



DEL-2024-301

Nombre de
membres en
exercice

95

Présents et
représentés

87

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU GRAND ANNECY

SEANCE du 19 DÉCEMBRE 2024

L'an deux mille vingt-quatre
Le dix neuf du mois de décembre à dix-huit heures

Le CONSEIL COMMUNAUTAIRE du Grand Annecy, dûment convoqué en séance officielle le douze décembre deux mille vingt-quatre, s'est réuni Centre des Congrès - Salle de l'Europe en séance Ordinaire sous la présidence de Frédérique LARDET, Présidente.

Délibération

Date de mise
en ligne

27 DÉC. 2024

Déposée en
Préfecture le

27 DÉC. 2024

Etaient présents

Jean-Pascal ALBRAN, Etienne ANDRÉYS, Christian ANSELME, Gilles ARDIN, Isabelle BASTID, Marie BERTRAND, Nicole BLOC, Franck BOGEY, Cécile BOLY, Patrick BOSSON, Catherine BOUVIER, Christian BOVIER, Pierre BRUYERE, Odile CERIATI-MAURIS, Josette CHARVIER, Roland DAVIET, Jean-François DEGENNE, Noëlle DELORME, Joëlle DERIPPE-PERRADIN, Isabelle DIJEAU, Samuel DIXNEUF, David DUBOSSON, Fabienne DULIEGE, Denis DUPERTHUY, Elisabeth EMONET, Chantale FARMER, Gilles FRANÇOIS, Fabien GERY, Anthony GRANGER, Aurélie GUEDRON, Charlotte JULIEN, Marion LAFARIE, Frédérique LARDET, François LAVIGNE-DELVILLE, Christiane LAYDEVANT, Patrick LECONTE, Claire LEPAN, Karine LEROY, Bruno LYONNAZ, Viviane MARLE, Jean-Claude MARTIN, Christian MARTINOD, Pierre-Louis MASSEIN, Antoine de MENTHON, Catherine MERCIER-GUYON, Patricia MERMOZ, Thomas MESZAROS, Aurélien MODURIER, Philippe MORIN, Magali MUGNIER, Alexandre MULATIER-GACHET, Laure ODORICO, Xavier OSTERNAUD, Gérard PASTOR, Tony PESSEY, Christian PETIT, Eric PEUGNIEZ, Monique PIMONOW, Jean-Luc RIGAUT, Marc ROLLIN, Christian ROPHILLE, Didier SARDA, Nora SEGAUD-LABIDI, Bénédicte SERRATE, Guillaume TATU, Jean-Louis TOÉ, Olivier TRIMBUR, Philippe ABRAHAMI (suppléant de Vanessa BRUNO)

Avaient donné procuration

Frédérique BANGUÉ à Anthony GRANGER, Olivier BARRY à Odile CERIATI-MAURIS, Bilel BOUCHETIBAT à Christian PETIT, Stéphane BOUCLIER à Christian ANSELME, Corinne BOULAND à Christiane LAYDEVANT, Karine BUI-XUAN-PICCHEDDA à Marion LAFARIE, Lola CECCHINEL à Bénédicte SERRATE, Henri CHAUMONTET à Isabelle BASTID, Martine COUTAZ à Philippe MORIN, Jean-François GIMBERT à Marc ROLLIN, Fabienne GREBERT à Guillaume TATU, Ségolène GUICHARD à Roland DAVIET, Elisabeth LASSALLE à Nicole BLOC, Benjamin MARIAS à Nora SEGAUD-LABIDI, Michel MUGNIER-POLLET à Jean-Pascal ALBRAN, Raymond PELLICIER à Pierre BRUYERE, Marie-Luce PERDRIX à Jean-Luc RIGAUT, Agnès PRIEUR-DREVON à Bruno LYONNAZ, Yannis SAUTY à Chantale FARMER

Etaient excusé(e)s

Jacques ARCHINARD, François ASTORG, Michel BEAL, Alexandra BEAUJARD, Sandrine DALL'AGLIO, Frédérique KHAMMAR, Christophe PONCET, Gilles VIVIAN

