



Rapport social unique

2023

Hôtel de ville
BP 50167
44802 Saint-Herblain
Cedex
Tél. 02 28 25 20 00
fax 02 28 25 20 10
www.saint-herblain.fr



Sommaire

Sommaire.....	2
Glossaire	5
Introduction.....	6
1. Les effectifs.....	7
1.1 Caractérisation des indicateurs.....	7
1.2 Les effectifs présents au 31 décembre 2023	8
1.3 Les effectifs permanents	9
1.3.1 Données générales.....	9
1.3.2 Données démographiques.....	11
1.3.3 Données par direction	12
1.4 Les effectifs non permanents.....	14
1.4.1 Données générales.....	14
1.4.2 Données démographiques.....	15
1.4.3 Données par direction	16
2. Les mouvements et les parcours professionnels.....	17
2.1 Les arrivées et les départs.....	17
2.1.1 Les départs.....	17
2.1.2 Les arrivées	19
2.2 Les évolutions de carrière	20
2.2.1 Titularisations et mise en stage d'agents contractuels.....	20

2.2.2	Les avancements	21
2.2.3	La promotion interne.....	22
2.2.4	Les procédures disciplinaires.....	23
2.3	L'insertion et l'accompagnement à l'évolution professionnelle.....	24
2.3.1	L'insertion des personnes en situation de handicap	24
2.3.2	Le développement de l'apprentissage	25
3.	L'organisation et le temps de travail.....	26
3.1	Les agents à temps non complet.....	26
3.1.1	Données générales.....	26
3.1.2	Données par direction	27
3.2	Le temps partiel.....	28
3.2.1	Données générales.....	28
3.2.2	Données par direction	30
3.3	Le télétravail	31
3.4	Le compte-épargne temps.....	32
4.	Les rémunérations.....	34
4.1	Caractérisation des indicateurs.....	34
4.2	Données générales.....	35
4.3	Données par genre, statut et catégorie hiérarchique.....	36
5.	La santé des agents et l'action sociale.....	41
5.1	L'absentéisme	41
5.1.1	Caractérisation des indicateurs.....	41
5.1.2	Données générales.....	42
5.1.3	La maladie ordinaire	44
5.1.4	Les accidents de service.....	46
5.2	La politique d'action sociale	50

5.2.1	Participation santé et prévoyance	50
5.2.2	Titres restaurants.....	53
6.	La formation.....	54
7.	Le dialogue social et les mouvements sociaux	55
7.1	Les instances statutaires	55
7.2	Les mouvements sociaux.....	56
8.	Synthèse et débat sur l'évolution des politiques RH de la Ville	57
8.1	La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	57
8.1.1	Les constats.....	57
8.1.2	Les perspectives.....	58
8.2	Les conditions de travail et de rémunération des agents.....	60
8.2.1	Les constats.....	60
8.2.2	Les perspectives	61
8.3	L'action sociale	63
8.4	L'insertion professionnelle	64
8.4.1	Les constats.....	64
8.4.2	Les perspectives	64
8.5	L'égalité professionnelle Femmes- Hommes	65
8.5.1	Les constats.....	65
8.5.2	Les perspectives	65

Glossaire

ASE	Assistant.e socio-éducatif
ATI	Allocation temporaire d'invalidité
ATSEM	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles
BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CET	Compte-épargne temps
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
COSC	Comité des œuvres sociales et culturelles
CST	Comité Social Territorial
CT	Comité Technique
DAC	Direction des affaires culturelles
DADU	Direction de l'aménagement durable et de l'urbanisme
DCU	Direction citoyenneté et usagers
DE	Direction de l'éducation
DG	Direction générale
DJSAS	Direction des jeunesses, des sports et de l'action socioculturelle
DNPE	Direction de la nature, des paysages et de l'espace public
DPAT	Direction du patrimoine
DPR	Direction de la prévention et de la réglementation
DRH	Direction des ressources humaines
DRS	Direction des ressources stratégiques
DSGO	Direction du secrétariat général et de l'observatoire
DSOL	Direction de la solidarité
EJE	Educateur.trices de jeunes enfants
ESAT	Établissement et service d'aide par le travail
ETP	Equivalent temps plein
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FP	Fonction Publique

GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
MDA	Maison des Arts
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
OMRIJ	Office Municipal des Relations Internationales et Jumelages
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PPR	Période de préparation au reclassement
PSC	Protection sociale complémentaire
RAFP	Retraite additionnelle de la Fonction Publique
RSU	Rapport Social Unique
SFT	Supplément familial de traitement

Introduction

Cette synthèse présente le Rapport Social Unique (RSU).

Introduit par la loi n°2019-2 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le RSU se substitue au Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC).

Le RSU doit, depuis le 1er janvier 2021, être élaboré tous les ans et présenté au Comité Technique (2021 et 2022) et au Comité Social Territorial à compter de 2023.

Le RSU doit notamment permettre d'apprécier :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social (CT et CHSCT réunis à compter du renouvellement des instances du dialogue social) ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité,
- 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 est réalisé à partir d'une base de données sociales dont la structuration est définie par le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 et la liste des indicateurs attendus par l'arrêté du 14 août 2023.

Le RSU a vocation à devenir l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi territorial, en permettant d'apprécier l'état de chaque collectivité à la lumière d'indicateurs similaires pour toutes les collectivités. A ce titre, il devient le document unique de référence présenté par la Ville.

1. Les effectifs

1.1 Caractérisation des indicateurs

Les effectifs pris en compte dans les indicateurs de la 1^{ère} partie sont :

- Les **fonctionnaires** (titulaires et stagiaires) occupant un emploi permanent, en position d'activité et rémunérés au 31 décembre.
- Les **agents contractuels occupant un emploi permanent** et rémunérés au 31 décembre et recrutés sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, remplacés par les articles L. 332-13, L. 332-14 et L. 332-8 du code général de la fonction publique à compter de 2022 (les remplaçants de fonctionnaires ou agents contractuels occupant un emploi permanent, vacance temporaire d'emploi, pas de cadre d'emplois de fonctionnaires).
- Les **agents contractuels occupant un emploi non permanent** rémunérés au 31 décembre ou au moins un jour dans l'année. Cette catégorie comprend : les collaborateurs de cabinet, les assistantes maternelles, les agents recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, les vacataires et les apprentis.

Précisions méthodologiques :

- Sont comptabilisés dans les effectifs permanents : les contractuels remplaçant les fonctionnaires ou agents contractuels (maladie, temps partiel...)
- Ne sont pas comptabilisés dans les effectifs permanents : les agents en congés parentaux, les agents en disponibilité de moins de 6 mois, les assistantes maternelles
- Seuls les agents effectivement présents, en position d'activité et rémunérés au 31 décembre de l'année concernée sont pris en compte. Ne sont pas comptabilisés les agents placés en congés sans traitement.

1.2 Les effectifs présents au 31 décembre 2023

La Ville de Saint-Herblain emploie 1316 agents au 31 décembre 2023.

1202 occupent des emplois permanents selon la définition du RSU exposée précédemment. Ce nombre est en hausse significative (+64) par rapport à l'année 2022. Cette hausse des effectifs se concentre principalement sur les secteurs de l'éducation (+44) et de la solidarité (+13).

