} juillet 2022 en année pleine,
- ✓ Répercussion en année pleine de la révision des débuts de grilles indiciaires des agents de catégorie B au 1^{er} septembre 2022,

- ✓ Passage de la cotisation CNFPT de 0,05% à 0,10% a/c 1^{er} 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^{er} juillet 2023,
- ✓ Augmentation du point d'indice de 1,5% au 1^{er} 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^{er} juillet 2023,
- ✓ Augmentation de la cotisation assurance risques statutaires,

PARTIE 8

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

1 ACTIVITÉS SOCIALES

	2021	2022	2023
Cotisation COS 50*	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
Participation mutuelle	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 31/12/2021	Effectif au 31/12/2022	Effectif au 31/12/2023
Assistants de prévention	0	0	12
Conseillers de prévention	9	9	8
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)	1	1	1
Médecins de prévention	3	3	2
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	6	6	6
	19	19	29

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
	30	20	0	2

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

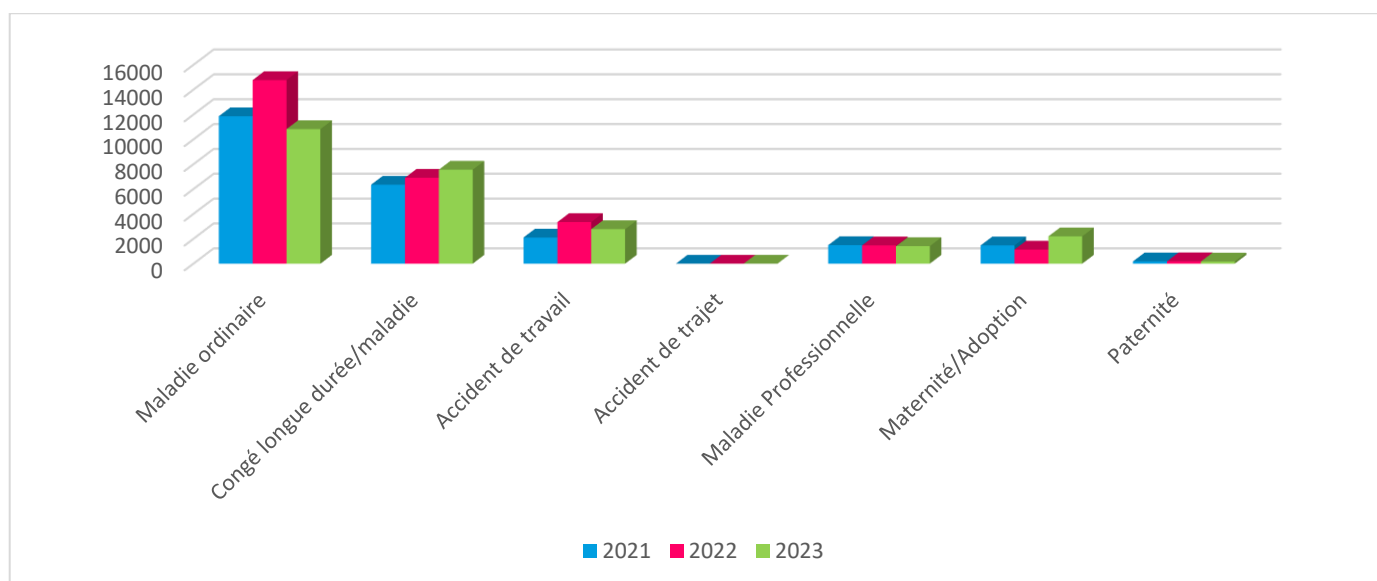
① NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE DE L'EFFECTIF PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE 2023

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

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



2 TÉLÉTRAVAIL

La Communauté d'Agglomération Le Cotentin après passage en CTP effectué le 4 février 2022, a délibéré le 1^{er} mars 2022 pour instaurer le télétravail à compter du 1^{er} 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
Nbre d'agents bénéficiant du télétravail	26	28	25	15	9	4	33	34	26	15	15	6
Total	79			28			93			36		

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
Nb de jours de grèves effectués par l'ensemble des agents*	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**