

République Française  
 Département de la Nièvre  
 Arrondissement de Cosne-Cours-sur-Loire  
 Commune de Cosne-Cours-sur-Loire

Date de la convocation : 17/02/2023  
 Date d'affichage : 17/02/2023  
 Nombre de membres afférents au  
 conseil municipal : 29

### Extrait du registre des délibérations de la Commune de Cosne-Cours-sur-Loire Séance du 23 février 2023

L'an deux mille vingt-trois et le vingt-trois février à dix-neuf heures,

Le Conseil municipal de Cosne-Cours-sur-Loire, régulièrement convoqué, s'est réuni au Palais de Loire, salle du Belvédère, Rue du Général de Gaulle, sous la présidence de M. Daniel GILLONNIER, maire,

Etaient présents : MM Gillonnier, Lienhard, Mmes Leroy, Boulogne, Ouvry, Guiblin, Breuzet, Milliard, MM Ponsonnaille, Dedisse, Cassera, Reby, Mme Colonel, M. Blandin, Mme Guillaume, M. Gabez, Mme Tabbagh Gruau, M. Veneau, Mmes Reboulleau, Quillier, Leclerc, M. Boucher-Baudard, Mme Borel, M. Boujlilat,

Absents ayant donné procuration : M. Renaud à M. Gillonnier, M. Marasi à M. Cassera, Mme Pabiot à Mme Leroy, Mme Denis à M. Boujlilat,

Secrétaire de séance : M. Cassera.

Effectifs	24
Nombre de votants	28
Votes « Pour »	28
Votes « Contre »	0
Abstentions	0
Procurations	4

**Objet de la délibération** : Présentation du Rapport Social Unique 2021

Conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les collectivités locales ont l'obligation de produire un Rapport Social Unique (RSU).

Cette obligation annuelle depuis 2020, remplace celle de produire tous les 2 ans le Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC).

Le Rapport Social Unique à vocation à devenir un outil central dans la gestion des ressources humaines et l'animation du dialogue social. Il doit permettre de :

- réaliser un état des lieux des données RH de la collectivité et de suivre leur évolution,
- alimenter les lignes directrices de gestion qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Ce rapport doit permettre de présenter les éléments contenus dans

cette base de données sociales ainsi que des analyses permettant d'apprécier notamment :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents,
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le RSU doit être présenté au Comité Social Territorial et donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines de la Collectivité.

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 13 février 2023,

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal :

- PREND ACTE du Rapport Social Unique (RSU) au titre de l'année 2021 dont la synthèse est annexée à la présente délibération ;
- CHARGE Monsieur le Maire, en sa qualité d'autorité territoriale de nomination, à s'assurer que le rapport sera rendu public selon les dispositions fixées dans le rapport de présentation.

Unanimité

Pour extrait conforme :

Le Maire,





Ville de  
**Cosne-Cours-sur-Loire**

Envoyé en préfecture le 03/03/2023

Reçu en préfecture le 03/03/2023

Publié le 03/03/2023

ID : 058-215800863-20230303-DEL2023\_02\_007-DE



# **VILLE DE COSNE-COURS-SUR-LOIRE**

## **RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)**

### **AU 31 DECEMBRE 2021**

## SOMMAIRE

<b>I – ETAT DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2021 .....</b>	<b>3</b>
<b>A – REPARTITION DES EFFECTIFS PAR STATUT .....</b>	<b>3</b>
<b>B – CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS PERMANENTS .....</b>	<b>3</b>
a) Répartition par filière et par statut .....	3
b) Répartition par catégorie.....	4
c) Répartition par genre et par statut .....	4
d) Principaux cadres d’emplois .....	4
<b>C – TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PERMANENTS.....</b>	<b>5</b>
a) Répartition des agents à temps complet ou non complet .....	5
b) Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel.....	5
c) Filière la plus concernée par le temps non complet .....	5
d) Part des agents permanents à temps partiel selon le genre.....	5
<b>D – PYRAMIDE DES AGES .....</b>	<b>6</b>
<b>E – EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE.....</b>	<b>6</b>
<b>F – POSITIONS PARTICULIERES.....</b>	<b>7</b>
<b>G – MOUVEMENTS DES AGENTS PERMANENTS .....</b>	<b>7</b>
a) Arrivées en 2021.....	7
b) Départs en 2021 .....	7
<b>H - EVOLUTION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>8</b>
<b>I – SANCTION DISCIPLINAIRE .....</b>	<b>8</b>
<b>II – BUDGET ET REMUNERATIONS .....</b>	<b>9</b>
<b>III – ABSENCES .....</b>	<b>10</b>
<b>IV – HANDICAP.....</b>	<b>11</b>
<b>V – PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS .....</b>	<b>12</b>
<b>VI – FORMATION .....</b>	<b>12</b>
<b>VII – ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE.....</b>	<b>14</b>
<b>VIII – RELATIONS SOCIALES .....</b>	<b>14</b>
<b>IX – PRECISIONS METHODOLOGIQUES.....</b>	<b>15</b>

