

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

Date de la convocation : 08/12/2023  
Date d'affichage : 08/12/2023  
Nombre de membres afférents au  
conseil municipal : 29

### Extrait du registre des délibérations de la Commune de Cosne-Cours-sur-Loire Séance du 14 décembre 2023

L'an deux mille vingt-trois et le quatorze décembre 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. Gilbert LIENHARD, premier adjoint, en application de l'article L2122-17 du CGCT.

Etaient présents : M. Lienhard, Mme Leroy, M. Renaud, Mme Boulogne, M. Bonnet, Mme Ouvry, Mmes Guiblin, Breuzet, Milliard, MM Ponsonnaille, Dedisse, Cassera, Reby, Mmes Colonel, Tabbagh Gruau, M. Veneau, Mmes Reboulleau, Quillier, Leclerc, Mme Borel, M. Boujlilat, Mme Denis.

Absents ayant donné procuration : M. Gillonnier à M. Lienhard, M. Marasi à Mme LEROY, M. Blandin à M. Cassera, Mme Guillaume à Mme Boulogne, M. Gabez à Mme Breuzet, Mme Pabiot à Mme Guiblin, M. Boucher-Baudard à Mme Reboulleau.

Secrétaire de séance : M. Cassera.

**Objet de la délibération** : Présentation du Rapport Social Unique 2022.

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 a 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.

Effectifs	22
Nombre de votants	29
Votes « Pour »	29
Votes « Contre »	0
Abstentions	0
Procurations	7

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 5 décembre 2023, Il est proposé au Conseil municipal de prendre acte du Rapport Social Unique 2022.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal :

- **PREND ACTE** du Rapport Social Unique (RSU) au titre de l'année 2022 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 Président de séance,





Ville de  
Cosne-Cours-sur-Loire

Envoyé en préfecture le 09/01/2024

Reçu en préfecture le 09/01/2024

Publié le 09/01/2024

ID : 058-215800863-20231214-DEL2023\_12\_098-DE



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

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

### **AU 31 DECEMBRE 2022**

## SOMMAIRE

● ETAT DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2022 .....	1
● CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS PERMANENTS.....	1
- Répartition par filière et par statut.....	1
- Répartition par catégorie .....	1
- Répartition par genre et par statut.....	1
- Principaux cadres d'emplois.....	1
● TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PERMANENTS.....	2
- Répartition des agents à temps complet ou non complet.....	2
- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel.....	2
- Filière la plus concernée par le temps non complet.....	2
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre.....	2
● PYRAMIDE DES AGES.....	2
● EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE .....	2
● POSITIONS PARTICULIERES .....	2
● MOUVEMENTS DES AGENTS PERMANENTS.....	3
- Arrivées en 2022 .....	3
- Départs en 2022 .....	3
● EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	3
● SANCTIONS DISCIPLINAIRES .....	3
● BUDGET ET REMUNERATIONS .....	4
● ABSENCES .....	5
● ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	5
● HANDICAP.....	5
● PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS.....	5
● FORMATION .....	6
● ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE .....	6
● RELATIONS SOCIALES .....	6
● PRECISIONS METHODOLOGIQUES.....	7



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



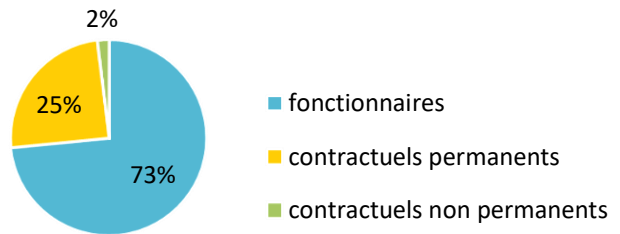
## COMMUNE DE COSNE COURS SUR LOIRE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Nièvre.

### Effectifs

#### ➔ 177 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 130 fonctionnaires
- > 44 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

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

#### ➔ Précisions emplois non permanents

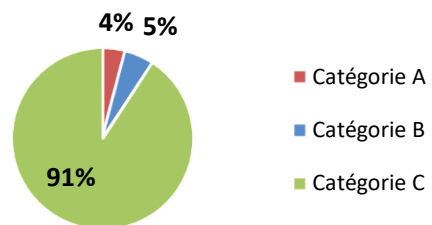
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

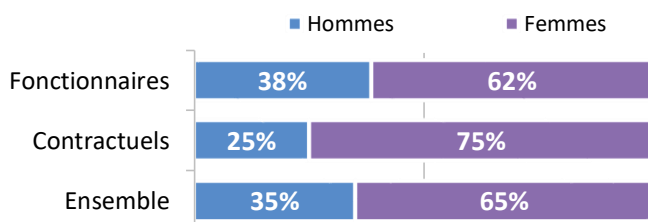
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	20%	25%
Technique	63%	48%	59%
Culturelle	3%		2%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	2%	2%	2%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	1%	30%	8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

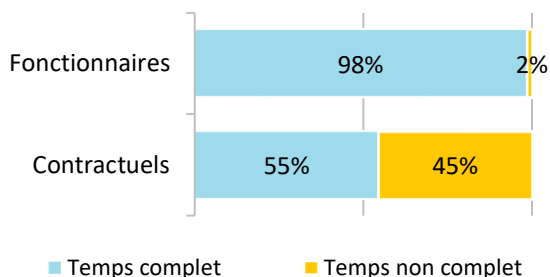


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

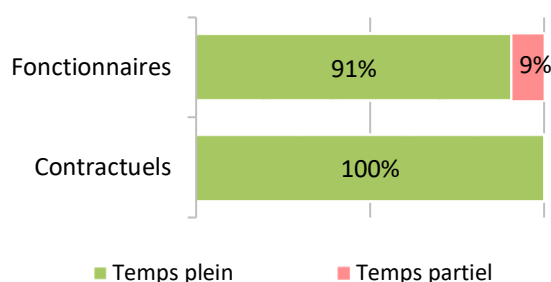
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	52%
Adjoints administratifs	21%
Adjoints d'animation	8%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	3%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	2%	29%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
13% des femmes à temps partiel

