



LeCotentin

RAPPORT ÉDITION 2024

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024

SOMMAIRE

06 PARTIE 1

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

- 1 . Agents permanents rémunérés au 31/12/2024
- 2 . Emplois fonctionnels au 31/12/2024
- 3 . Agents permanents non présents au 31/12/2024
- 4 . Agents non permanents présents au 31/12/2024
- 5 . Agents permanents et non permanents rémunérés au 31/12/2024 par pôle
- 6 . Répartition par sexe de l'effectif permanent 2024
- 7 . Pyramide des âges
- 8 . Répartition par catégorie de grade de l'effectif permanent 2024
- 9 . Proportion des agents permanents par catégorie de grade
- 10 . Taux de féminisation par catégorie du grade
- 11 . Répartition par filière statutaire de l'effectif permanent
- 12 . Agents permanents à temps partiel
- 13 . Agents permanents à temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie de grade et sexe
- 14 . Agents permanents à temps non complet
- 15 . Agents permanents à temps partiel thérapeutique
- 16 . Effectif permanent en équivalent temps plein

16 PARTIE 2

PARCOURS PROFESSIONNELS

- 1 . Avancements dans l'année 2024
- 2 . Agents bénéficiaires d'un avancement de grade
- 3 . Agents bénéficiaires d'un avancement d'échelon

17 PARTIE 3

RECRUTEMENTS

- 1 . Agents entrés dans l'effectif permanent en cours d'année
- 2 . Réintégrations en 2024
- 3 . Agents permanents sortis au cours de l'année 2024

19 PARTIE 4

FORMATIONS

23 PARTIE 5

MOBILITÉ

23 PARTIE 6

AGENTS MIS À DISPOSITION

24

 PARTIE 7

RÉMUNÉRATIONS

- 1 . Coût moyen annuel 2024 d'un agent permanent par catégorie
- 2 . Nombre d'agents ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat
- 3 . Somme des dix rémunérations les plus élevées
- 4 . Evolution de la masse salariale

26

 PARTIE 8

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 1 . Activités sociales
- 2 . Mutuelle
- 3 . Agents affectés à la prévention
- 4 . Actions liées à la prévention

29

 PARTIE 9

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

29

 PARTIE 10

DIVERSITÉ

30

 PARTIE 11

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

31

 PARTIE 12

HANDICAP

- 1 . Agents en situation de handicap
- 2 . Évolution des obligations d'emploi de personnes en situation de handicap

32

 PARTIE 13

AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- 1 . Nombre de journées d'absence de l'effectif permanent au cours de l'année 2024
- 2 . Télétravail

35

 PARTIE 14

DIALOGUE SOCIAL

- 1 . Réunions statutaires
- 2 . Mouvements de grève

I PRÉAMBULE

Le rapport social unique (RSU) 2024 présente les principales données chiffrées relatives aux ressources humaines de la Communauté d'agglomération Le Cotentin. Il permet ainsi d'obtenir une photographie de la répartition des agents selon différents critères.

Réalisé chaque année, il contient les éléments et données relatifs à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à la santé et la sécurité au travail, à l'égalité professionnelle, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail et le dialogue social. Il intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

A noter que les données présentées dans ce RSU sont à apprécier au 31 décembre de l'année 2024.

PARTIE 1

GESTION

PRÉVISIONNELLE

DES EFFECTIFS, DES

EMPLOIS ET DES

COMPÉTENCES

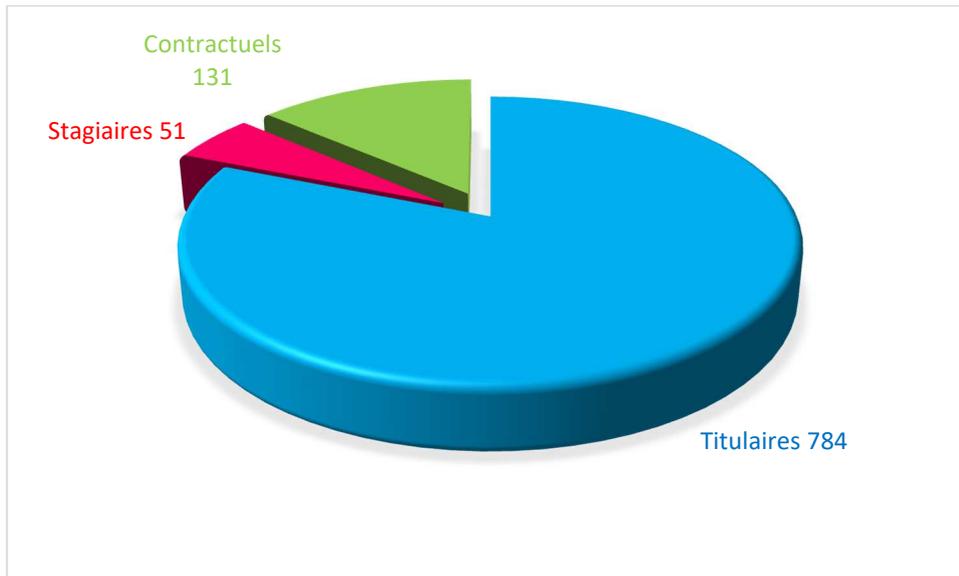
① AGENTS PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2024

Sont considérés comme agents de l'effectif permanent, tous les titulaires, stagiaires, titulaires à temps non complet ainsi que les agents contractuels bénéficiant d'un contrat au sens des articles 3-3 et 38 de la loi 84-53 du 26/01/1984 présents au 31 décembre de l'année 2024.

	2022	2023	2024
Titulaires	773	778	784
Stagiaires	55	51	51
Contractuels*	112	116	131
Total	940	945	966
ETP**	855,60	857,73	867,79

*Agents contractuels occupant un emploi permanent

**Equivalent Temps Plein



Les effectifs permanents progressent en 2024 suite à des créations validées en CST au sein des différentes DGA, reflétant le développement de l'agglomération.

La part des titulaires et stagiaires dans la communauté représente ainsi 86,4% des agents permanents au 31 décembre 2024 et plus de 70,1% des agents tous statuts confondus.

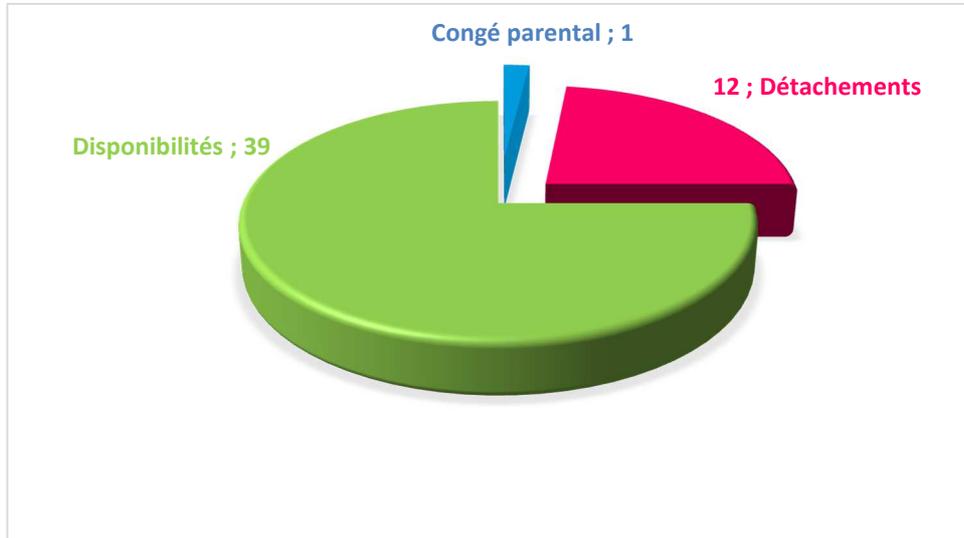
2 EMPLOIS FONCTIONNELS AU 31/12/2024

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Emplois fonctionnels	2	2	2	3	1	3