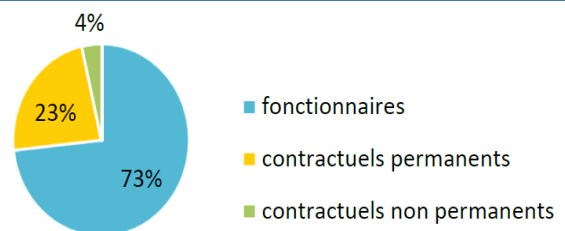
## I – ETAT DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2021

### A - REPARTITION DES EFFECTIFS PAR STATUT

#### — Effectifs

##### ➔ 195 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 143 fonctionnaires
- > 45 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



##### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

##### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

##### ➔ Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Contractuels sur emploi permanent : Il s'agit d'agents recrutés soit pour remplacer temporairement un fonctionnaire ou un autre contractuel (maladie, longue maladie, longue durée, disponibilité...), soit dans le cas d'une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement de fonctionnaire.

Contractuels sur emploi non permanent : Ce sont, au sens de la Direction Générale des Collectivités Locales, les emplois créés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité, les emplois aidés...

**Cette hausse d'emplois non permanents se caractérise notamment par l'ouverture du centre de vaccination en 2021.**

### B – CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS PERMANENTS

#### a) Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	18%	24%
Technique	64%	53%	61%
Culturelle	3%		3%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	2%	2%	2%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	1%	27%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

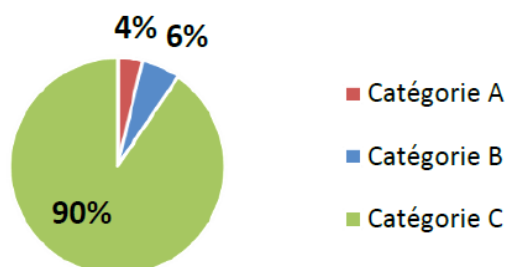
### Fonctionnaires :

La filière technique est toujours la filière majoritairement représentée avec plus de 64 % de l'effectif total, puis la filière administrative (27 %), culturelle (3%), médico-sociale et police municipale (2 %), sportive et animation (1%).

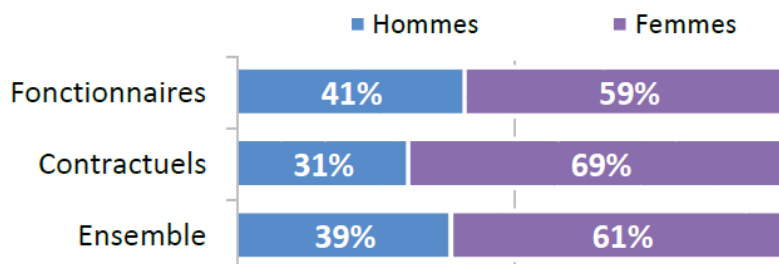
### Contractuels :

53 % des agents contractuels sont issus de la filière technique, puis l'animation (27%), administrative (18%) et enfin médico-sociale (2 %).

#### b) Répartition par catégorie



#### c) Répartition par genre et par statut

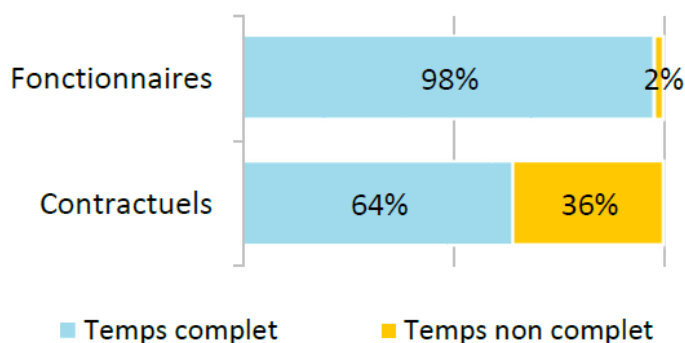


#### d) Principaux cadres d'emplois

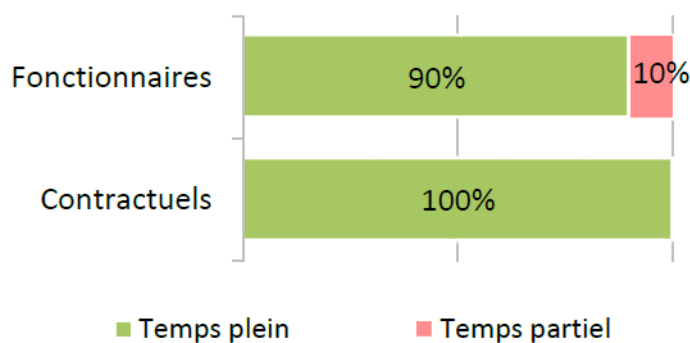
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	54%
Adjoints administratifs	20%
Adjoints d'animation	7%
Agents de maîtrise	5%
Rédacteurs	3%

## C – TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PERMANENTS

### a) Répartition des agents à temps complet ou non complet



### b) Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### c) Filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	3%	17%

### d) Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
14% des femmes à temps partiel

Aucun contractuel n'est à temps partiel.