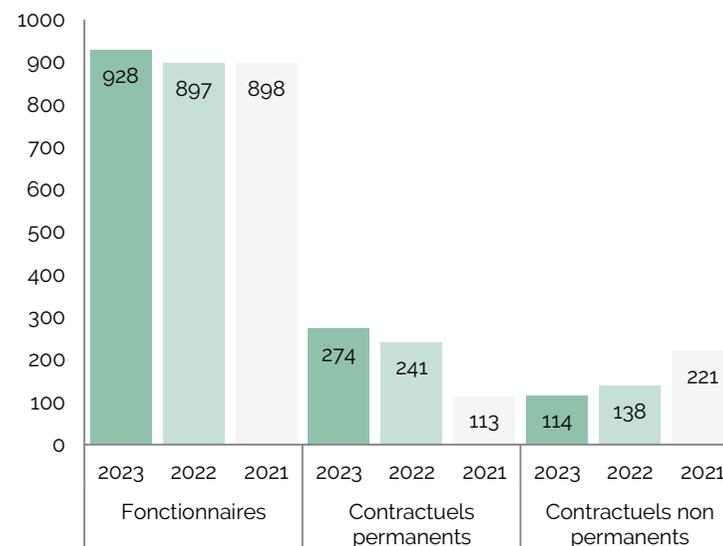
Le nombre de **fonctionnaires** employés est en hausse par rapport à l'année précédente (+31) et représente 70% des effectifs totaux de la Ville.

Les **effectifs contractuels sur des emplois permanents** représentent 21% des effectifs. Parmi ces 274 agents, 25 sont recrutés en contrat à durée indéterminée soit 9% du total.

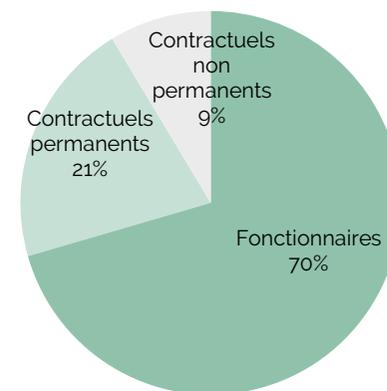
Cette hausse des effectifs en 2023 s'expliquent notamment par le niveau de vacance d'emploi qui est moindre au 31 décembre 2023 (52 postes) par rapport à ce qu'il était au 31 décembre 2022 (81 postes).

Les **effectifs contractuels sur des emplois non permanents** représentent 9% des effectifs de la Ville et regroupent principalement les agents recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou saisonnier (46), les vacataires (26), les assistantes maternelles (18) et les apprentis (17).

Evolution des effectifs au 31 décembre



Répartition des effectifs présents au 31 décembre 2023



1.3 Les effectifs permanents

1.3.1 Données générales

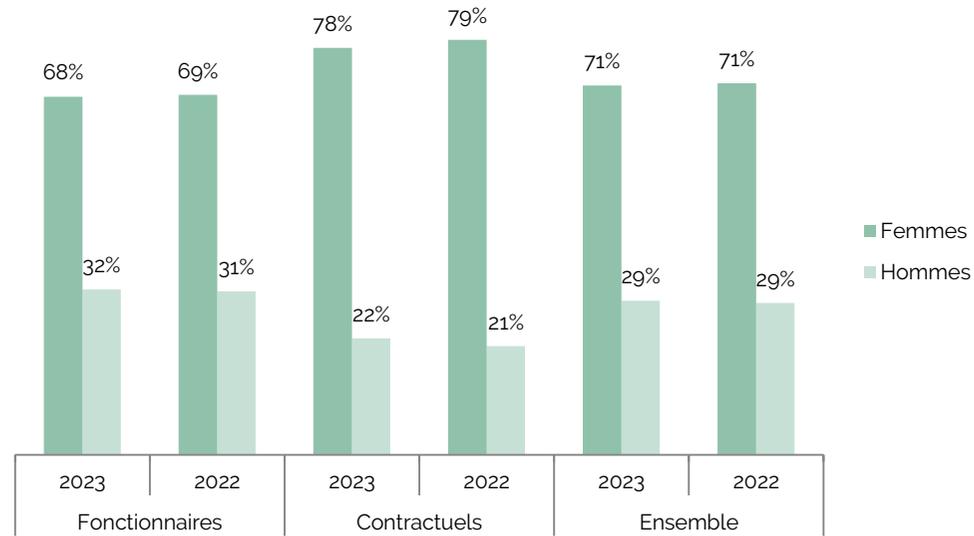
Répartition des agents présents au 31 décembre 2023 par filière et par statut

Filière	Titulaires		Contractuels		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Administrative	195	40	29	11	275
Animation	99	28	92	24	243
Culturelle	41	21	17	10	89
Médico-sociale	56	2	9	1	68
Sécurité (police municipale)	2	6	0	0	8
Sociale	105	5	30	2	142
Sportive	4	8	1	2	15
Technique	133	183	35	11	362
Total	635	293	213	61	1202

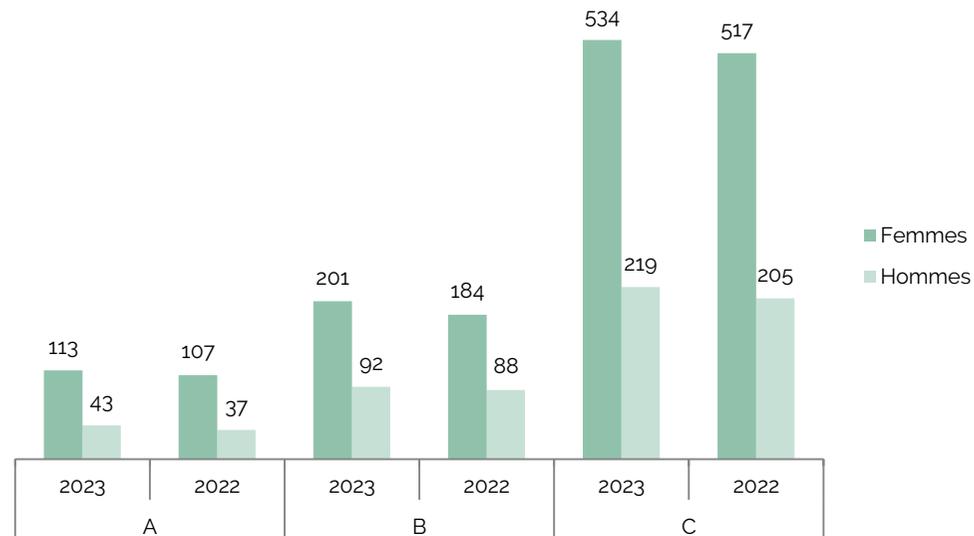
Variation des effectifs présents au 31 décembre 2022 par rapport au 31 décembre 2022

Filière	Titulaires		Contractuels		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Administrative	5	4	-7	1	3
Animation	7	1	6	8	22
Culturelle	0	0	5	3	8
Médico-sociale	2	0	1	0	3
Sécurité (police municipale)	1	0	0	0	1
Sociale	5	1	6	2	14
Sportive	-2	1	0	2	1
Technique	0	6	11	-5	12
Total	18	13	22	11	64