Magali MUGNIER est désigné(e) en qualité de Secrétaire de séance

OBJET

RESSOURCES HUMAINES - SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2023

Frédérique LARDET, rapporteur

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique qui instaure le rapport social unique (RSU) remplaçant le rapport sur l'état de la collectivité (REC) ;

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique qui en précise le contenu et l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021 ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 12 décembre 2024 sur ce rapport ;

Les centres de gestion (CDG) ont été chargés de compiler les bases de données de l'ensemble des collectivités de leur département pour les transmettre à la DGCL (alors qu'auparavant le rapport sur l'état de la collectivité était directement élaboré et transmis à la DGCL par les collectivités non affiliées).

Le module statistique utilisé est nommé « données sociales ». A partir de ces données, les CDG ont développé un outil d'extraction permettant d'établir automatiquement une synthèse dont le format est identique pour toutes les collectivités. De ce fait, les collectivités n'ont pas la possibilité d'en modifier ou d'en préciser le contenu.

L'alimentation de la base de données a pris plusieurs mois, en lien très étroit entre les services ressources humaines et le CDG74. Celle-ci a été transmise début octobre au CDG74 et ensuite validée par ce dernier.

Il est rappelé que les données statistiques du rapport sont arrêtées à la date du 31 décembre 2023, qu'elles concernent les effectifs rémunérés, et que les agents remplaçants y sont comptabilisés comme agents permanents comme le prévoit le référentiel national.

Les écarts d'effectifs que l'on peut constater d'une année sur l'autre sont donc liés à la fois à l'évolution réelle des effectifs permanents, aux mouvements de personnel variables à date fixe, et aux variations de l'effectif non permanent des remplaçants à cette même date.

Ci-après quelques précisions sont apportées compte tenu de l'impossibilité de modifier la synthèse :

Grand Annecy comptait 1178 agents au 31 décembre 2023, soit 721 fonctionnaires, 362 contractuels permanents (y compris remplaçants) auxquels il convient de rajouter 7 CDI de droit privé du Semnoz qui n'entrent pas dans la liste des filières et sont considérés comme des contractuels non permanents dans le cadre du RSU.

Dans le rapport, sont comptabilisés parmi les agents non-permanents : collaborateurs de cabinets, apprentis, contrats d'insertion, contrats de projets, occasionnels, saisonniers, vacataires, CDI Semnoz, soit au total 95 agents.

Tous les chiffres relatifs aux mouvements de personnel relèvent d'un calcul théorique qui dégage une tendance. Ils doivent donc être relativisés, d'une part, à cause du calcul des écarts de date à date (31/12) et, d'autre part, du fait que les départs définitifs et temporaires sont inclus, à savoir les renouvellements de contractuels ne sont ni exclus ni isolés (cf. définition page 7).

Concernant la rémunération (page 4), il s'agit des montants bruts versés aux agents (hors charges patronales). Le ratio « rémunération moyenne » est calculé de la manière suivante : rémunération brute / nombre d'ETP rémunérés.

La moyenne du nombre de jours d'absences par fonctionnaire (46,8 jours) tient compte de tous les motifs d'ordre médical et comprend les disponibilités d'office pour maladies (page 5), motif qui n'est pas inclus dans les autres suivis statistiques d'absentéisme.

Le montant de la carence en 2023 s'élève à 62 355 € et a concerné 550 agents, tous statuts confondus, soit un montant moyen de 113,37 € par agent.

L'impact des absences sur le régime indemnitaire varie en fonction du type de primes. Pour l'IFSE, elle suit le sort du traitement indiciaire (si maladie demi-traitement, versement de cette prime pour moitié). L'intégralité de la part fonctionnelle est maintenue en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle, de période d'hospitalisation.

Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (page 5) :

Avec 73 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le taux s'est élevé à 7,26 % de l'effectif de référence. Les dépenses totales liées au handicap se sont élevées en 2023 à 15 241 € (aménagement de postes, petit matériel (prothèses auditives, accompagnement).