**D – PYRAMIDE DES AGES**

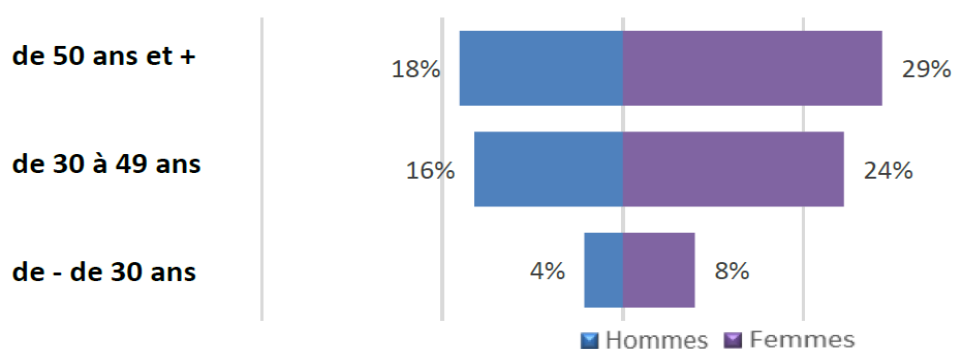
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,37
Contractuels permanents	40,39
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,46</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	49,64

Pyramide des âges  
des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 46 ans en 2021 ; pour rappel, il était de 47 ans en 2020.

L'âge moyen des fonctionnaires est de : 48.37 (48.58 en 2020) ; celui des contractuels permanents est de 40.39 (40.48 en 2020) et des contractuels non permanents de 49.64 (néant 2020).

On constate que 47 % des agents (29 % femmes et 18 % d'hommes) ont plus de 50 ans.

**E – EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE**

➔ 173,00 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 139,56 fonctionnaires
- > 28,98 contractuels permanents
- > 4,46 contractuels non permanents

314 860 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	4,90 ETPR
Catégorie B	10,01 ETPR
Catégorie C	153,63 ETPR

Pour rappel en 2020 : 169.52 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)



## F – POSITIONS PARTICULIERES

> 6 agents en disponibilité :  
(5 agents en disponibilité discrétionnaire et 1 agent en disponibilité de droit)

## G – MOUVEMENTS DES AGENTS PERMANENTS

➔ En 2021, 30 arrivées d'agents permanents et 27 départs

*7 contractuels permanents nommés stagiaires*

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
186 agents	188 agents

### a) Arrivées en 2021

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	70%
Remplacements (contractuels)	20%
Voie de concours, sélection professionnelle	3%
Voie de mutation	3%
Réintégration et retour	3%

### b) Départs en 2021

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	33%
Départ à la retraite	30%
Démission	19%
Licenciement	11%
Mise en disponibilité	4%

<b>Variation des effectifs*</b>		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-0,7%
Contractuels	↗	9,8%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>1,6%</b>

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

La majeure partie des départs de fonctionnaires est due aux départs à la retraite (8 sur 11 départs).

Les principaux motifs de départs de contractuels sont les fins de contrats de remplacement et les démissions.

## H - EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle
- ➔ 64 avancements d'échelon et un avancement de grade

## I – SANCTION DISCIPLINAIRE

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

## II – BUDGET ET REMUNERATIONS

### ➔ Les charges de personnel représentent 64,86 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 004 145 €	Charges de personnel*	6 488 237 €	➔	Soit 64,86 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	-------------	---	---

\* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 330 716 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	94 752 €
Primes et indemnités versées :	447 600 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	87 598 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	54 409 €		
Supplément familial de traitement :	23 766 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Pour rappel, les charges de personnel représentaient 63.41 % des dépenses de fonctionnement en 2020.

Le ratio des charges de personnel par rapport aux dépenses de fonctionnement est en augmentation. Cela s'explique notamment par :

- Reclassements indiciaires intervenus en janvier, avril et octobre (137 agents concernés) ;
- Instauration de la prime de précarité en 2021 ;
- Ouverture du centre de vaccination et embauche d'agents non permanents à partir de février 2021 ;
- Augmentation de l'assurance statutaire ;
- Augmentation du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires.