Répartition par genre et par statut des effectifs permanents



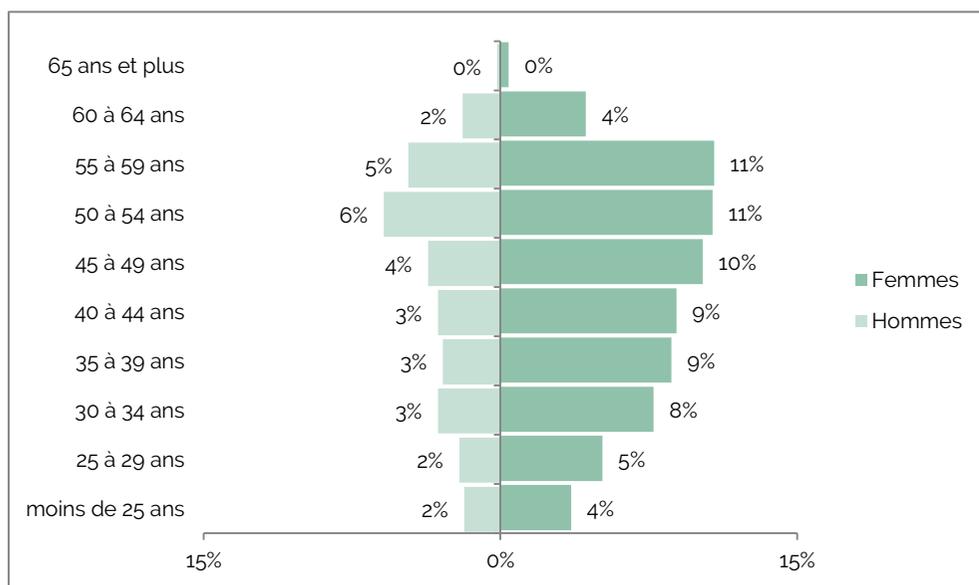
Répartition par genre et par catégorie des effectifs permanents



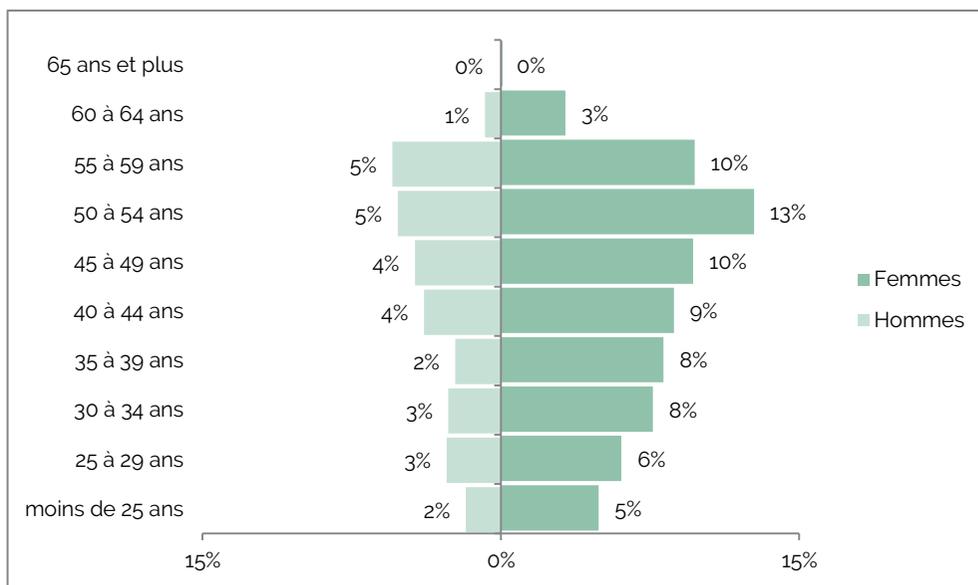
1.3.2 Données démographiques

L'âge moyen des agents sur emplois permanents présents au 31 décembre 2023 est de **44 ans et 3 mois**. A titre de comparaison, l'âge moyen était de 43 ans et 10 mois au 31 décembre 2022.

Pyramide des âges 2023



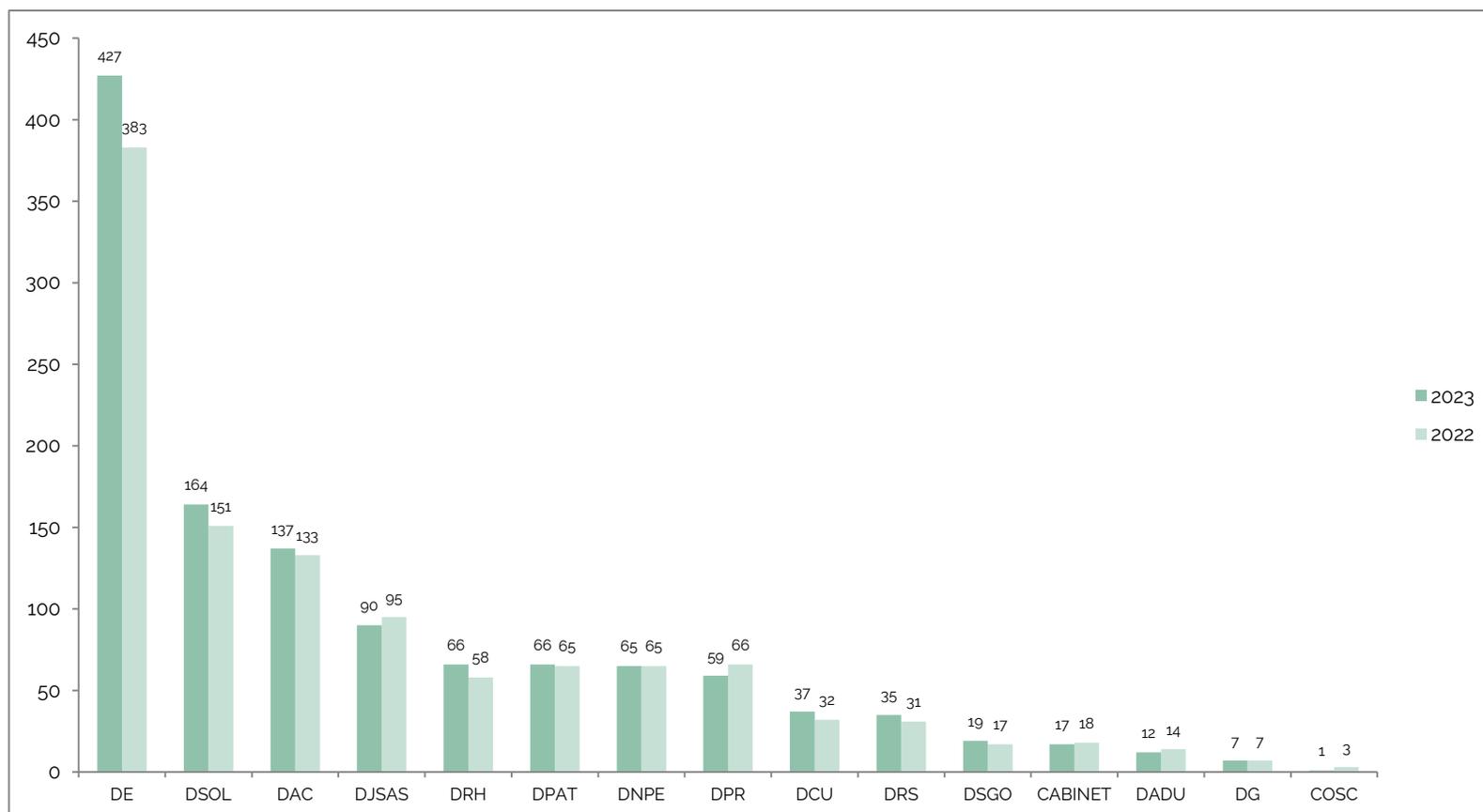
Pyramide des âges 2022



1.3.3 Données par direction

Au 31 décembre 2023, 818 agents permanents travaillent dans les secteurs de la solidarité et de la vie sociale (DE, DSOL, DAC et DJSAS) soit 68% des effectifs permanents (+56 agents / 2022).