3 AGENTS PERMANENTS NON PRÉSENTS AU 31/12/2024

	2022	2023	2024
Congés parentaux	0	3	1
Détachements	10	12	12
Disponibilités	43	37	39
Total	53	52	52

Les agents permanents non présents représentent ainsi 5,40% des effectifs permanents. Sur 39 disponibilités, 30 le sont pour convenances personnelles et 2 en disponibilité pour créer une entreprise, 3 dans l'attente d'une réintégration sur poste vacant et 4 pour raison de santé.



4 AGENTS NON PERMANENTS PRÉSENTS AU 31/12/2024

	2022		2023		2024		2022	2023	2024
	F	H	F	H	F	H			
Contractuels non permanents	125	120	136	131	102	100	245	267	202
Contrats de projet	7	1	4	1	7	3	8	5	10
Stagiaires gratifiés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprentis	5	2	5	4	8	5	7	9	13
Emplois Aidés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	137	123	145	136	117	108	260	281	225

Le nombre de contractuels non permanents diminue en faveur de recrutements pérennes. Parallèlement, on note une augmentation du nombre de contrats de projet en lien avec les activités de l'agglomération.

Par ailleurs, nous observons une hausse du nombre d'apprentis répartis dans 5 DGA.

5 AGENTS PERMANENTS ET NON PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2024 PAR DGA

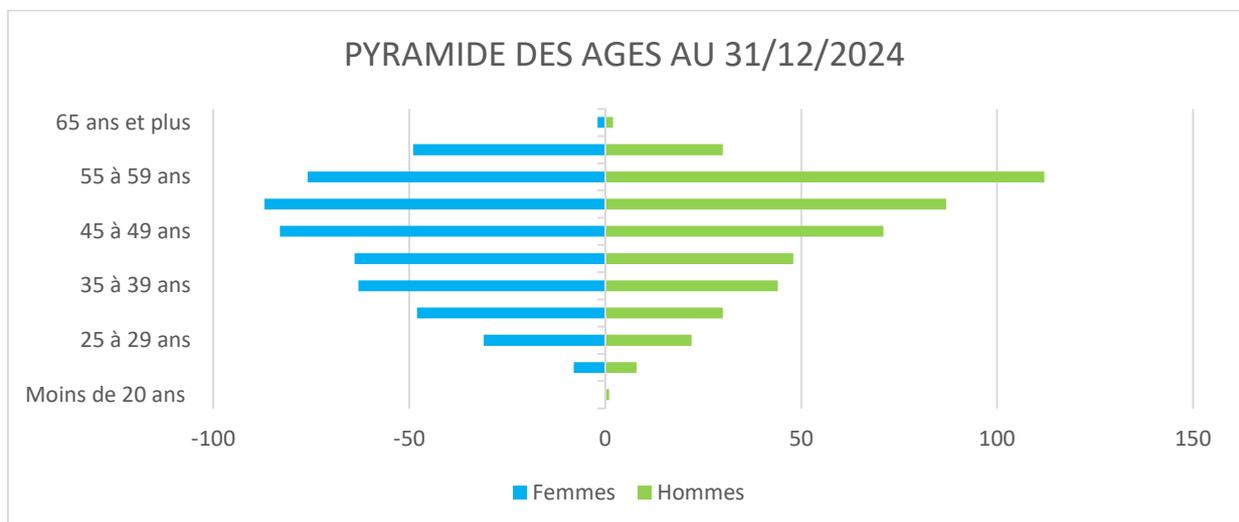
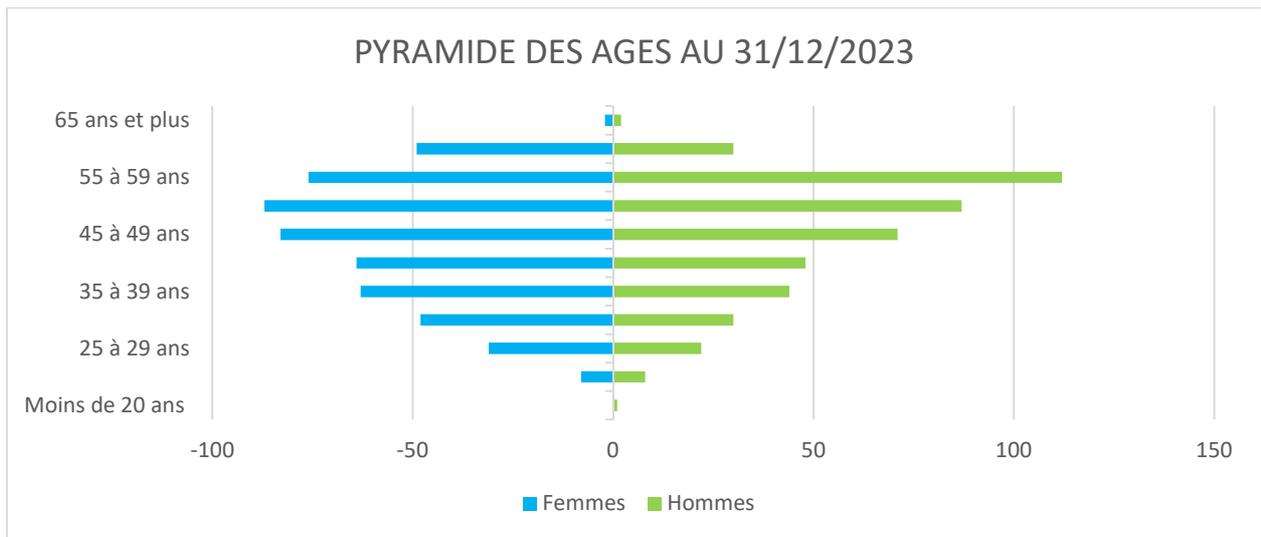
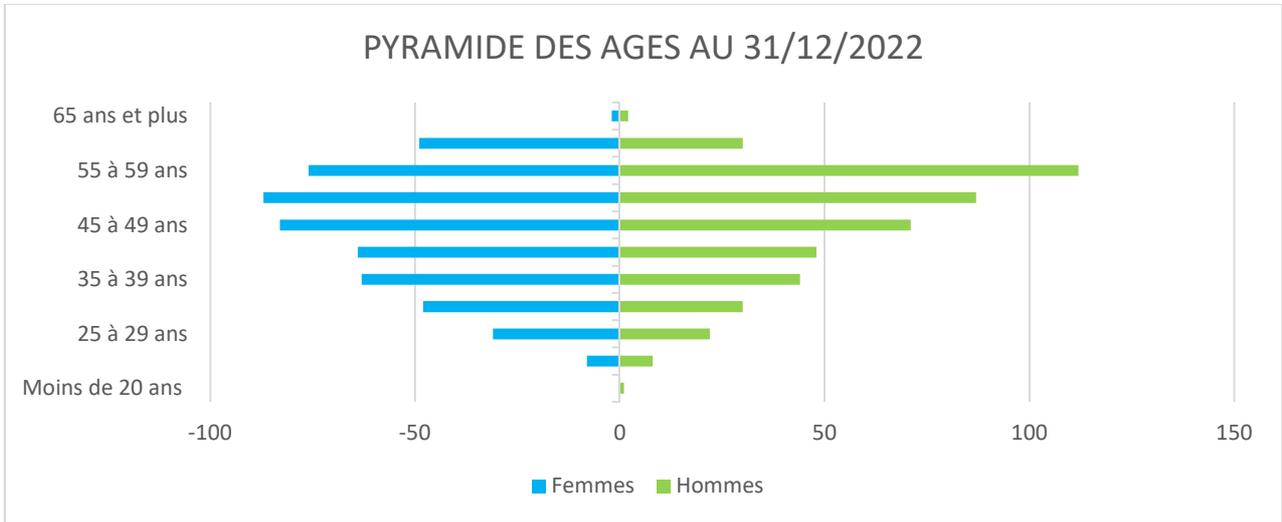
	PERMANENTS	NON PERMANENTS
	2024	2024
Direction Générale des Services	19	9
DGA Communication	5	3
DGA Finances	5	0
DGA Proximité et Aménagements	386	90
DGA Systèmes Information Ressources Humaines	10	6
DGA Service aux usagers	446	100
DGA Administration Logistique Équipements	95	17
Total	966	225

