



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

PREAMBULE :

Institué par la loi de transformation de la fonction publique du 6/8/2019, le rapport social unique (RSU) est établi annuellement sur l'année N-1. Depuis le 1^{er} janvier 2021, il remplace le bilan social qui était réalisé tous les deux ans.

Le RSU s'appuie sur une base de données sociales préparée par la collectivité. Les informations collectées doivent en premier lieu concerner les agents relevant du comité technique (fonctionnaires et agents en contrat de plus de 6 mois). Elles peuvent aussi porter sur des agents qui ne sont pas électeurs du comité technique mais rémunérés ou accueillis par les collectivités. Le RSU 2020 de la CCMSGL reprend les données de l'ensemble des agents présents.

Afin de mettre en perspective les informations présentées, une comparaison est faite avec le bilan social 2019. De plus, des données nationales relatives aux EPCI de même strate de population sont ajoutées. L'analyse doit tout de même être relativisée comme la masse salariale d'un EPCI est le reflet des compétences qu'il exerce.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire. La continuité du service a été assurée par les agents sur le terrain mais aussi avec la mise en œuvre du travail à distance. Vis-à-vis des données exploitées dans le présent rapport, les effets de la crise sont surtout identifiés au niveau de la participation aux formations et du recours à l'intérim.

1/ EFFECTIFS :

L'ensemble des données relatives à l'effectif de la CCMSGL est relativement stable entre 2019 et 2020 (78 agents au 31/12/2020 ; 81 au 31/12/2019). A titre indicatif, l'effectif moyen pour un EPCI de 50 à 99 agents est de 70.

Le tableau des effectifs au 31/12/2020 est le suivant :

POLE	SERVICE	FONCTIONNAIRES	EMPLOIS PERMANENTS		EMPLOIS NON PERMANENTS			
			CDI	CDD	APPRENTI	PEC	CDDI	PRIVE
DIRECTION		1	1	1				
MOYENS GENERAUX	Direction Adjt	1						
	RH	1		1				
	Comptabilité	3		1				
	Marchés publics	1		1				
	Accueil courrier	2				1		
DEVELOPPEMENT	Culture	2		3				
	Social	2						
	Economie	1	3	2				
	Tourisme	1		1				6
	Sport			1				
SERVICES TECHNIQUES	Voirie	1						
	SPANC	1						
	Patrimoine	3		2				
	Déchets	12	1	6		3		
	Chantier insertion	1						12
TOTAL		30	7	19	0	4	12	6
	DISPO	5						

Comparativement au niveau national pour les EPCI, le taux de fonctionnaires est bas (38% contre 75.7%). Plusieurs raisons expliquent ceci. Pour ce qui concerne les contractuels permanents¹, il est possible de recruter directement des agents de catégorie C, sans le concours. Le taux de représentation de cette catégorie, 70%, a une incidence sur l'effectif des contractuels permanents. A ce titre, il est important de souligner que la CCMSGSL est amenée à proposer aux agents sous contrat d'être titularisés au regard de leur évaluation professionnelle. Cette ligne directrice permet de maîtriser la masse salariale et de maintenir les effectifs pour garantir la qualité du service. Pour les agents, c'est une sécurité mais aussi une plu-value s'ils souhaitent bénéficier d'une mutation. La titularisation est en effet une reconnaissance de l'investissement de l'agent. Le nombre de contractuels permanents est aussi lié au statut de l'office de tourisme. Les agents sont sous contrat de droit privé. Enfin, les difficultés de recrutement de fonctionnaires pour occuper des postes permanents amènent à conclure des contrats.

Les contrats aidés sont considérés comme des contractuels non permanents. Le nombre est important au regard de l'activité du chantier d'insertion et de la présence de quelques contrats aidés dans le service de collecte des déchets.

Des intérimaires sont recrutés pour remplacer les agents pendant leurs congés (agents d'entretien et du service collecte des déchets). Le nombre d'intérimaires est en nette baisse (24 en 2019 et 15 en 2020). L'optimisation des plannings mais aussi le respect de la distanciation physique avec la crise sanitaire expliquent ceci.

¹ Les contractuels permanents occupent des postes qui correspondent à l'activité normale et habituelle de la collectivité.

2/ CARACTERISTIQUES DES AGENTS PERMANENTS :

Au regard des compétences exercées par la CCMSGL, les principales filières représentées sont administrative et technique. La répartition entre ces deux filières conserve les mêmes caractéristiques qu'en 2019 avec une filière technique plus importante du fait des effectifs du service collecte des déchets.

La filière médico-sociale concerne l'activité du multi-accueil de Château-Chinon. Les agents sont mis à disposition du centre social dans ce cadre.

Le poids de la filière technique influence la répartition par genre. Les postes de direction sont répartis équitablement entre femme et homme.

La catégorie C est la plus représentée, ce qui est cohérent avec les taux nationaux. La catégorie A concerne des postes de direction et d'expertise (agents de développement et juridique).