Répartition des effectifs permanents par direction¹



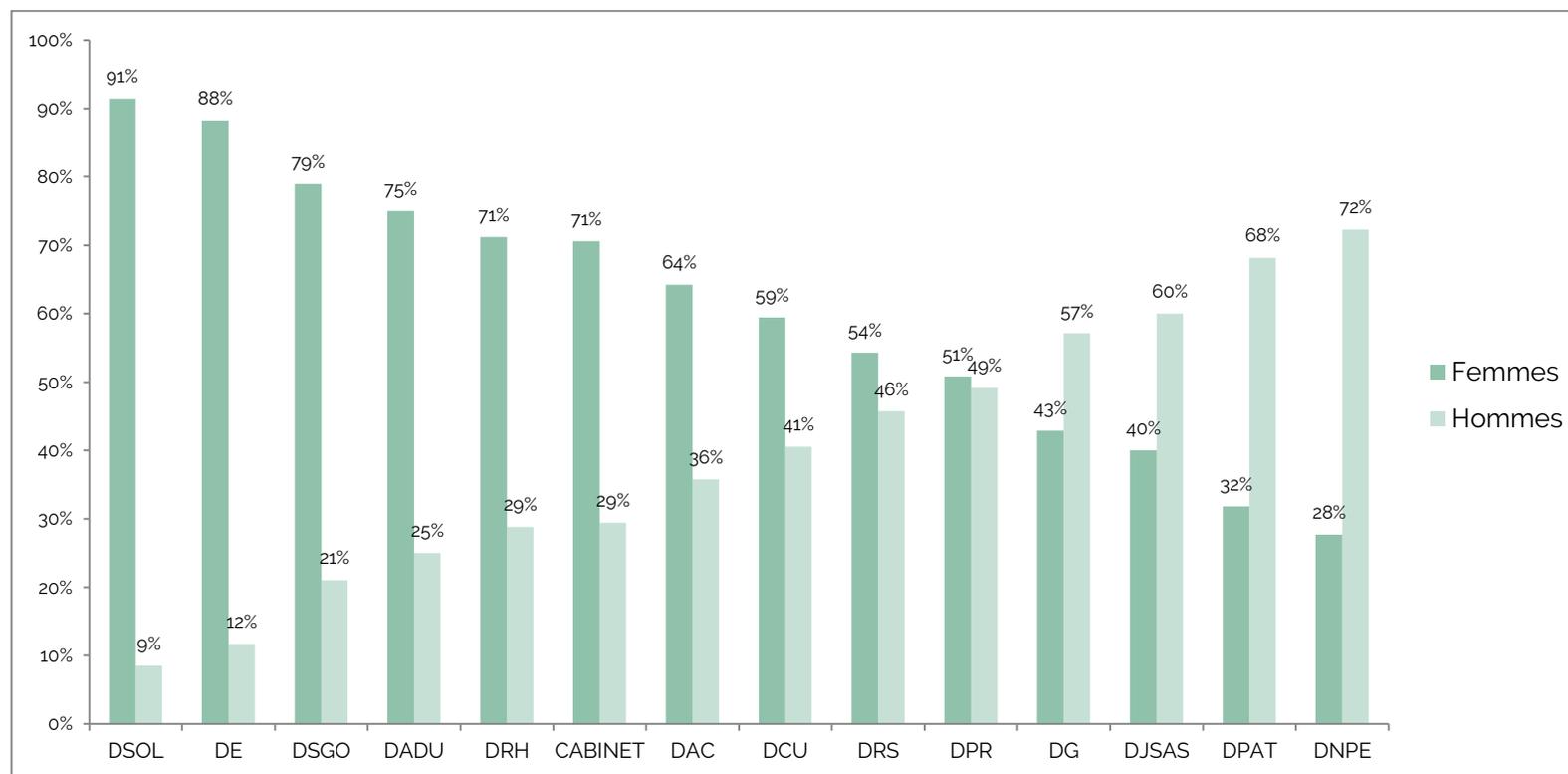
¹ Les agents en cours d'affectation et les agents en décharge d'activité syndicale sont comptabilisés dans les effectifs de la DRH

La DSOL et la DE sont les deux directions qui emploient au prorata de leurs effectifs le plus de femmes. A l'opposé, la DNPE et la DPAT sont celles qui emploient en proportion le plus d'hommes.

Ces compositions sont liées aux métiers représentés dans ces directions qui restent sociologiquement très genrés :

- les ATSEM,
- les agents de restauration et d'entretien,
- les assistantes sociales,
- les auxiliaires de puériculture,
- les agents de maintenance sports et logistique,
- les jardiniers.

Part femmes / hommes des effectifs permanents au sein de chaque direction

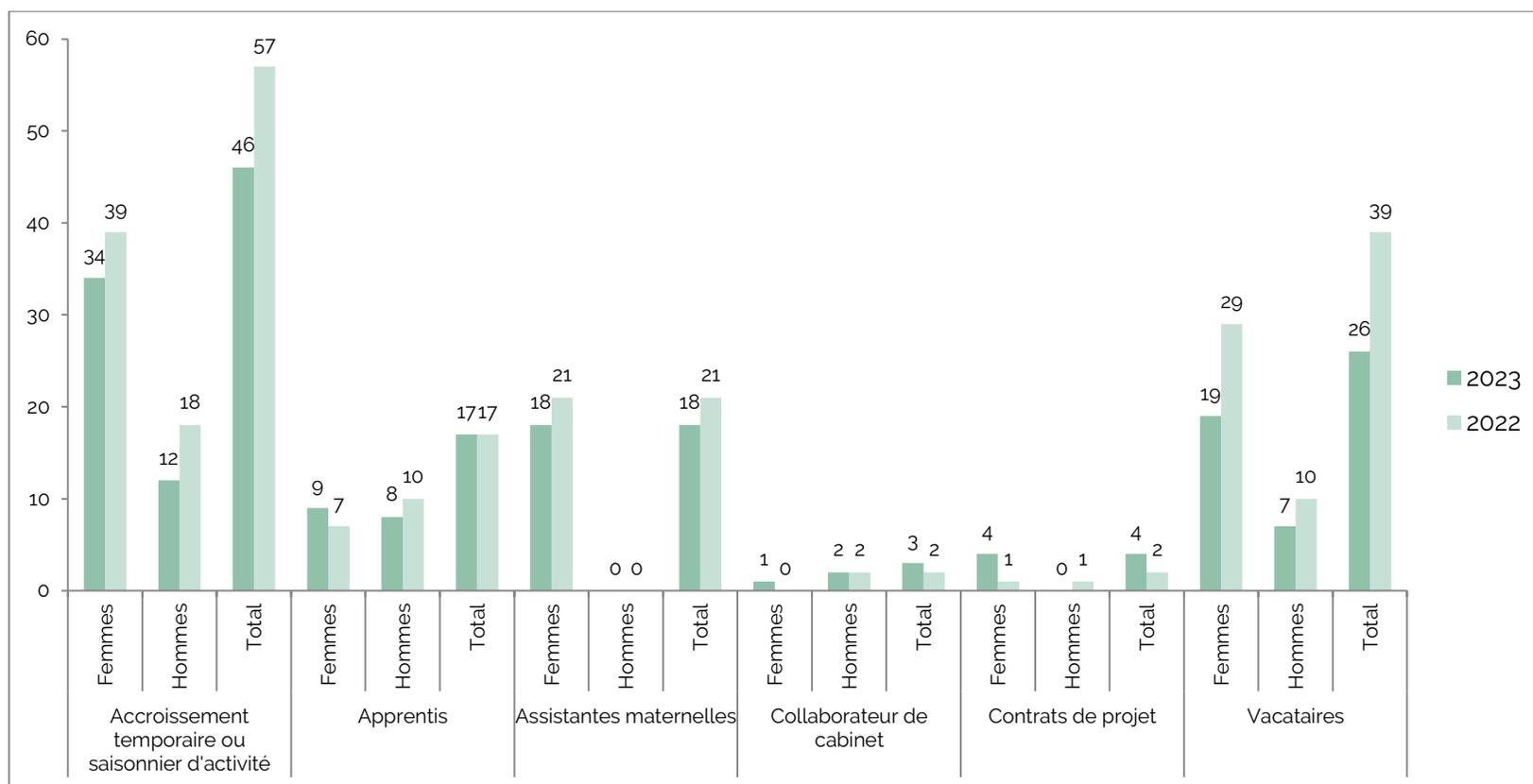


1.4 Les effectifs non permanents

1.4.1 Données générales

Au 31 décembre 2023, la Ville emploie 114 agents non permanents (définition RSU), majoritairement pour répondre à des besoins occasionnels ou saisonniers. Au 31 décembre 2022 ces agents étaient 138.