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 904 €	s	37 517 €		27 356 €	19 744 €
Technique			43 800 €	s	24 466 €	20 291 €
Culturelle	s				22 140 €	
Sportive			s			
Médico-sociale	s	s			25 524 €	
Police			s		34 058 €	
Incendie						
Animation					s	21 442 €
Toutes filières	44 486 €	s	38 554 €	s	25 293 €	20 327 €

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

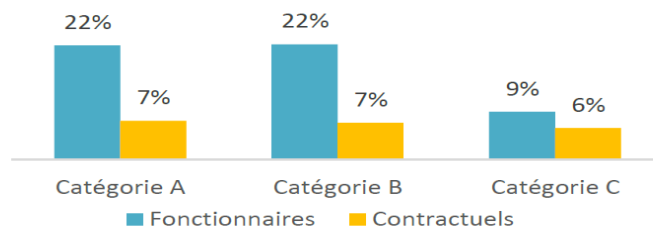
### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,34 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	11,01%
Contractuels sur emplois permanents	6,07%
<b>Ensemble</b>	<b>10,34%</b>

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



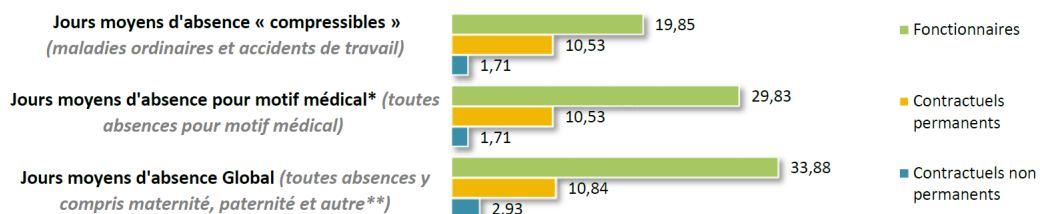
- ⇒ 4139 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 103 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

## III – ABSENCES

### Bilan des absences des agents permanents en 2021

➔ En moyenne, 29,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2021



\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle  
 \*\*Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...  
 Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

> En moyenne, 10,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

➔ Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,44%	2,89%	4,83%	0,47%
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (toutes absences pour motif médical)	8,17%	2,89%	6,91%	0,47%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,28%	2,97%	7,77%	0,80%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Le taux d'absentéisme global a fortement diminué passant de 15.03% à 9.28 %.

Cette diminution s'explique de la manière suivante : En 2020, en raison de la crise sanitaire, un grand nombre d'agents ont bénéficié d'autorisations spéciales d'absences pour garder leur enfant à domicile, les écoles et crèches étant fermées.

De plus, certains agents, en raison de restrictions médicales, ont été contraints à l'isolement.

## IV - HANDICAP

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

### 13 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 85 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*
  
- ⇒ 32 988 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## V – PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
10 jours de formation liés à la prévention  
(habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 1 552 €

Coût par jour de formation : 155 €

➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 13 461 €

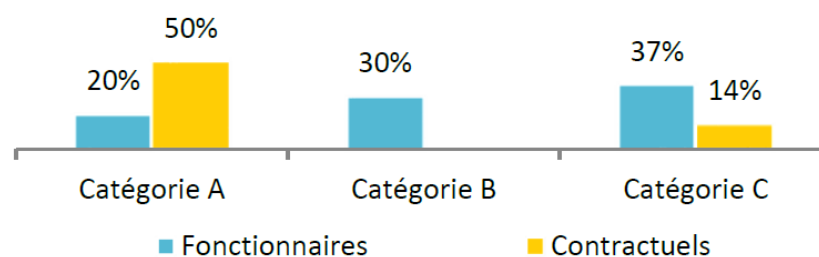
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

## VI – FORMATION

➔ **En 2021, 30,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

**Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021**



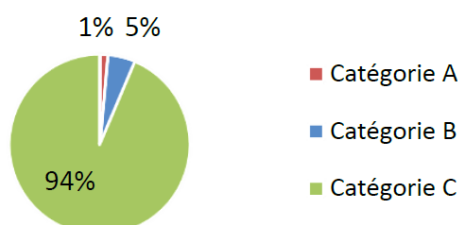
- ➔ 43 195 € ont été consacrés à la formation en 2021

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT	83 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	15 %

- ➔ 141 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

### Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



### Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	62%
Autres organismes	38%

## VII - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

### ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

<i>Montants annuels</i>	Prévoyance
<b>Montant global des participations</b>	<b>20 744 €</b>
<b>Montant moyen par bénéficiaire</b>	<b>145 €</b>

### ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## VIII – RELATIONS SOCIALES

### ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

### ➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité

### ➔ Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

2 réunions en 2021 dans la collectivité



## IX – PRECISIONS METHODOLOGIQUES

### ➔ <sup>1</sup>Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### ➔ <sup>2</sup>Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales</i> + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	---	---

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

### ➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

#### Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : janvier 2023