En ce qui concerne les relations sociales (page 6) : au niveau des jours de grèves, on décompte 18 journées de mouvements de grève qui ont donné lieu à 370 jours de grève pour les agents du Grand Annecy.

Le Conseil Communautaire décide de prendre acte de la synthèse du RSU 2023.

PRIS ACTE

Le Secrétaire de séance,



Magali MUGNIER

Pour extrait conforme
Pour la Présidente et par délégation,
la Directrice Générale,



Virginie AULAS.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

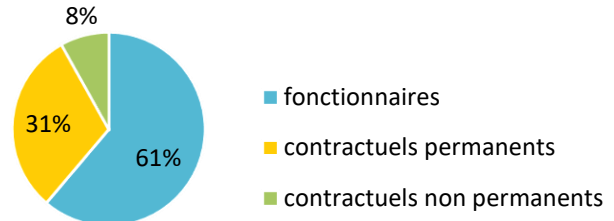
GRAND ANNECY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Haute-Savoie.

Effectifs

➔ 1 178 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 721 fonctionnaires
- > 362 contractuels permanents
- > 95 contractuels non permanents



➔ 2 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

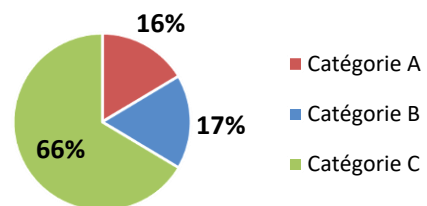
- ⇒ 24 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 36 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et 45 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

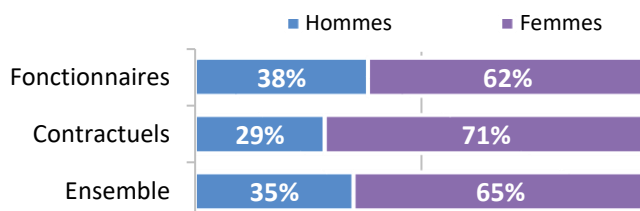
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	13%	18%
Technique	41%	25%	36%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	36%	60%	44%
Police			
Incendie			
Animation	1%	2%	1%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

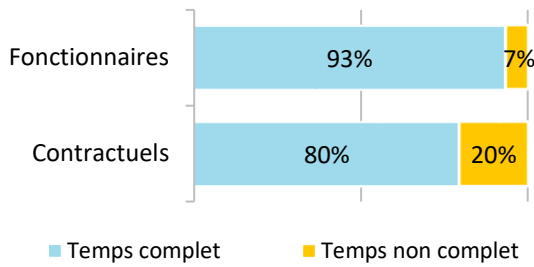


➔ Les principaux cadres d'emplois

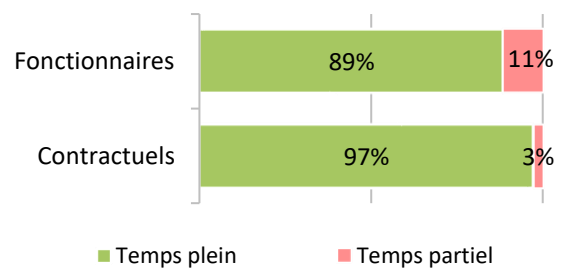
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	28%
Adjoints techniques	22%
Adjoints administratifs	10%
Aides-soignants	9%
Attachés	6%

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



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	22%	0%
Médico-sociale	15%	31%
Technique	2%	7%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

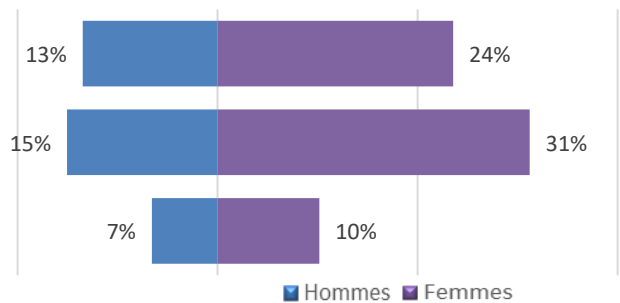
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,99
Contractuels permanents	37,44
Ensemble des permanents	43,80
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	33,03