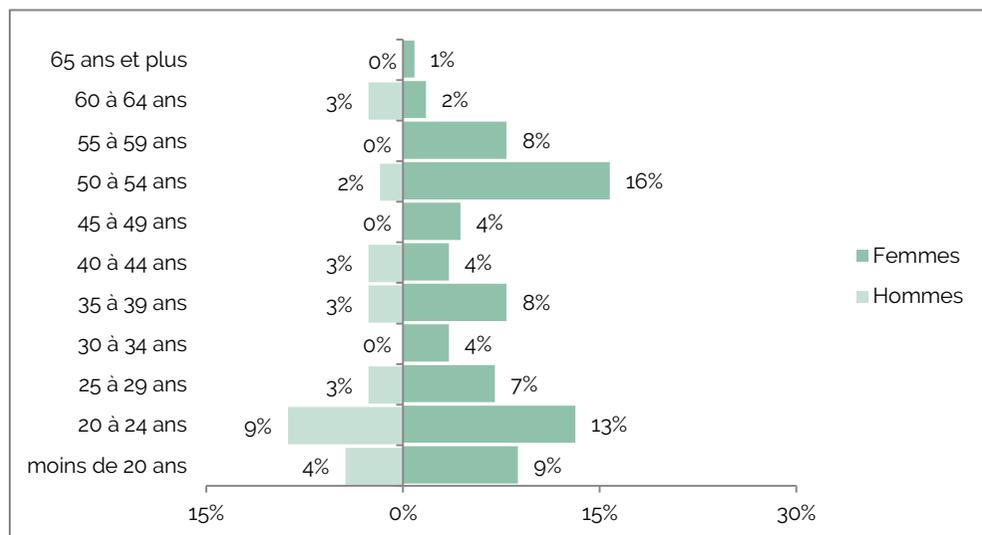
Répartition des effectifs non permanents par genre et par motif de recrutement



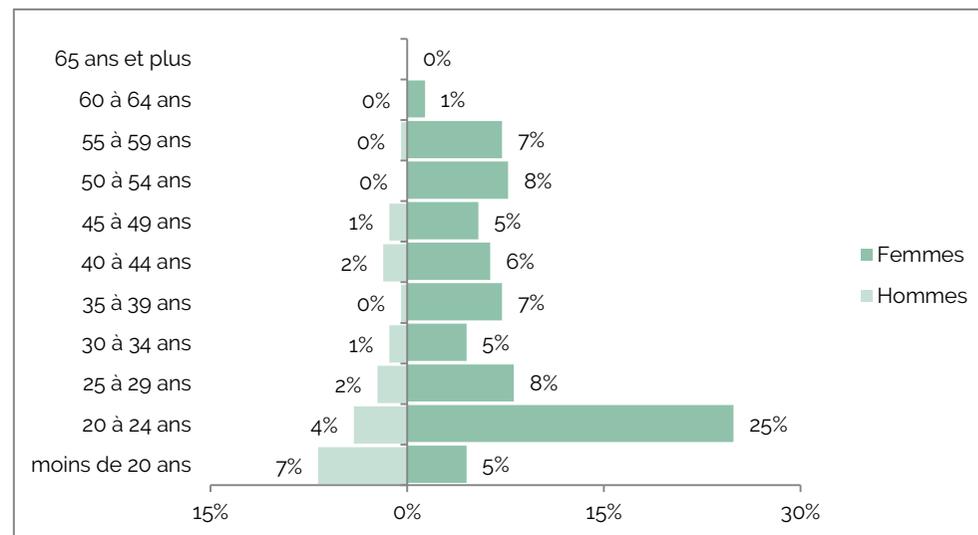
1.4.2 Données démographiques

La pyramide des âges des agents non permanents se distingue de celle des agents permanents puisque 45 % des agents ont moins de 30 ans (35 % ont moins de 25 ans). Pour ces agents, la Ville est un lieu de première expérience professionnelle principalement sur des missions d'animation périscolaire.

Pyramide des âges 2023



Pyramide des âges 2022

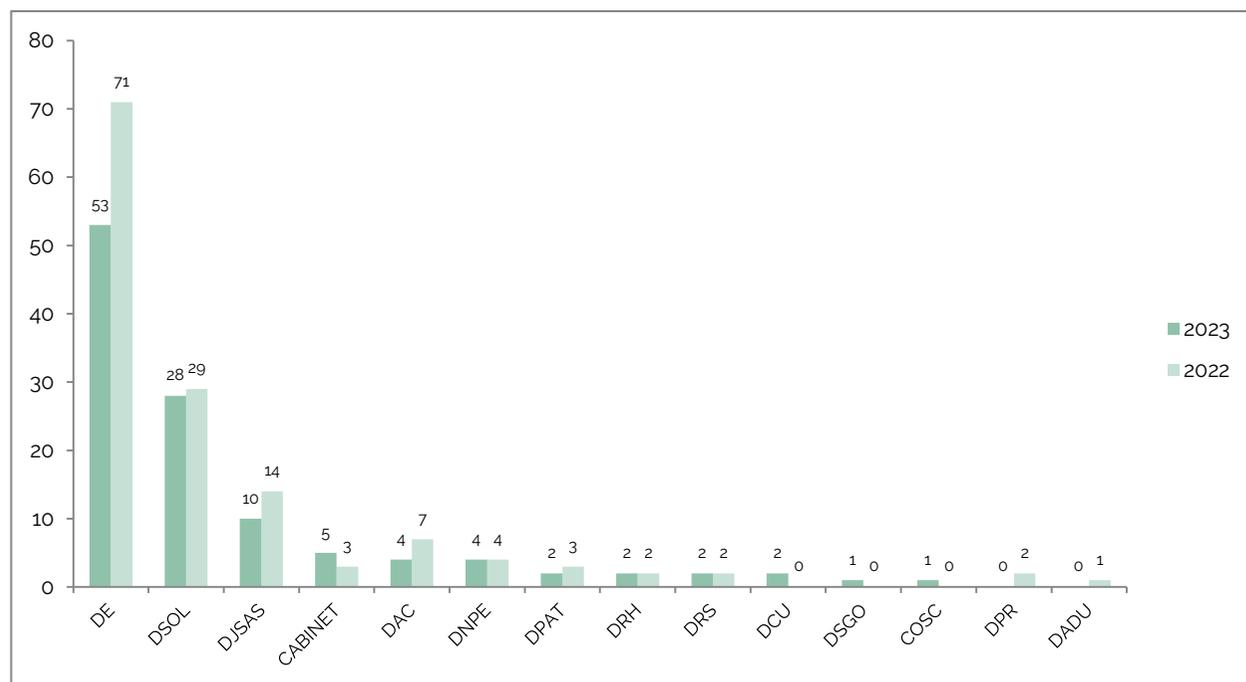


1.4.3 Données par direction

La DE et la DSOL sont les deux directions comptabilisant le plus d'effectifs non permanents au 31 décembre 2023.