Suite à la réorganisation de juin 2024, la répartition des directions au sein des DGA ne permet pas la comparaison des effectifs avec les années antérieures. Celle-ci sera de nouveau mise en œuvre au prochain RSU.

6 RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2024

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 20 ans	0	0	0	1	0	1
20 à 24 ans	12	8	10	7	8	8
25 à 29 ans	33	18	32	19	31	22
30 à 34 ans	41	33	44	30	48	30
35 à 39 ans	72	42	62	45	63	44
40 à 44 ans	60	55	67	55	64	48
45 à 49 ans	87	73	84	75	83	71
50 à 54 ans	68	110	85	95	87	87
55 à 59 ans	73	89	69	98	76	112
60 à 64 ans	38	28	37	26	49	30
65 ans et plus	0	0	3	1	2	2
Total	484	456	493	452	511	455

7 PYRAMIDE DES ÂGES



L'effectif permanent est majoritairement féminin à 53%.

	2022	2023	2024
Part des 60 ans ou plus	7,02%	7,09%	8,59%
Part des moins de 30 ans	7,55%	7,30%	7,25%

La moyenne d'âge des agents permanents de la Communauté d'agglomération est de 47 ans et 1 mois. A titre de comparaison, la moyenne nationale des agents territoriaux en 2021 est de 46 ans.

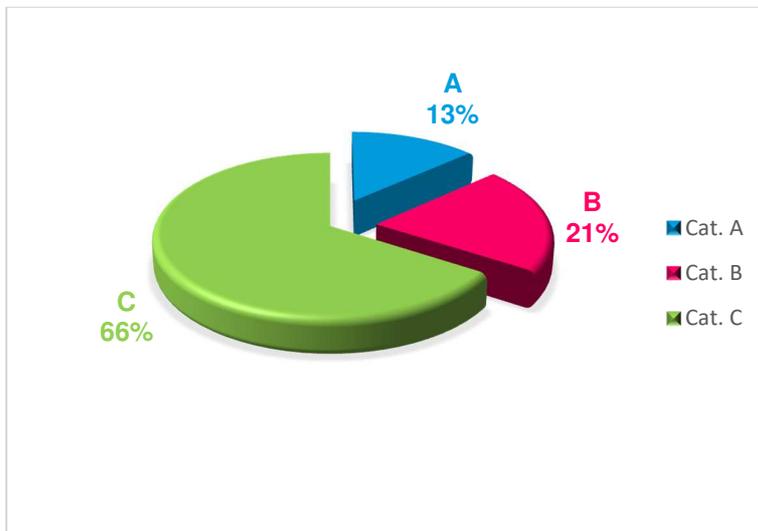
Source - fonction-publique.gouv.fr juin 2023

8 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE GRADE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2024

	2022		2023		2024		2022	2023	2024
	F	H	F	H	F	H			
Cat. A	68	43	66	48	77	52	111	114	129
Cat. B	113	73	121	70	123	78	186	191	201
Cat. C	303	340	306	334	311	325	643	640	636
Total	484	456	493	452	511	455	940	945	966

La catégorie C reste la plus représentée avec 66% de l'effectif permanent.

9 PROPORTION DES AGENTS PERMANENTS PAR CATÉGORIE DE GRADE AU 31/12/2024

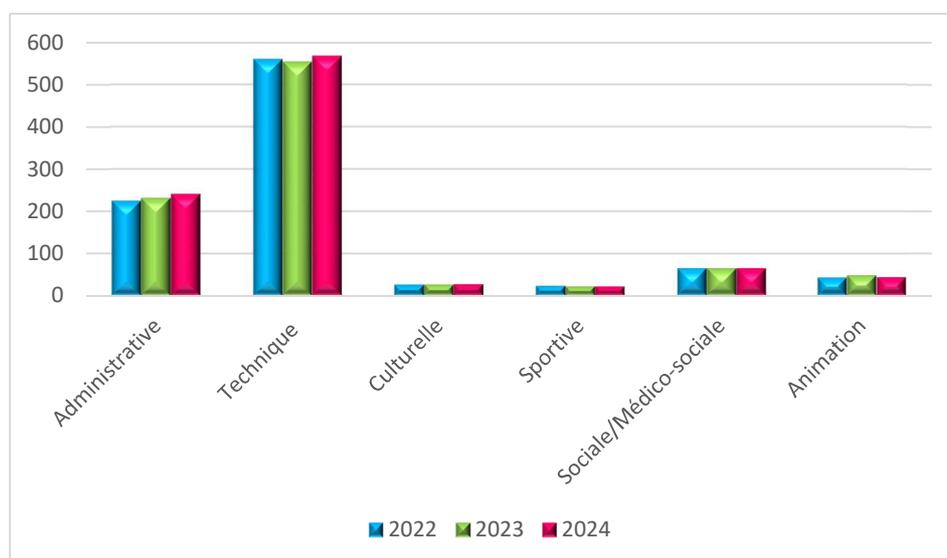


10 TAUX DE FÉMINISATION PAR CATÉGORIE DE GRADE

	% 2022	% 2023	% 2024
A	61,26	57,89	59,68
B	60,75	63,35	61,19
C	47,12	47,81	48,90
Total	51,49	52,17	52,90

11 RÉPARTITION PAR FILIÈRE STATUTAIRE DE L'EFFECTIF PERMANENT

	2022		2023		2024		2022	2023	2024
	F	H	F	H	F	H			
Administrative	192	32	198	33	209	32	224	231	241
Technique	170	389	168	385	181	386	559	553	567
Culturelle	12	14	13	13	12	15	26	26	27
Sportive	9	14	9	13	8	14	23	22	22
Sociale/Médico-sociale	63	2	63	2	63	2	65	65	65
Animation	38	5	42	6	38	6	43	48	44
Total	484	456	493	452	511	455	940	945	966

