



CUNSIGLIU MUNICIPALE
DI U 19 DI DICEMBRE DI U 2024
—
CONSEIL MUNICIPAL
DU 19 DECEMBRE 2024

Rapport n°41

Prisentazione di u Raportu unicu per u 2023
Présentation du Rapport Social Unique de l'année 2023

L'article 5 de la Loi du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer chaque année le Rapport Social Unique RSU (ancien Bilan Social). Le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion.

Outil de dialogue social, le Rapport Social Unique a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité.

Il est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.

Il est obligatoire tous les ans et comporte des éléments et des données notamment relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le Rapport Social Unique (RSU) est transmis au Centre de Gestion ce qui permet à la collectivité de comparer ses données avec celles d'autres collectivités de strates similaires, de connaître ses spécificités (absentéisme, formation, mouvement de personnel...), de mesurer l'évolution des données sur plusieurs années.

L'effectif moyen pour une ville de 75 000 habitants est de 1318 agents. Celui d'une ville de 55 000 habitants est de 967 agents.

Notre collectivité compte 765 agents au 31 décembre 2023 pour une population de 48 871 habitants au 1^{er} janvier 2021, on peut légitimement en déduire que les effectifs devraient être supérieurs d'au moins 100 agents par rapport aux moyennes nationales.

Pour rappel, le Rapport Social Unique de l'année 2022 a servi de grille de diagnostic et d'indicateurs et le nouveau plan d'actions égalités femmes hommes 2024-2027 a été présenté au Comité Social Territorial du 6 mars 2024.

Les points principaux du RSU 2023 de notre collectivité sont les suivants :

1/ Les effectifs :

Les effectifs sont stables entre 2022 et 2023 (y compris dans la répartition des effectifs entre les différents statuts, catégories et filières)

Par statut : forte majorité de titulaires avec 84% des effectifs contre 16% pour les contractuels (dont 9% non permanents).

En 2022, la collectivité comprenait 79 % de titulaires et 20 % de contractuels dont 10% non permanents.

Par filière : Majorité d'agents dans la filière technique (59%) puis administrative (26%) et médico sociale (8%) puis animation (2%)

En 2022, la collectivité comprenait 60 % d'agents dans la filière technique, 25 % dans la filière administrative et 8 % dans la filière médico légale, enfin 3 % dans la filière animation.

Par catégorie : forte proportion d'agents de catégories C (81%) ; 8% de catégories B et 11% de catégories A

En 2022 : 80% agents de catégorie C, 10% agents de catégorie A et 10% agents de B.

55% des femmes sont fonctionnaires, 40% des contractuelles. La proportion des femmes dans la collectivité est de 54 %.

En 2022 la collectivité comptait 53% des femmes fonctionnaires, 68% de contractuelles. La proportion des femmes dans la collectivité était de 55 %.

Par âge :

En 2022, la moyenne d'âge des agents était de 48 ans et demi. Elle est à 48 ans et 8 mois en 2023.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (boe) par sexe :

- 94 agents en situation de handicap bénéficient de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élève à 14.59% de notre effectif, essentiellement des agents de catégorie C.

L'obligation légale est de 6 %.

On rappelle que ce taux n'est pas exhaustif car il tient compte uniquement des agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité et ne tient pas compte des agents faisant l'objet d'aménagements sur leur poste de travail ou d'un reclassement.

Ce taux connaît peu de fluctuations depuis 5 ans.

2/ Le recrutement :

Nombre d'arrivées dans la collectivité par motifs:

Motifs	Hommes	Femmes	Total
Recrutement de fonctionnaires	11	9	20
Agents contractuels occupant un emploi permanent au 31 décembre 2023	34	23	57
Agents contractuels occupant un emploi non permanent au 31 décembre 2023	14	55	69
Vacataires	7	48	55

Motifs	2023	2022
Départs à la retraite	22	24
Fin de contrats de remplacements	10	10
Disponibilités	3	14
Divers	2	8

3/ La formation

Les chiffres du RSU démontrent en 2023 que 82 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1 jour soit 1307 jours de formation suivis par les agents (10% cat A ; 11% cat B et 79% cat C) soit 1.9 jours de formation par agent.