Au sein de la direction de l'éducation, les effectifs non permanents enregistrent une nette diminution en 2023 par rapport à 2022 (-18), consécutivement à la politique de résorption de la précarité conduite dans le courant de l'année 2022.

Répartition des effectifs non permanents par direction



2. Les mouvements et les parcours professionnels

2.1 Les arrivées et les départs

2.1.1 Les départs

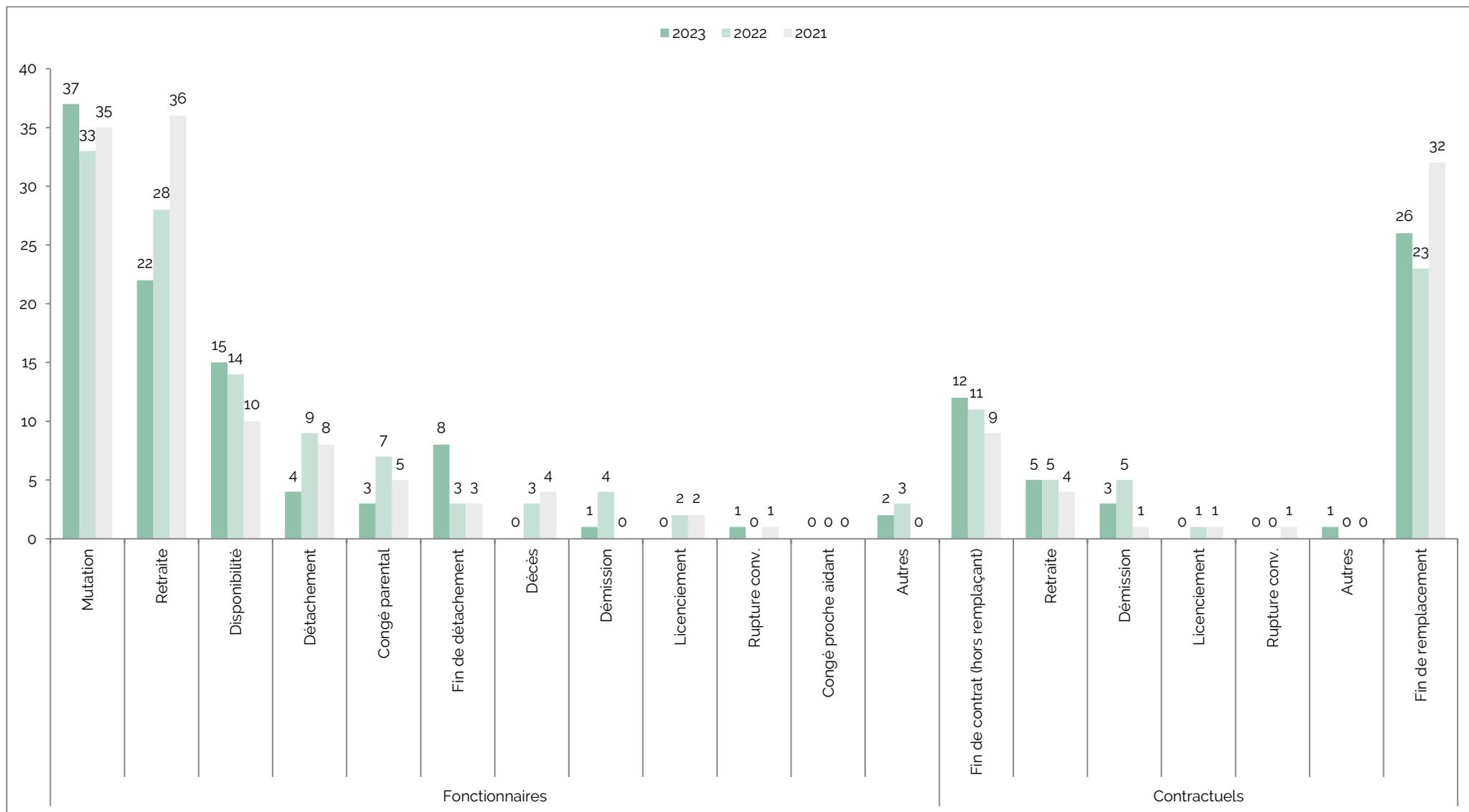
140 agents sur emploi permanent² ont quitté la collectivité au cours de l'année 2023 (151 en 2022), dont 93 fonctionnaires (106 en 2022) et 47 agents contractuels (45 en 2022).

Pour les fonctionnaires, les départs par voie de mutation (37) et les départs en retraite (22) constituent les principaux motifs de départ, avec une baisse marquée des départs en retraite sur les 3 dernières années.

Les départs des contractuels sont principalement liés à une fin de contrat (fin de contrat normale = fin de remplacement pour motif d'agents absents).

² Sont pris en compte les agents présents dans les effectifs au 31 décembre 2022 et partis au cours de l'année 2023

Nombre de départs d'agents sur emploi permanent intervenus au cours de 2021, 2022 et 2023

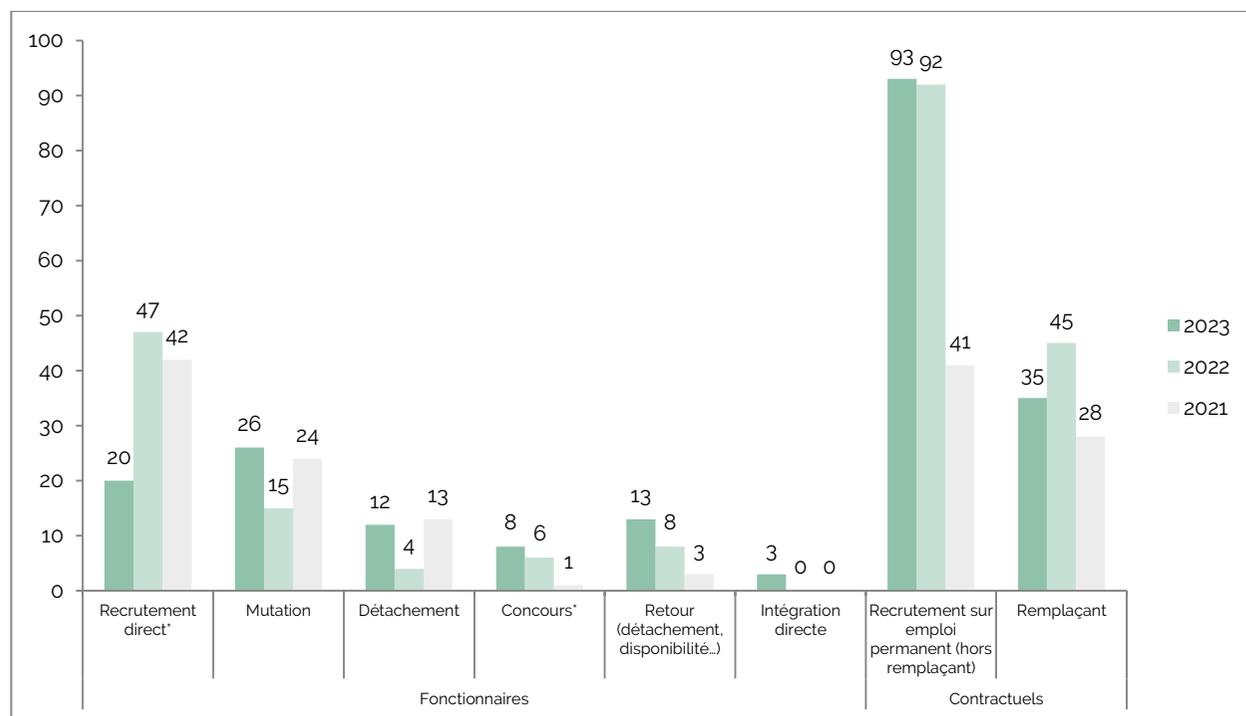


2.1.2 Les arrivées

210 agents sur emploi permanent sont arrivés au sein de la Ville en 2023 (217 en 2022), dont 82 fonctionnaires (80 en 2022) et 128 agents contractuels (137 en 2022).