3/ TEMPS DE TRAVAIL :

Les agents permanents travaillent en majorité à temps complet. Les temps non complet² concernent la filière technique (agents d'entretien) et un poste administratif. Le taux des fonctionnaires à temps non complet est conforme à l'échelle nationale (20%) voire nettement inférieur pour les contractuels (48%). De manière générale, les postes sont proposés à temps complet pour garantir les recrutements mais aussi ne pas précariser les agents. La charge de travail de la CCMSGL permet d'ailleurs d'optimiser des postes à temps complet. De plus, le temps non complet est aussi corrélatif des compétences exercées. En l'occurrence, les compétences sociale et culture ont été déléguées par la CCMSGL. Ces activités recourent à des temps non complet.

La sollicitation de temps partiel³ est minoritaire et ne concerne que des femmes (ce qui n'était pas le cas en 2019).

4/ PYRAMIDE DES AGES :

L'âge moyen des agents permanents est stable par rapport à 2019 en demeurant à 45 ans. Cette moyenne est similaire à celle des EPCI de strate démographique similaire (l'âge moyen des agents permanents est de 44 ans et 2 mois).

L'âge moyen est à prendre en considération à moyen et long terme au regard des métiers exercés (pénibilité) et de la masse salariale (gestion de carrières).

5/ EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE :

Alors que l'effectif est en baisse, cet indicateur est en augmentation. Il est passé de 68.89 en 2019 à 73.94 en 2020. Cette évolution résulte de plusieurs facteurs :

² Temps de travail non complet : L'agent est employé pour un temps de travail inférieur à 35 h / semaine.

³ Temps de travail partiel : Correspond à un aménagement du temps de travail à la demande de l'agent (exemple : le poste est de 35 h / sem. et l'agent travaille à 80 % sur autorisation)

- présence d'agents sur une année complète en 2020 et qui ont été recrutés courant 2019. Le poste n'était donc pas occupé à temps plein cette même année.
- Remplacement de titulaires par des contrats à durée déterminée dans le cadre d'arrêt maladie. Le temps de travail est compté deux fois étant donné que la CCMSGL rémunère le remplaçant et le titulaire. Cependant, elle est remboursée par l'assurance qui gère le risque maladie pour le versement des rémunérations aux fonctionnaires.
- Modification de temps de travail (agents à temps non complet) ;
- nouveau contrat aidé (service déchets) ;
- période de tuilage avant le départ d'agents.

Par ailleurs, la faible représentation des temps non complet et temps partiel au sein de la CCMSGL par rapport au niveau national est visible sur cet indicateur qui est en effet en moyenne de 59 pour un EPCI qui compte entre 50 et 99 agents.

6/ POSITIONS PARTICULIERES⁴ :

Cinq agents sont en disponibilité (dont deux ont été sollicités en 2020). Seul un poste est vacant.

7/ MOUVEMENTS :

Le taux de rotation des agents permanents, indicateur qui traduit les mouvements de personnel par rapport à l'effectif de la collectivité, est relativement stable (13.79% en 2019 et 11.61% en 2020). Il est de 12% pour des EPCI qui emploient entre 50 et 99 agents.

Les agents qui ont quitté l'établissement ont été remplacés. Un contrat aidé a été transformé en contrat à durée déterminée et est à présent compté dans les emplois permanents.

Le principal mode d'arrivée des agents permanents de la CCMSGL est le contrat. Bien que les appels à candidature pour les postes à pourvoir soient publiés pour être visibles des fonctionnaires et des contractuels, peu de fonctionnaires postulent et si c'est le cas, ils ne sont pas forcément retenus du fait d'une inadéquation avec le poste.

8/ EVOLUTION PROFESSIONNELLE :

Il est important de préciser que, globalement, peu d'examens professionnels sont organisés. De plus l'année 2020 a été perturbée du fait de la crise sanitaire pour ce qui concerne l'organisation des concours.

Les responsables de service et le service ressources humaines sont peu sollicités par les agents pour avoir des informations relatives à leur évolution professionnelle. Du fait de sa structuration et de la charge de travail, il est cependant difficile pour le service ressources humaines d'être proactif sur le sujet.

⁴ Seuls les agents rémunérés sont présentés dans le document de synthèse. Les agents en disponibilité ne sont donc pas indiqués.

9/ BUDGET ET REMUNERATIONS :

Le budget de fonctionnement d'un montant de 6 307 996 € correspond au budget général étant donné que les rémunérations sont traitées sur ce dernier. Il est cependant important de relativiser le montant de la masse salariale de 2 566 832 € au total des dépenses de fonctionnement des budgets de la communauté de communes. Le taux est donc de 26% alors qu'il est présenté à 40.69% dans la synthèse. Par rapport à 2019, ce taux est stable (25%). A l'échelle nationale, le taux des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement des EPCI est de 37%.

En 2020, des indemnités supplémentaires ont été versées aux agents sur le terrain pendant le premier confinement. Ce montant a représenté 13 500 € et concerné 18 agents.