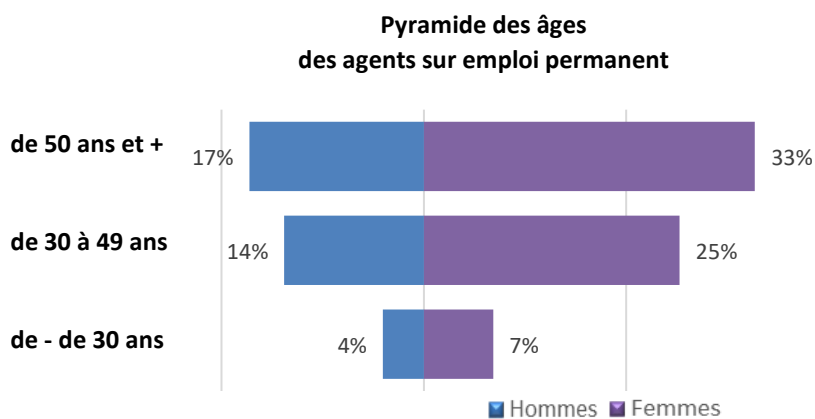
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,85
Contractuels permanents	42,39
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,21</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	49,17



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 166,14 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 131,94 fonctionnaires
- > 30,98 contractuels permanents
- > 3,22 contractuels non permanents

302 375 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,80 ETPR
Catégorie B	9,36 ETPR
Catégorie C	146,76 ETPR

## Positions particulières

> 5 agents en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure

## Mouvements

### ➔ En 2022, 25 arrivées d'agents permanents et 33 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
182 agents	174 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-9,7%
Contractuels	↗	15,8%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-4,4%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	33%
Fin de contrats remplaçants	27%
Démission	21%
Départ à la retraite	12%
Détachement	6%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	80%
Voie de mutation	16%
Remplacements (contractuels)	4%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution 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

### ➔ 74 avancements d'échelon et 13 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	2	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

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 65,62 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>10 124 550 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>6 643 797 €</b>	➔	<b>Soit 65,62 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>4 439 596 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>68 144 €</b>
Primes et indemnités versées :	445 091 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	110 944 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	55 962 €		
Supplément familial de traitement :	22 735 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	4 048 €		

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 947 €	s	39 797 €		28 832 €	21 659 €
Technique			44 698 €	s	25 866 €	21 713 €
Culturelle	s				26 735 €	
Sportive			s			
Médico-sociale	s	s			26 970 €	
Police			s		34 110 €	
Incendie						
Animation					s	22 369 €
<b>Toutes filières</b>	<b>44 347 €</b>	<b>32 393 €</b>	<b>40 233 €</b>	<b>s</b>	<b>26 829 €</b>	<b>21 767 €</b>

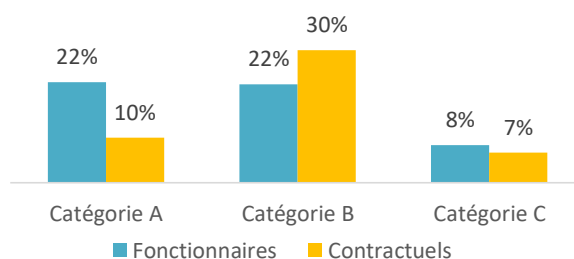
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,03 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>10,48%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>7,60%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>10,03%</b>

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ 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

- ⇒ 4850,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 66,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022



## Absences

➔ En moyenne, 34,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 34,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,82%	4,18%	3,91%	1,92%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,42%	4,18%	8,10%	1,92%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,07%	4,41%	8,64%	2,97%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 43,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 10 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 5,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 4 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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.

**12 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 39 005 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 9 047 €  
Coût par jour de formation : 221 €

➔ **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 : 11 579 €

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

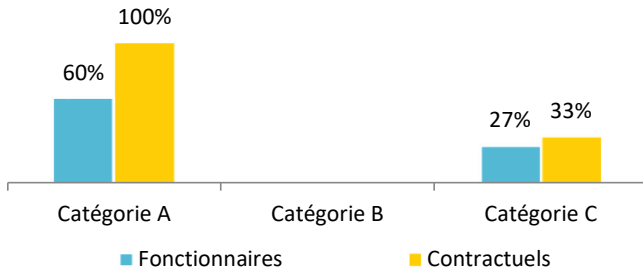
Dernière mise à jour : 2020

## Formation

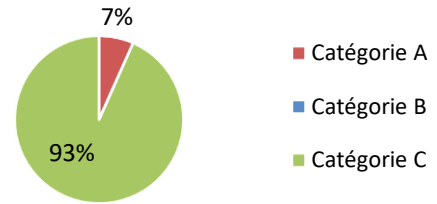
➔ En 2022, 28,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 151 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 49 409 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	74 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	23 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	50%
Autres organismes	50%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	19 049 €
Montant moyen par bénéficiaire	141 €

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

10 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité  
2 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### ➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 »

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

*\* 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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2023