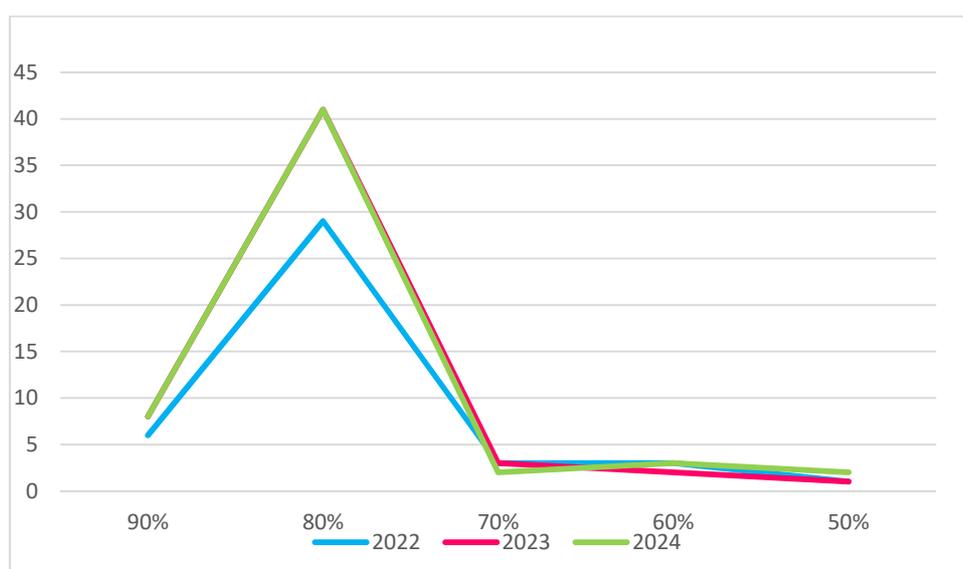


La filière technique représente la majorité de l'effectif permanent présent soit 59% et 25 % pour la filière administrative. Les filières culturelle, sportive, sociale/médico-sociale et animation représentent quant à elles 16% de l'effectif permanent de l'agglomération. La filière technique est plus élevée que la moyenne nationale 2022 pour les organismes intercommunaux. (47%)

Source - collectivites-locales.gouv.fr

12 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL

	2022	2023	2024
90%	6	8	8
80%	29	41	41
70%	3	3	2
60%	3	2	3
50%	1	1	2
Total	42	55	56
ETP	33,00	43,80	44,22



56 agents travaillent à temps partiel (dont 5 hommes)

Ainsi, le nombre d'agents à temps partiel passe de 5,82% à 5,80% des effectifs permanents de l'agglomération. A titre de comparaison, la moyenne nationale dans la FPT en 2022 était de 7 %.

Le taux moyen de temps de travail (ETP / nb agents X 100) pour les agents à temps partiel est de 79 %.

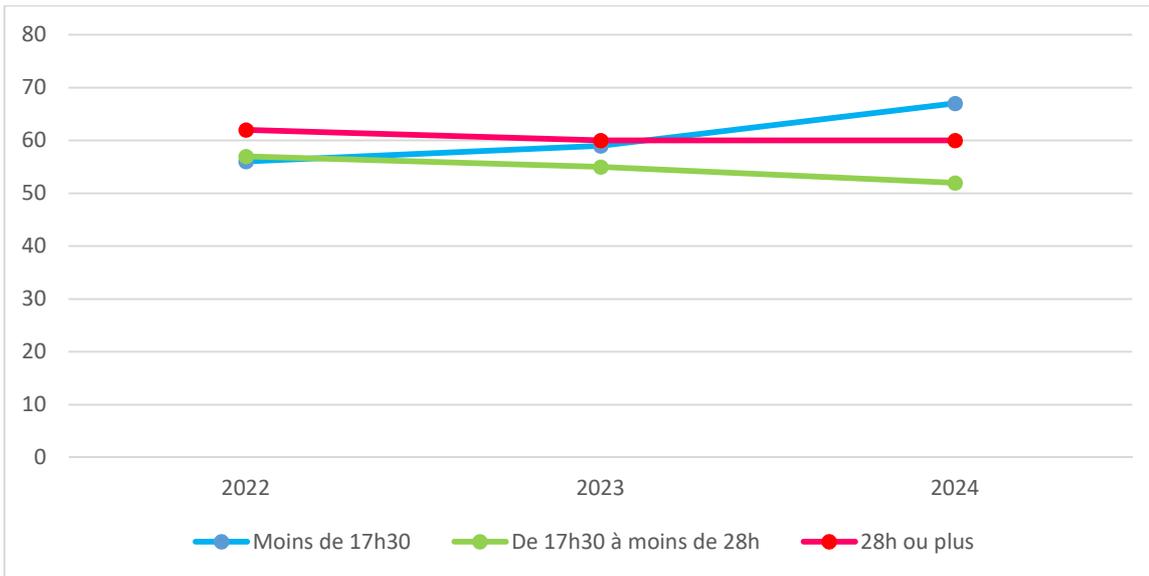
13 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION PAR CATÉGORIE DE GRADE ET SEXE

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	1
	Femmes	2	8
	Total	2	9
Catégorie B	Hommes	1	1
	Femmes	5	13
	Total	6	14
Catégorie C	Hommes	1	1
	Femmes	9	14
	Total	10	15
		18	38

14 AGENTS PERMANENTS À TEMPS NON COMPLET

	2022		2023		2024		2022	2023	2024
	F	H	F	H	F	H			
Moins de 17h30	46	10	49	10	55	12	56	59	67
De 17h30 à moins de 28 h	52	5	50	5	48	4	57	55	52
28h ou plus	56	6	56	4	55	5	62	60	60
Total	154	21	155	19	158	21	175	174	179
ETP.	95,35	10,84	94,94	9,34	92,94	10,12	106,19	104,28	103,06

NB : le seuil d'affiliation à la CNRACL est de 28h.



Les agents à temps non complet dans l'agglomération représentent au 31 décembre 2024 : 18,53% de l'effectif total permanent.

Sur 179 agents, 158 sont issus de la DGA Proximité et aménagements et notamment des services communs.

15 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE AU 31/12/2024

	2022		2023		2024		2022	2023	2024
	F	H	F	H	F	H			
Temps partiels thérapeutiques	7	7	5	7	11	11	14	12	22
ETP	3,41	4	2,05	3,6	5,5	6	7,41	5,65	11,5

Depuis l'entrée en vigueur le 11 novembre 2021 du décret n°2021-1468 du 8 novembre 2021, le bénéfice d'un temps partiel thérapeutique n'est plus réservé aux seules reprises de poste après un congé pour raison de santé.