Le montant des aides perçues en 2020 pour les emplois (aide à l'ingénierie et contrats aidés) est de 270 512 €, soit 10% du montant des charges de personnel. Il mérite d'être souligné que, généralement, les agents qui sont en contrat aidé sont prolongés sur des contrats classiques et, avec les mouvements de personnel, les contrats aidés peuvent être proposés sur des postes vacants. Au niveau du pôle développement, la pérennité des postes n'est pas liée à l'obtention des financements mais à la stratégie de développement de l'intercommunalité.

Les 0.49 % de régime indemnitaire pour les contractuels correspondent à des primes obtenues par des agents avant la fusion.

Les heures supplémentaires et complémentaires rémunérées correspondent à des conditions obtenues avant la fusion (cas isolés). En raison de l'amplitude d'ouverture de l'office de tourisme, les agents sont amenés à réaliser des heures supplémentaires. Enfin, les heures récupérables sont parfois dues aux agents lorsqu'ils partent sans avoir pu les solder du fait des nécessités de service. La CCMSGL demeure vigilante quant au règlement des heures supplémentaires.

Les rémunérations nettes moyennes présentées pour la CCMSGL pour les agents permanents titulaires sont inférieures aux moyennes de la fonction publique territoriale pour la catégorie A et supérieures pour la catégorie C. La comparaison pour les contractuels ne peut être faite. Les chiffres présentés dans les documents ressources ne font pas référence à un classement par catégorie. Seule une moyenne est donnée pour l'ensemble des contractuels.

10/ ABSENCES :

Le taux d'absentéisme global des agents permanents se maintient (2.80% en 2019 et 2.96% en 2020) et est en très légère augmentation pour les agents non permanents (1.47% en 2019 à 2.52% en 2020). Les différents taux présentés montrent qu'en 2020 seules des absences pour maladie ordinaire ont été saisies. Le fait qu'aucune autre absence n'ait été déclarée, telle que congé longue maladie, accident du travail, implique une incidence relative de l'augmentation des arrêts de travail pour maladie ordinaire due à la crise sanitaire. Les effets de la crise sanitaire sur l'absentéisme sont d'ailleurs faibles.

Le taux de 2.96% représente 10.8 jours d'absence. Le nombre moyen de jours d'absence pour un EPCI de taille similaire est de 13.2.

Les jours de carence sont prélevés lors des absences pour maladie ordinaire (hors COVID).

La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupé pour la gestion du risque maladie. En effet, elle doit rémunérer les agents en arrêt maladie. En cas d'accident de travail, l'agent perçoit son salaire et la collectivité doit financer les frais d'examen et de soins. La collectivité est donc assurée afin de percevoir le remboursement des rémunérations et des dépenses en cas d'accident. Ceci permet le remplacement des agents.

11/ HANDICAP :

La CCMSGL emploie 4 agents en situation de handicap, soit 5,4% de son effectif à temps plein. Elle sollicite également des prestations de la part d'organismes qui emploient des personnes en situation de handicap. Elle n'est donc pas redevable d'une contribution.

12/ FORMATIONS :

Les représentants du personnel ont suivi la formation obligatoire au titre de leur mandat au CHSCT. Elle a été suivie en 2019 mais réglée sur l'exercice 2020. Cette rubrique présente également les habilitations passées par les agents.

L'incidence de la crise sanitaire sur l'organisation des formations est très nette : 41.4% des agents permanents avaient suivi une formation en 2019 contre 14.3% en 2020. Le nombre d'heures de formation est également relativisé par le suivi d'une formation obligatoire après concours et d'une formation professionnelle suivie par un agent pour un projet de reconversion. En les déduisant, le nombre d'heures réalisées par les agents en 2020 est de 157H.

Les dépenses de formation sont essentiellement représentées par la cotisation annuelle au CNFPT.

Il mérite par ailleurs d'être souligné que la CCMSGL organise des sessions de formation pour les agents du chantier d'insertion en lien avec leur organisme d'accompagnement socio-professionnel pour favoriser leur retour vers un emploi classique.

13/ ACTION SOCIALE – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

La collectivité participe à hauteur de 1 € au contrat de prévoyance conclu avec SOFAXIS (contrat global signé par le Centre de Gestion de la Nièvre). Tous les agents n'ont pas recours à ce contrat.

La CCMSGL adhère au Comité National d'Action Sociale.

Pour une question budgétaire, aucune prestation sociale n'est proposée de type chèque restaurant. Les chèques vacances peuvent être sollicités auprès du CNAS. Néanmoins, la CCMSGL propose lors des fêtes de fin d'année des bons cadeaux pour chaque agent à valoir dans les boutiques de l'office de tourisme et du musée des nourrices. Une enveloppe est également destinée à acheter des cadeaux pour les enfants du personnel.

14/ RELATIONS SOCIALES :

Les deux jours de grève recensés en 2020 ont concerné un mouvement national sur la discrimination au travail et l'égalité femme-homme.

RESSOURCES :

- 10 groupes d'indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines, FNCDG et Association Nationale des Directeurs et directeurs adjoints des Centres de Gestion ANDCDG), publié en 2020
- Les collectivités locales en chiffres 2020, Direction générale des collectivités locales