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 077,34 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 687,97 fonctionnaires
- > 308,32 contractuels permanents
- > 81,05 contractuels non permanents

1 960 759 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	168,33...
Catégorie B	157,97...
Catégorie C	669,99 ETPR

Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > 94 agents en disponibilité
- > 12 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 5 agents détachés au sein de la collectivité
- > 10 agents détachés dans une autre structure
- > 17 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 281 arrivées d'agents permanents et 271 départs

45 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
1 073 agents	1 083 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-5,3%
Contractuels	↗	16,0%
Ensemble	↗	0,9%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	31%
Démision	18%
Autres cas	14%
Mutation	9%
Départ à la retraite	9%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	47%
Remplacements (contractuels)	39%
Voie de mutation	6%
Réintégration et retour	4%
Recrutement direct	2%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique
rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ 377 avancements d'échelon et 45 avancements de grade

➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

➔ 5 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	40%
Ivresse	40%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	20%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 23,69 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	228 478 620 €	Charges de personnel*	54 127 355 €	➔	Soit 23,69 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	37 105 926 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 843 077 €
Primes et indemnités versées :	9 836 491 €		
IFSE :	8 073 023 €		
CIA :	270 713 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	792 724 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	129 356 €		
Supplément familial de traitement :	195 079 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	1 413 537 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 792 €	39 910 €	37 353 €	29 373 €	30 552 €	28 965 €
Technique	60 101 €	47 119 €	40 534 €	34 911 €	32 876 €	31 604 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	50 682 €	41 903 €	41 772 €	37 720 €	35 366 €	35 212 €
Police						
Incendie						
Animation			37 413 €	31 845 €	32 237 €	s
Toutes filières	57 839 €	42 278 €	40 200 €	35 981 €	33 392 €	33 592 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 26,51 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	26,64%
Contractuels sur emplois permanents	26,21%
Ensemble	26,51%

- ➔ 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
- ➔ 41090 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 412 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	14 451 €	960 €	6%	19 803 €	1 675 €	8%	10 510 €	574 €	5%	12 732 €	757 €	6%
Catégorie B	8 691 €	333 €	4%	10 960 €	407 €	4%	8 364 €	274 €	3%	8 969 €	257 €	3%
Catégorie C	6 390 €	110 €	2%	6 457 €	101 €	2%	6 333 €	50 €	1%	6 360 €	45 €	1%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 7 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 46,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 13,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,60%	3,63%	6,27%	2,14%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,81%	3,64%	9,74%	2,14%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,65%	4,32%	10,53%	2,33%

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)

➔ 34,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 158 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 13,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 34 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.

73 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
 - ⇒ 88 % sont fonctionnaires*
 - ⇒ 82 % sont en catégorie C*
- ⇒ 625 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
8 assistants de prévention désignés dans la collectivité
2 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : 49 864 €
Coût par jour de formation : 176 €

➔ **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 : 188 416 €

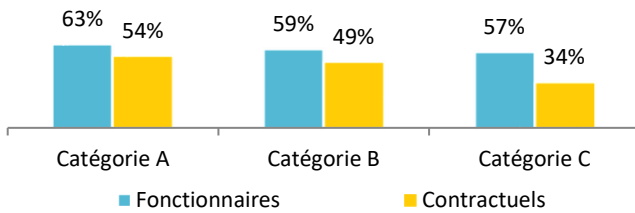
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

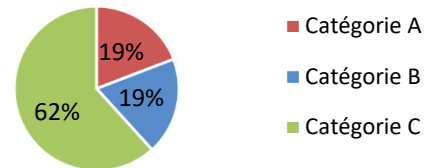
- ➔ En 2023, 52,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



- ➔ 1 947 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 720 470 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	41 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	46 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	64%
Autres organismes	27%
Interne à la collectivité	9%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	137 306 €	141 432 €
Montant moyen par bénéficiaire	385 €	301 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

370 jours de grève recensés en 2023

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 2 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

3 réunions en 2023 dans la collectivité

- ➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2023 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + 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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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 2024

Version 1