16 EFFECTIF PERMANENT EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2022		2023		2024		2022	2023	2024
	F	H	F	H	F	H			
Temps complets	284	425	282	422	291	418	709	704	709
Temps partiels	31,1	1,9	40,9	2,9	40,42	3,8	33	43,8	44,22
Temps non complets	95,4	10,8	94,94	9,34	92,94	10,12	106,2	104,28	103,06
Temps partiels thérapeutiques	3,41	4	2,05	3,6	5,5	6	7,41	5,65	11,5
ETP	855,60		857,73		867,78		855,61	857,73	867,78

PARTIE 2

PARCOURS PROFESSIONNELS

1 AVANCEMENTS DANS L'ANNÉE 2024

	2022		2023		2024		2022	2023	2024
	F	H	F	H	F	H			
Promotion interne	1	0	1	5	5	5	1	6	10
Promotion interne suite examen professionnel	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Réussite à concours	1	1	0	0	1	1	2	0	2
Total	2	1	1	6	6	6	3	7	12

2 AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT DE GRADE

2022		2023		2024	
F	H	F	H	F	H
28	16	40	28	21	24
44		68		45	

5,4% des agents permanents statutaires ont bénéficié d'un avancement de grade ou promotion interne.

3 AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT D'ÉCHELON

2022		2023		2024	
F	H	F	H	F	H
397	414	247	203	243	157
811		450		400	

47,9% des agents permanents statutaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

PARTIE 3

RECRUTEMENTS

1 AGENTS ENTRÉS DANS L'EFFECTIF PERMANENT EN COURS D'ANNÉE

	2022	2023	2024
Titulaires / Stagiaires	54	54	48
Transferts	0	0	0
Contractuels	20	22	34
Total	74	76	82

2 RÉINTÉGRATIONS EN 2024

	2022	2023	2024
Après détachement	0	0	1
Après disponibilité	1	0	2
Après congé parental	2	0	1
Total	3	0	4

3 AGENTS PERMANENTS SORTIS AU COURS DE L'ANNÉE 2024

	2022	2023	2024
Retraite	25	30	22
Mutation	14	12	13
Décès	4	2	2
Démission	7	7	6
Fin de contrat	2	2	4
Radiation	2	1	0
Fin de stage	0	0	0
Licenciement	1	1	2
Rupture conventionnelle	0	0	1
Fin de détachement	1	1	1
Transfert	0	0	0
Départs définitifs	56	56	51
Disponibilité	10	7	12
Détachement	2	3	0
Congé parental	0	4	2
Exclusion temporaire	0	1	0
Départs provisoires	12	15	14
Total sorties	68	71	65

Soldes mouvements	9	5	21
--------------------------	---	---	----

En 2024, le nombre de recrutements a progressé et permis de pourvoir plus de postes à l'organigramme.

PARTIE 4

FORMATIONS

L'année 2024 correspond à la première année de réalisation du 4^{ème} plan de formation de l'Agglomération du Cotentin (2024/2025).

Quelques chiffres clés :

- 2933.67 jours de formation pour 647 agents permanents et non permanents (hors apprentis)
 - 24.42% formation sécurité
 - 46.43% formation CNFPT
 - 13.37% formation interne
 - 46.55% des jours de formation sont effectués en « intra » c'est-à-dire sans déplacement des agents.
- 666 jours pour 11 apprentis

Soit un total de 3599.67 jours

28.5 jours de sessions de formation en intra ont pu être organisés pour LC, sur les 30 jours attribués annuellement, dans le cadre du **Plan Annuel De Formation (PADF) CNFPT**.

Exemples des thématiques développées sur 2024 :

- La poursuite du séminaire annuel de la Commande publique
- Conférence de sensibilisation de la perception du handicap à destination des encadrants
- 1^{er} échangeons RH avec un intervenant extérieur
- Poursuite des formations sur les entretiens professionnels et bases du statut
- 1^{ère} partie du cycle comptable
- Suite des formations des agents d'accueil
- La réception et remise en température des préparations culinaires en liaison froide
- Recyclage des assistants de prévention

Le service formation a également recours aux prestataires externes pour réaliser les formations en intra non prévues au PADF.

Journées de formation suivies par les agents

Titulaires / stagiaires et contractuels permanents selon leur catégorie de grade :

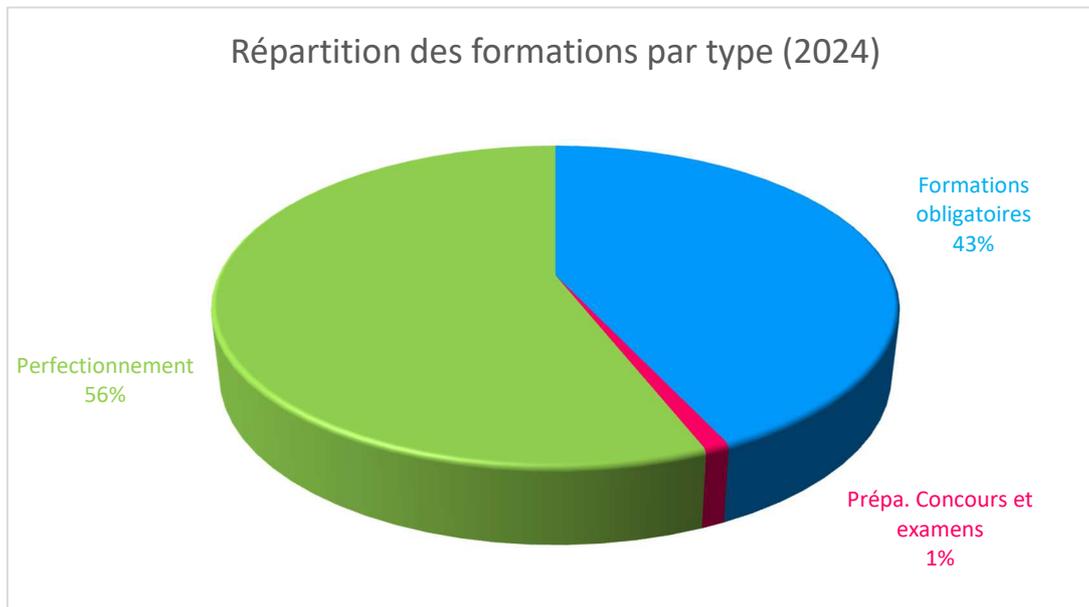
	Formations obligatoires(*)	Prépa. Concours et examens	Perfectionnement	Totaux
Cat. A	189,75	2	274,25	466
Cat. B	320,92	10,50	421,50	752,92
Cat. C	724,50	9	918	1 651,50
Totaux	1 235,17	21,50	1 613,75	2 870,42

* dont formations d'intégration, de professionnalisation au 1^{er} emploi, pour prise de poste à responsabilité, et de professionnalisation dans la carrière.

Soit au total, 2870.42 jours de formation réalisés.

Ce chiffre de 2870.42 jours rapporté aux effectifs des agents permanents au 31/12/2024 (soit 966 agents) représente une moyenne de 2,97 journées de formation/agent.

Analyse par type de formation (agents permanents) :



Les formations obligatoires correspondent :

- aux formations d'intégration et de professionnalisation au 1^{er} emploi pour les agents mis en stage et les agents changeant de cadre d'emploi suite à réussite à concours et promotions.
- aux formations de professionnalisation dans la carrière pour les agents titulaires sur emploi permanent : 2 jours par période de 5 ans.

NB : Toutes les attestations CNFPT pour les préparations concours et examens n'ont pas été réceptionnées. En effet, plusieurs préparations se terminent en janvier N+1. Toutes les données ne sont donc pas valorisées.