Pour les fonctionnaires, les arrivées par voie de mutations (26) et les recrutements directs (20) sont les deux principaux motifs d'entrées.

Nombre d'arrivées sur emploi permanent intervenues au cours de 2021, 2022 et 2023³



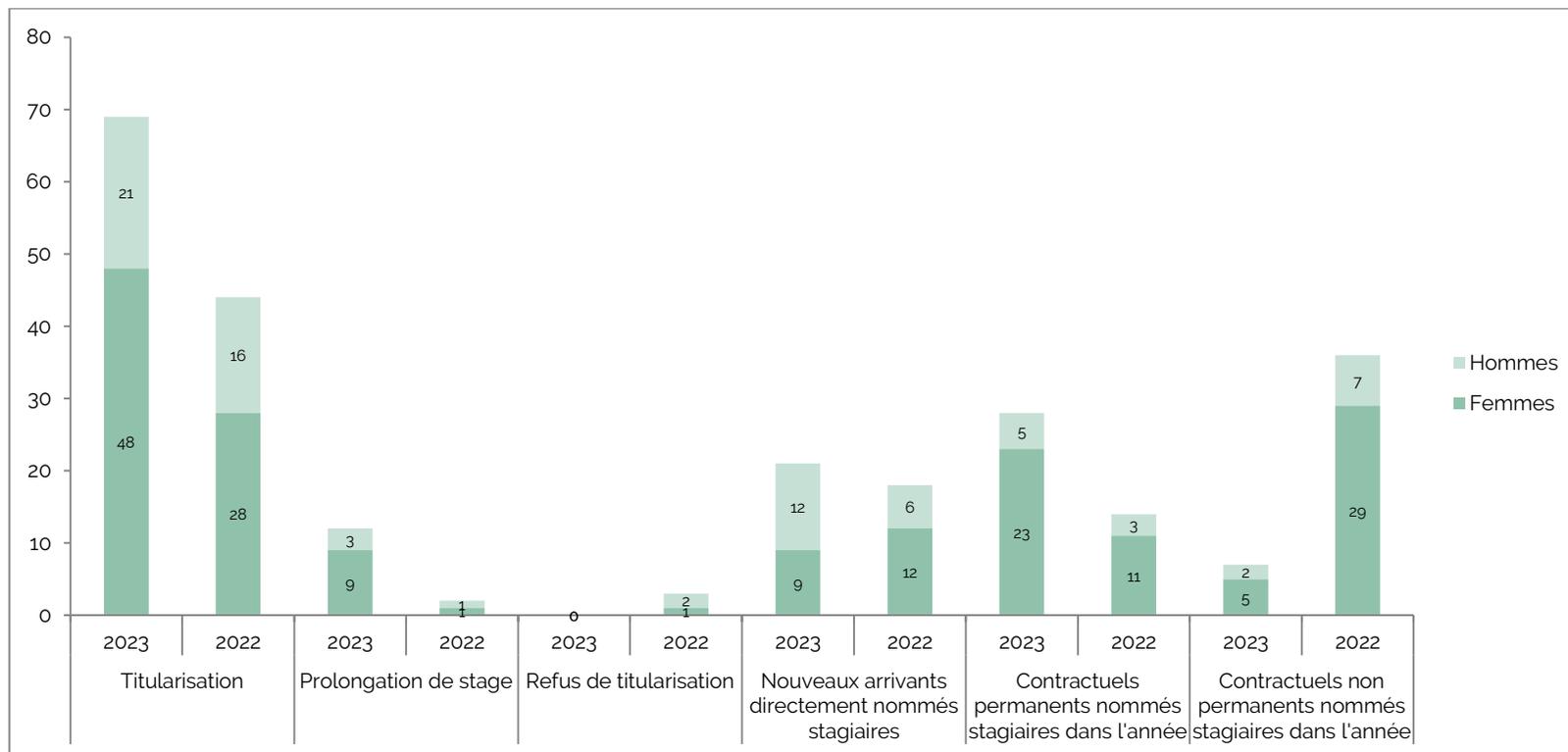
³ Ne sont pas comptabilisées les recrutements directs et concours des agents déjà présents en tant que contractuel sur emploi permanent

2.2 Les évolutions de carrière

2.2.1 Titularisations et mise en stage d'agents contractuels

En 2023, 69 agents ont été titularisés à l'issue de leur période de stage (44 en 2022). Parallèlement, 56 agents contractuels ont été stagiarisés au cours de cette même année (68 en 2022).

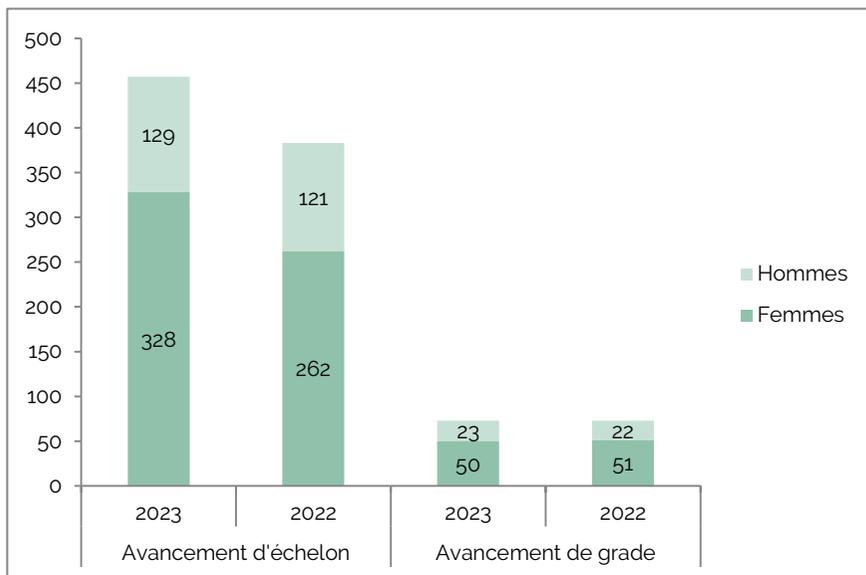
Nombre de titularisations et mises en stage en 2022 et 2023



