

Rapport n°30

Präsentazione di u Raportu ùnicu per u 2024

Présentation du Rapport Social Unique de l'année 2024

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 présentation au comité social territorial le 10 décembre 2025.

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 728 agents au 31 décembre 2024 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 2024 de notre collectivité sont les suivants :

1/ Les effectifs :

Les effectifs sont stables entre 2023 et 2024 (y compris dans la répartition des effectifs entre les différents statuts, catégories et filières).

Par statut : forte majorité de titulaires avec 81% des effectifs contre 19% pour les contractuels (dont 9% non permanents).

En 2023, la collectivité comprenait 84 % de titulaires et 16 % de contractuels dont 9% non permanents.

Par filière : Majorité d'agents dans la filière technique (60%) puis administrative (24%) et médicosociale (7%) puis animation (5%)

En 2023, la collectivité comprenait 59 % d'agents dans la filière technique, 26 % dans la filière administrative et 8 % dans la filière Medico légale, enfin 2 % dans la filière animation.

Par catégorie : forte proportion d'agents de catégories C (80%) ; 8% de catégories B et 11% de catégories A

En 2023 : 81% agents de catégorie C, 11% agents de catégorie A et 8% agents de B.

56% des femmes sont fonctionnaires, 42% des contractuelles. La proportion des femmes dans la collectivité est de 55 %.

En 2023 la collectivité comptait 54% des femmes fonctionnaires, 40% de contractuelles. La proportion des femmes dans la collectivité était de 54 %.

Par âge :

En 2023, la moyenne d'âge des agents était de 48 ans et 3 mois. Elle est à 48 ans et demi en 2024.

Travailleurs handicapés employés sur emploi permanent :

- 81 agents en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élève à 11% 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	4	4	8
Agents contractuels occupant un emploi permanent au 31 décembre 2024	42	30	72
Agents contractuels occupant un emploi non permanent au 31 décembre 2024	7	9	15
Vacataires	11	38	49

Au sein des emplois non permanents et notamment du personnel vacataire, l'emploi féminin est majoritaire, plus particulièrement au sein du pôle jeunesse et loisirs et du pôle nettoiement bâtiments communaux).

Nombre de départs par motifs :

Motifs	2023	2024
Départs à la retraite	22	20
Fin de contrats de remplacements	10	2

Disponibilités	3	4
Divers	2	7

3/ La formation

Les chiffres du RSU démontrent en 2024 que 51.1 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1 jour soit 813 jours de formation suivis par les agents (20% cat A ; 9% cat B et 71% cat C) soit 1.1 jours de formation par agent.

4/ Le budget du personnel

Les charges de personnel représentent 65,36% des dépenses de fonctionnement pour un montant de 37 327 899 €. (Hors opérations d'ordre)

En 2023, les charges de personnel s'élevaient à 35 352 026€.

On observe une hausse des heures supplémentaires en 2024 : 26 721 heures supplémentaires rémunérées à hauteur de 656 806 € et 22 620 heures rémunérées à hauteur de 554 569 € en 2023.

La hausse des heures supplémentaires résulte en partie des opérations électorales en 2023 (Elections législatives).

5/ Le salaire moyen

Il est de 38 200 € pour les hommes et de 36 602 € pour les femmes pour le personnel titulaire.

Pour le personnel contractuel, il s'élève à 26 362 € pour les hommes et à 34 731 € pour les femmes.

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 7 hommes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations de la commune en 2024.

6/ L'évolution professionnelle :

Promotions et avancements de grade :

Motifs	2024			2023
	Hommes	Femmes	Total	Total
Avancements d'échelon	141	191	332	373
Avancements de grade	24	19	43	60
Promotions internes	10	11	21	15

Notre collectivité encourage les évolutions de carrière des agents

Mises en stage et titularisations :

- 25 agents ont été nommés stagiaires au cours de l'année 2024
- 20 hommes et 20 femmes ont été titularisés à l'issue de leur stage

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

7/ L'absentéisme

Dans le RSU, en 2023, on retient un taux d'absentéisme global de 11.04% toutes absences confondues, en 2024, le taux d'absentéisme global des fonctionnaires est de 10.21%.

Catégorie	Hommes	Femmes
Accidents	23	25
Contractuels sur emplois permanents ayant été absents au moins 1 jour dans l'année	22	54
Contractuels sur emplois non permanents ayant été absents au moins 1 jour dans l'année	6	13

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	3	17
Congés paternité	12	NC

8/ Télétravail

48 agents ont recours au télétravail

Catégorie	Hommes	Femmes
A	9	15
B	2	4
C	3	15

9/ Santé et sécurité au travail

	Hommes	Femmes
Personnes affectées à la prévention	7	4
Consultation Médecin de prévention	54	36
Protection fonctionnelle	1	1

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, 52 agents ont bénéficié du remboursement des frais de trajet domicile-travail.

En conséquence, il est proposé :

- D'approuver le rapport social unique 2024.

SYNTHESE

A Cità conta 807 agenti à u 31/12/2024, a maiò parte in categorià C, cù un tassu d'assenteisimu glubale di 10,21 %. 332 avanzamenti di scalu è 43 avanzamenti di gradu sò stati prununziati in 2024 ; 309 020 € sò stati cunsacrati à a furmazione.