Effectifs des agents permanents en formation

	Nombre de départs en formation
Cat. A	310
Cat. B	437
Cat. C	844
Totaux	1 591

Soit au total 1 591 stagiaires (un même agent est comptabilisé plusieurs fois s'il a suivi plusieurs actions de formation).

Effectifs des agents permanents ayant participé, tous types confondus, à au moins une formation

	Nombre d'agents formés
Cat. A	90
Cat. B	141
Cat. C	394
Totaux	625

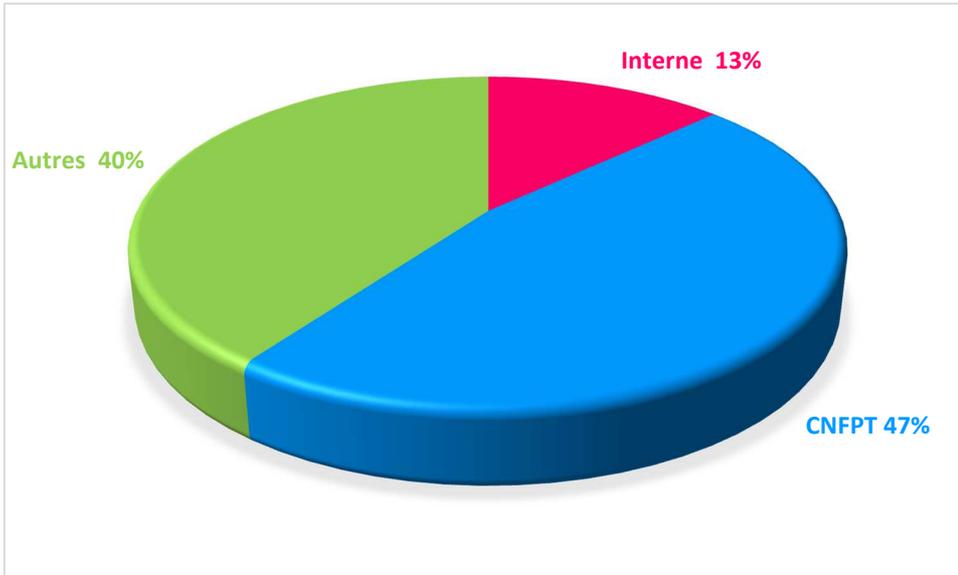
NB : Agent comptabilisé une fois

64.70% des agents permanents ont donc suivi une formation en 2024 (effectif : 966 agents permanents au 31/12/2024).

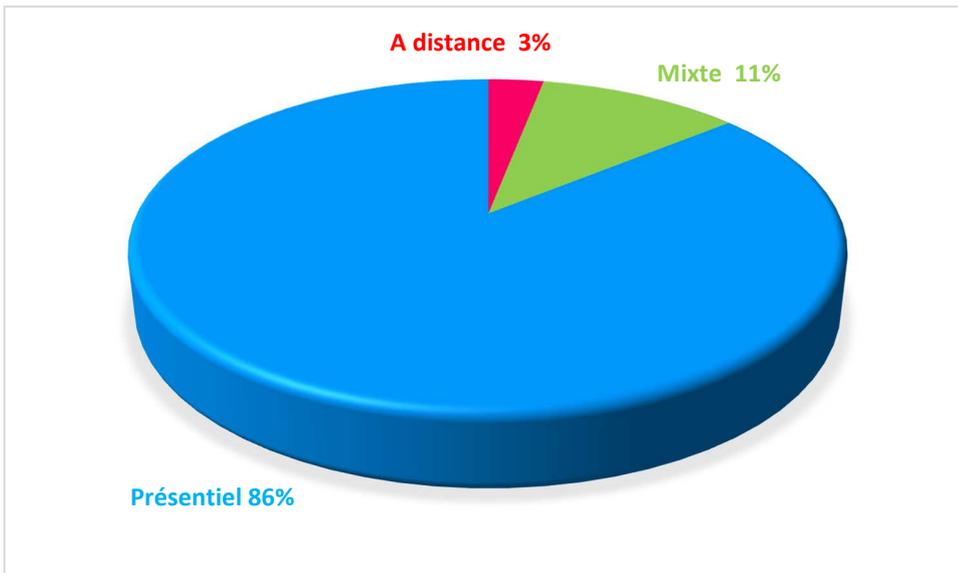
Répartition femmes/hommes des agents permanents

Départs en formation		Agents formés		Jours de formation	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
59%	41%	57%	43%	53%	47%

Répartition des jours de formation par prestataire (agents permanents)



Répartition par mode d'enseignement : A distance / En présentiel / Mixte (Distanciel + Présentiel) Agents permanents



L'abonnement à la plateforme IDEALCO a été renouvelé en 2024

PARTIE 5

MOBILITÉ

16 mobilités internes effectives en 2024 sur l'ensemble des procédures de recrutement interne, externe ou via la procédure spécifique d'appel à mobilité interne (AMI).

DGA	Nombre de candidats retenus
DGA Développement Attractivité et Mer	1
DGA Proximité et Aménagements	6
DGA Service aux Usagers	9
DGA Systèmes d'Information Ressources humaines	0
	16

PARTIE 6

AGENTS MIS A DISPOSITION

	Nombre de postes de fonctionnaires (en ETP) mis à disposition à titre individuel au 31/12/2022	Nombre de postes de fonctionnaires (en ETP) mis à disposition à titre individuel au 31/12/2023	Nombre de postes de fonctionnaires (en ETP) mis à disposition à titre individuel au 31/12/2024
Amicale du personnel	0,5	0,5	0,5
CCAS Montebourg	1,4	1,4	1
Mutame	0	0	1
Ministère transition écologique	0	0	1
TOTAL	1,9	1,9	3,5

PARTIE 7

RÉMUNÉRATIONS

① COÛT MOYEN ANNUEL BRUT CHARGÉ 2024 D'UN AGENT PERMANENT PAR CATÉGORIE

	2022			2023			2024		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Coût moyen annuel brut chargé	61 614€	44 257€	39 728€	63 027 €	45 300 €	40 786 €	66 357 €	47 449 €	42 213 €

NB : le coût dépend de la structure de l'effectif : grade, ancienneté, éléments de rémunération personnels (Supplément Familial de Traitement (SFT...)).

Le coût moyen est calculé selon la moyenne des coûts individuels rapportés à un temps plein en année pleine.

2 NOMBRE D'AGENTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

2022		2023		2024	
F	H	F	H	F	H
148	162	142	160	154	140
310		302		294	

Les agents contractuels de droit public dont le contrat est conclu depuis 1^{er} janvier 2021 pour l'un des motifs suivants sont bénéficiaires de l'indemnité de fin de contrat : accroissement temporaire d'activité, remplacement, vacance temporaire.

3 SOMME DES DIX RÉMUNÉRATIONS BRUTES LES PLUS ÉLEVÉES

H		F		TOTAL	
7	644 919,34 €	3	216 028,02 €	10	860 947,36 €

La durée cumulée en nombre de mois est de 120 (tous les agents présents sur toute l'année)

4 ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

En 2024, les charges de personnel ont représenté 44,4 millions d'euros.