4/ Le budget du personnel

Les charges de personnel représentent 58.84% des dépenses de fonctionnement pour un montant de 35 112 629€.

En 2022, les charges de personnel s'élevaient à 33 708 698 €.

On observe une baisse des heures supplémentaires en 2023 : 22 171 heures supplémentaires et 489 heures complémentaires (soit 22 660 heures) rémunérées à hauteur de 554 569 € et 25 774 heures rémunérées à hauteur de 663 098 € en 2022.

La baisse des heures supplémentaires résulte en partie de l'absence d'opérations électorales en 2023.

5/ Le salaire moyen

Il est de 40 150 € pour les hommes et de 35 664 € pour les femmes pour le personnel titulaire. L'écart de rémunération est de 11.17 %.

Pour le personnel contractuel, il s'élève à 30 719 € pour les hommes et à 33 479 € pour les femmes soit un écart de 8.98 % en faveur du personnel féminin.

La commune de Bastia présente ainsi un écart de rémunération hommes-femmes inférieur à la moyenne nationale qui s'élève à 12.6 %.

On constate un creusement de l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes. Des efforts en faveur du lissage restent à fournir notamment en ce que 6 hommes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations de la commune en 2023.

Promotions et avancements de grade :

Motifs	2023			2022
	Hommes	Femmes	Total	Total
Avancements d'échelon	158	215	373	329
Avancements de grade	25	35	60	70
Promotions internes	7	8	15	16

Notre collectivité encourage les évolutions de carrière des agents

Mises en stage et titularisations :

- 26 agents ont été nommés stagiaires au cours de l'année 2023
- 4 hommes et 19 femmes ont été titularisés à l'issue de leur stage
- 2 femmes nouvelles arrivantes nommées stagiaires dans l'année
- 1 agent contractuel non permanent nommé stagiaire

Notre collectivité poursuit sa politique de résorption de l'emploi précaire.

7/ L'absentéisme

Dans le RSU, en 2022, on retient un taux d'absentéisme global de 13.95% toutes absences confondues, en 2023, le taux d'absentéisme global est de 11.04%.

Catégorie	Hommes	Femmes
Accidents	26	16
Contractuels sur emplois permanents ayant été absents au moins 1 jour dans l'année	36	44
Contractuels sur emplois non permanents ayant été absents au moins 1 jour dans l'année	7	21

Au niveau national, la principale tendance est l'allongement de la durée des arrêts sur les dix dernières années. On observe également une progression des absences en maladie ordinaire. Celles-ci s'inscrivent dans un contexte de vieillissement de la population active des collectivités et d'allongement du temps de travail induit par la dernière réforme des retraites.

Congés paternité et de présence parentale :

	Hommes	Femmes
Présence parentale	4	14
Congés paternité	5	NC

- 30 demandes de temps partiels ont été accordées à des femmes. La collectivité n'a reçu aucune demande émanant des agents masculins.

8/ Télétravail

26 agents ont recours au télétravail

Catégorie	Hommes	Femmes
A	4	5
B	1	4

C	1	8
---	---	---

9/ Santé et sécurité au travail

	Hommes	Femmes
Personnes affectées à la prévention	7	4
Consultation Médecin de prévention	53	72
Protection fonctionnelle	2	0

10/ Dialogue Social-Composition des instances

	Hommes	Femmes
Comité social territorial	3	3
F3SCT	2	4

11/ Mobilité durable

Notre collectivité a instauré par délibération en date du 9 mars 2023 le forfait mobilité durable qui a pour objectif d'encourager les travailleurs à recourir davantage aux modes de transport durables que sont le vélo et l'auto partage pour la réalisation des trajets domicile-travail.

Le « forfait mobilité durable » consiste en une prise en charge par l'employeur, en tout ou partie, des frais engagés par ses agents se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

De ce fait, 16 agents ont bénéficié du remboursement des frais de trajet domicile-travail en transport en commun) dont 3 hommes et 13 femmes.

En conséquence, il est proposé :

- De prendre acte du rapport social unique 2023 après avis du comité social territorial en date du 12 décembre 2024.