Les charges de personnel ont évolué du fait de plusieurs facteurs pouvant être regroupés en deux catégories :

- les mesures gouvernementales :

- ✓ L'attribution de 5 points d'indice à tous les agents à compter du 1^{er} janvier 2024,
- ✓ La répercussion de l'augmentation du point d'indice de 1,5% au 1^{er} juillet 2023 en année pleine,
- ✓ La répercussion de l'augmentation du taux horaire du SMIC au 1^{er} mai 2023 (+2,19%), ainsi que l'augmentation de l'indice minimum de la fonction publique, en année pleine ;

- les mesures propres à la collectivité :

- ✓ La mise en œuvre des chèques restaurants à compter du 1^{er} mars 2024,
- ✓ La revalorisation du régime indemnitaire à compter du 1^{er} janvier 2024,
- ✓ Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT), c'est-à-dire les avancements de grade et d'échelon,
- ✓ La mise en œuvre du régime indemnitaire pour les contractuels non permanents,

PARTIE 8

SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL

1 ACTIVITÉS SOCIALES

	2022	2023	2024
Cotisation COS 50*	287 378,08 €	300 475,37 €	326 274,18 €

*Le taux de cotisation correspond à 1% de la masse salariale du compte administratif (comptes 641) de l'année N-2 et la cotisation par agent retraité est fixée à 77,75 €.

Les cotisations correspondent au budget principal et au budget annexe de la DCE.

2 PROTECTION SOCIALE

	2022	2023	2024
Participation employeur	227 433,46 €	225 961,26 €	236 599,83 €

Depuis le 1^{er} novembre 2023, la collectivité participe forfaitairement à la fois aux cotisations mutuelle et prévoyance des agents permanents et non permanents adhérant à des contrats labellisés.

NB : Les données 2022 et 2023 ont été révisées afin de tenir compte de la participation à la prévoyance et d'intégrer les participations aux agents non permanents.

3 AGENTS AFFECTÉS À LA PRÉVENTION

	Effectif au 31/12/2022	Effectif au 31/12/2023	Effectif au 31/12/2024
Assistants de prévention	0	12	11
Conseillers de prévention	9	8	7
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)	1	1	1
Médecins de prévention	3	2	2
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	6	6	6
	19	29	27

4 ACTIONS LIÉES À LA PRÉVENTION

	2023	2024
Formation dans le cadre des habilitations	55 040 €	44 400 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	319 567 €	309 665 €

Le service prévention et conditions de travail poursuit le déploiement du document unique avec un taux de réalisation à 41% - en termes d'unité de travail - au 31/12/24. L'arrivée d'un nouveau conseiller de prévention a permis de relancer efficacement l'action au sein du pôle service aux usagers. Parallèlement, afin de réduire la pénibilité physique, un nouveau programme de formation interne a été lancé. Il s'intitule "Travailler & se Préserver". Cette formation est basée sur un programme développé par l'INRS et déployé par des formateurs certifiés de la collectivité.

L'équipe mieux-être continue à développer et à mettre en place des outils afin d'améliorer le dialogue et réduire les conflits dans les services. C'est par exemple le cas du plan d'actions contractualisé dans le cadre des entretiens d'écoute. Avec l'arrivée de la seconde infirmière, l'équipe de médecine reprend le rythme normal des visites et propose des actions d'information comme la thématique tabac par exemple. Les visites médicales vont ainsi pouvoir reprendre sur le territoire.

PARTIE 9

EGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

2024 est la première année de mise en œuvre du plan 2024-2026. Volontairement défini avec des actions pratiques orientées vers les agents, cette première année a permis de travailler déjà 5 actions sur 8 :

Action 1 : la parentalité

Ce thème est intégré dans la campagne de communication préparée en 2024, déployée en 2025.

Action 3 : lutte contre le sexisme

Ce thème est intégré dans la campagne d'affichage préparée en 2024, déployée en 2025.

Action 4 : nomination équilibrée femme/homme dans les fonctions hiérarchiques

Réalisation du bilan qui servira d'état des lieux.

Action 5 : embarquement inclusif

Projet débuté en septembre 2024 pour améliorer l'accueil des nouveaux arrivants. Mise en œuvre prévue en 2025.

Action 7 : diffuser la politique Égalité professionnelle Femmes Hommes

La campagne de communication a été préparée en 2024 et sera effective en 2025.

PARTIE 10

DIVERSITÉ

Afin de diversifier les recrutements et toucher des publics variés, une démarche globale de développement de l'apprentissage a été engagée avec une programmation pluriannuelle. Courant 2024, ce sont 7 jeunes de 16 à 27 ans qui ont pu bénéficier de contrats d'apprentissage au sein de l'agglomération. Les formations s'échelonnent du CAP au Bac + 5 dans l'ensemble des secteurs d'activité de l'agglomération. A noter également 3 contrats sur les services mutualisés Si-Rh.

Chaque année, dans le cadre de la campagne de recrutement des saisonniers, un partenariat étroit avec la Maison de l'emploi et de la formation ainsi qu'avec la Mission Locale permet de réserver un certain nombre de postes à leurs bénéficiaires. L'ensemble de nos offres de contrats d'apprentissage est également diffusé dans les réseaux des partenaires de l'emploi : Mission Locale, Pôle emploi et Cap emploi.

La promotion de la diversité est intégrée dans l'ensemble de nos processus RH : présentation de notre démarche de promotion de la mixité dans les établissements de formation et CFA, partenariat avec les établissements d'enseignement spécialisés pour la mise en place de stages, incitation à l'inscription des demandeurs d'emploi dans des secteurs porteurs de façon non orientée. Cette dimension est également développée lors du « forum des métiers » à destination des collégiens, via la sensibilisation des tuteurs lors de la construction des projets d'apprentissage, ainsi que des services lors des processus de recrutement.

PARTIE 11

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le dispositif d'alerte et de signalement mis en place depuis [février 2023](#) par la collectivité a vocation à écouter, analyser la situation et aider les agents à trouver une solution pour mettre fin aux violences, discriminations, pratiques de harcèlement moral ou sexuel et aux agissements sexistes.

Ce dispositif comporte 4 étapes :

- Le recueil du signalement de la personne déclarante,
- L'échange individuel et confidentiel,
- L'accompagnement de l'agent par une cellule pluridisciplinaire
- Le traitement par l'administration.

Soumise à des obligations de confidentialité et d'impartialité, la cellule (écoute) signalement peut être saisie par quiconque, victime ou témoin de situations de violence, de discriminations ou de harcèlements sur son lieu de travail.

Les signalements anonymes ou par un tiers sont possibles, mais leur traitement ne sera poursuivi qu'avec l'accord de l'agent concerné.

Pour 2024 : 2 signalements ont été transmis à la cellule : 2 déclarés recevables.

PARTIE 12

HANDICAP

1 AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	1	0	0	1
B	2	6	0	0
C	27	20	1	2
	30	26	1	3

Le taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap en 2024 est de 6,16% pour l'agglomération.

Ce taux est passé de 5,80% en 2023 à 6,16% en 2024. Depuis 2020, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a fortement progressé en passant de 38 à 60 en 2024.

Au-delà du recrutement direct, la collectivité mise également sur la collaboration avec des entreprises adaptées, et des établissements d'aide par le travail des travailleurs handicapés pour des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service.

Cette évolution témoigne des efforts de la collectivité pour favoriser l'intégration des travailleurs en situation de handicap au sein de ses services. En effet, les efforts de communication et d'accompagnement au handicap ont permis à la collectivité de ne plus avoir de contribution à verser depuis 2023.

Si ces résultats sont encourageants, la collectivité doit aller plus loin en développant des actions pour maintenir ce taux qui reste fragile au vu des futurs départs en retraite.

Sensibilisation, formation et adaptation des postes de travail seront autant de leviers pour renforcer cette dynamique positive.

② ÉVOLUTION DES OBLIGATIONS D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

	2021	2022	2023	2024
Effectif total rémunéré	966	1000	1000	1007
Nombre légal des BOE (6%de l'ETR)	57	60	60	60
Effectif total des BOE déclarés	39	50	58	62
Dont agents BOE de 50 ans et + recrutés en cours d'année N-1 (valorisés à 1,5)	0	1	1	1
Dont agents BOE de 50 ans et + devenus BOE en cours d'année N-1 (valorisés à 1,5)	1	5	3	2
Taux d'emploi direct (nombre de BOE/ETR) x 100	4,04 %	5,00 %	5,80 %	6,16%

A noter que l'effectif total rémunéré tient compte non seulement des agents permanents, mais également des agents non permanents rémunérés en décembre 2024, présents sur au moins 6 mois dans l'année hors remplaçants.

PARTIE 13

AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE

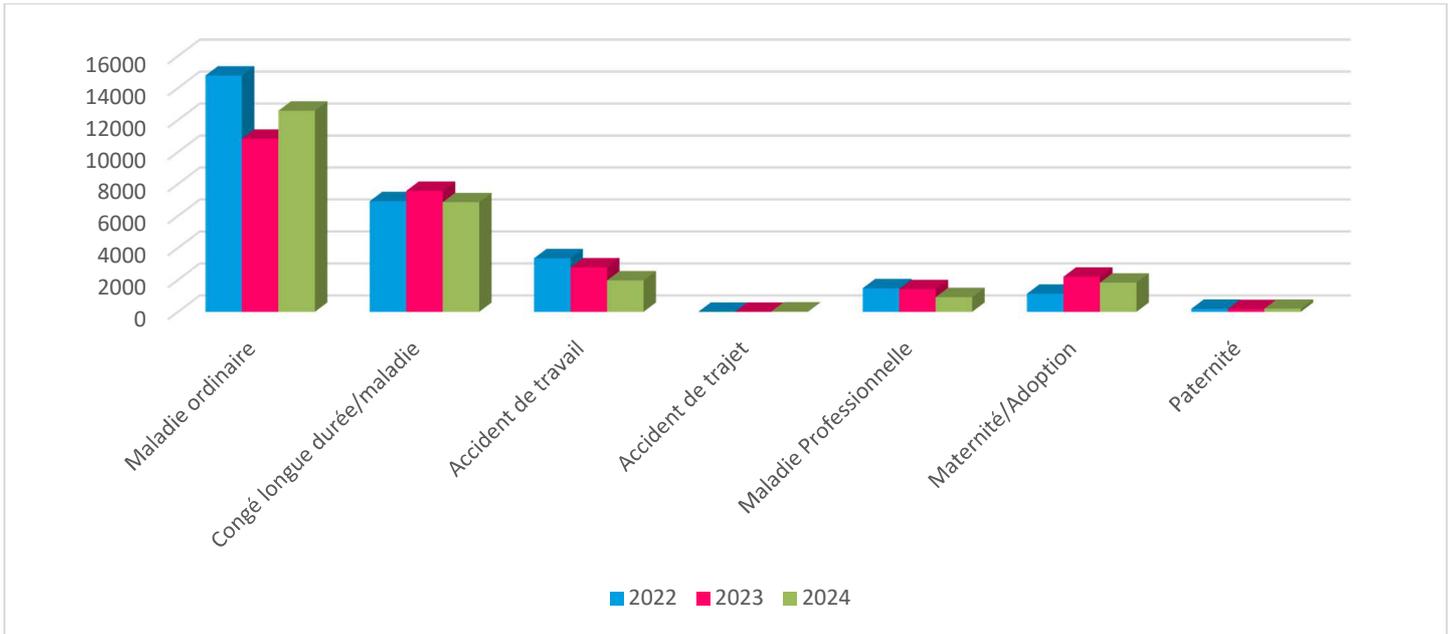
LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

① NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE DE L'FFECTIF PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE 2024

	2022		2023		2024		2022	2023	2024
	F	H	F	H	F	H			
Maladie ordinaire	8011	6766	5665	5162	7182	5398	14777	10827	12580
Congé longue durée/maladie	3341	3580	3287	4276	2731	4126	6921	7563	6857
Accident de travail	508	2841	627	2149	376	1586	3349	2776	1962
Accident de trajet	0	0	0	0	0	22	0	0	22
Maladie Professionnelle	303	1169	478	932	340	580	1472	1410	920
Maternité/Adoption	1135	0	2196	0	1827	0	1135	2196	1827
Paternité	0	190	0	173	0	194	190	173	194
Total	13298	14546	12253	12692	12456	11906	27844	24945	24362

Le nombre total de jours d'absence représente 24 362 jours soit 66,7 ETP. Le taux d'absentéisme est de 6,91% pour l'agglomération ce qui représente 23,1 jours d'absentéisme pour maladie par agent. En terme de comparaison la moyenne nationale 2022 est de 28,8 jours

*Taux d'absentéisme = Nb jours total d'absence / 365 X Nb agents permanents X 100



2 TÉLÉTRAVAIL

La Communauté d’Agglomération Le Cotentin, après passage en CST effectué le 4 février 2022, a délibéré le 1^{er} mars 2022 pour instaurer le télétravail à compter du 1^{er} avril 2022.

3 options de télétravail sont possibles :

- Télétravail hebdomadaire de 1 jour par semaine : 45 jours par an maximum.
- Télétravail hebdomadaire supérieur à 1 jour par semaine sur avis de la médecine préventive.
- Télétravail hebdomadaire supérieur à 1 jour par semaine (femme enceinte ou agent éligible au congé de proche aidant).

Le télétravail est possible en télécentre, au sein des locaux administratifs des pôles de proximité répartis sur le territoire du Cotentin.

	2023						2024					
	F			H			F			H		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Nbre d’agents bénéficiant du télétravail	33	34	26	15	15	6	57	44	40	23	23	8
Total	93			36			141			54		

PARTIE 14

DIALOGUE SOCIAL

1 RÉUNIONS STATUTAIRES

	Nb réunions 2022	Nb réunions 2023	Nb réunions 2024
Comité Social Technique	5	9	6
F3SCT (ex-CHSCT)	3	4	4
Commissions Administratives Paritaires	3	3	0

2 MOUVEMENTS DE GRÈVE

	2022	2023	2024
Nb de jours de grèves effectués par l'ensemble des agents*	258	963	121

*Nb de jours de grève = nb heures dégrévées / 7h

Liste des références statistiques :

fonction-publique.gouv.fr - caracteristiques-agents-FP-2021.pdf

Bilans sociaux 2019 pdf – CNFPT/DGCL (collectivites-locales.gouv.fr)



leCotentin
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU COTENTIN
HÔTEL ATLANTIQUE - BOULEVARD FÉLIX AMIOT - 50100 CHERBOURG-EN-COTENTIN

RETROUVEZ-NOUS SUR

     LECOTENTIN.FR