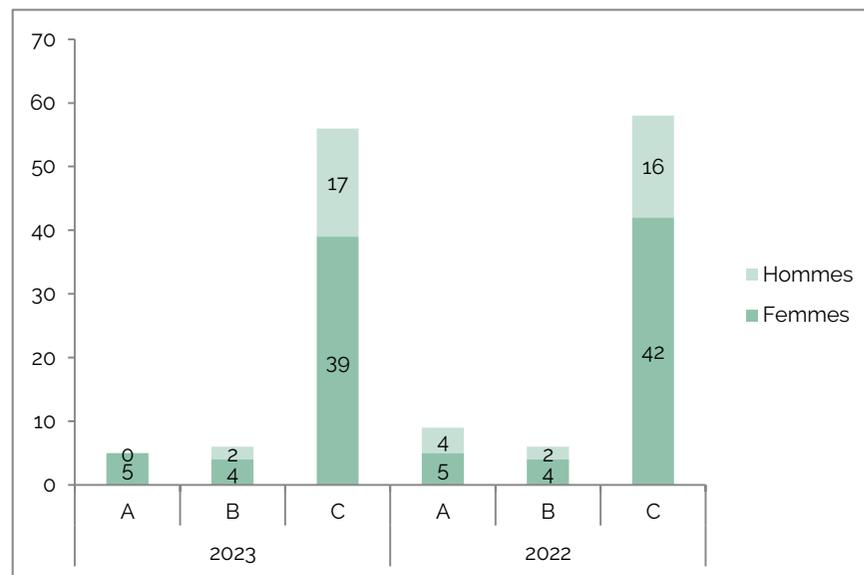
2.2.2 Les avancements

En 2023, 457 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon (383 en 2022) et 73 agents ont bénéficié d'un avancement de grade (73 en 2022).

Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement en 2022 et 2023



Avancements de grade 2022 et 2023 par catégorie et par genre



2.2.3 La promotion interne

En 2023, la Ville a ouvert la promotion interne sur trois cadres d'emplois

- animateurs
- conseillers des activités physiques et sportives
- attachés

Sur 177 agents promouvables à ces trois cadres d'emplois, 25 agents se sont portés candidats à la promotion interne. 5 agents ont été inscrits sur liste d'aptitude sur leur nouveau cadre d'emplois. L'ensemble des quotas possibles a été utilisé.

Cadre d'emplois	Promouvables	Postes ouverts	Eligibles ⁴		Candidats		Promus	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
animateurs	23	1	16	7	4	3	0	1
Conseillers des APS	2	1	1	1	0	1	0	1
Attachés	152	3	105	47	11	6	2	1
Total	177	5	122	55	15	10	2	3

⁴ Les candidats éligibles sont les agents remplissant les conditions de formation de professionnalisation obligatoire

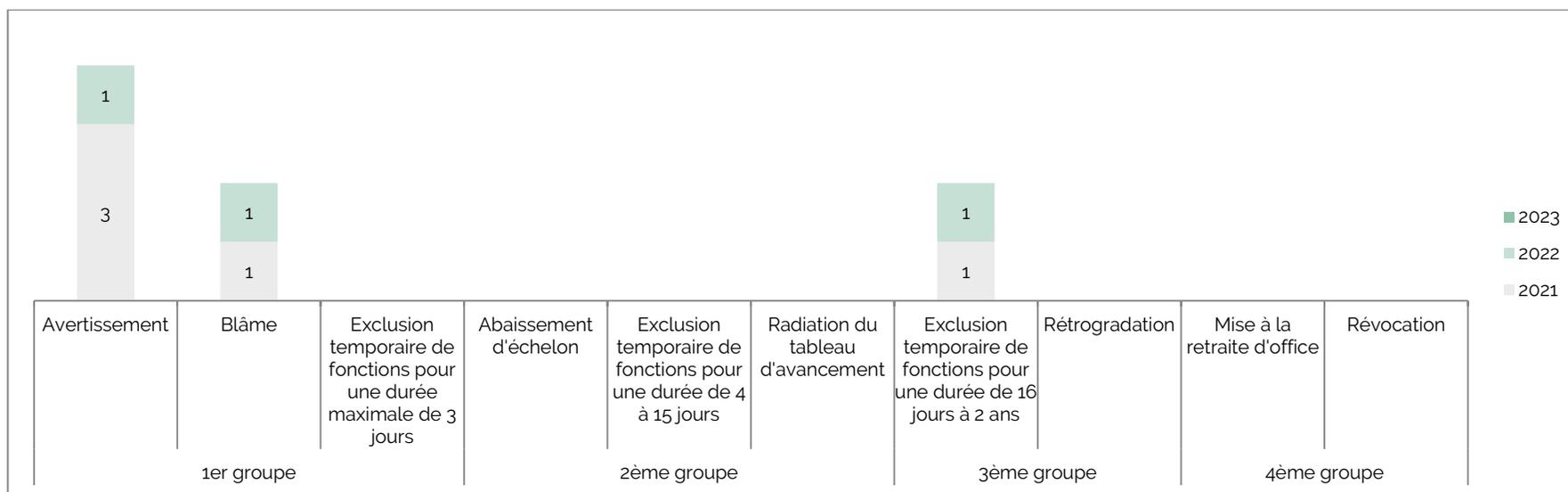
2.2.4 Les procédures disciplinaires

Les règles fondamentales régissant la procédure disciplinaire des fonctionnaires territoriaux sont définies par la loi N°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, la loi N°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et le décret N°89-677 du 18 septembre 1989 modifié relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

Ainsi, l'employeur a un pouvoir de sanction sur les agents au regard des éventuelles fautes commises ou comportements inadéquats. Cette faculté a été prévue dans le statut, en ce qu'il est, notamment, un outil de garantie du vivre ensemble au travail. Il est important de préciser que des évolutions au droit disciplinaire ont été apportées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Ainsi dans l'axe 2 portant sur la nécessité de **développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace**, une harmonisation de l'échelle des sanctions entre les 3 versants de la fonction publique a été posée. Ainsi, au sein du 2^{ème} groupe de sanction a été créée une nouvelle sanction : la radiation de l'agent du tableau d'avancement équivalent à la privation d'une possibilité d'avancement sur l'année en cours.

En 2023, aucune procédure disciplinaire n'a été engagée envers un agent de la collectivité.

Procédures disciplinaires appliquées en 2021, 2022 et 2023



2.3 L'insertion et l'accompagnement à l'évolution professionnelle

2.3.1 L'insertion des personnes en situation de handicap

Tout employeur public d'au moins 20 agents ETP a l'obligation de faire une déclaration annuelle d'effectif et de verser au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) une contribution si le taux d'emploi n'est pas de **6%**. La Ville ayant atteint ce taux depuis 2012, aucune contribution n'a été versée au FIPHFP depuis 2013.

Au 31 décembre 2023, la Ville emploie **119 agents** en situation de handicap sur des postes permanents.

Les bénéficiaires de cette obligation d'emploi peuvent être des :

- Travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées),
- Titulaires d'une pension d'invalidité (si réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain).
- Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) suite à un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou à une maladie professionnelle.
- Agents recrutés par la voie des emplois réservés (en vertu du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre).
- Fonctionnaires territoriaux reclassés car reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, par suite d'altération de leur état physique, après avis du conseil médical en formation plénière.

Le **taux d'emploi direct** et le **taux d'emploi légal** des personnes en situation de handicap s'élèvent pour l'année 2023 à **10,2 %** (9,1 % pour le taux d'emploi direct et 9,4% pour le taux d'emploi légal en 2022).

2.3.2 Le développement de l'apprentissage

La Ville continue de développer l'accueil des apprentis, conformément à la politique volontariste engagée en la matière.

Au 31 décembre 2023, **17 apprentis** sont accueillis au sein de **8 directions** (17 en 2022, 14 en 2021) dont 8 nouveaux apprentis.

Sur ces 8 apprentis, 1 a été recruté sur un nouveau diplôme (Licence pro métiers de l'archive).

La volonté de développer cet accueil a été encore réaffirmée et ce malgré l'augmentation significative des coûts de formation liée à la réforme du financement de la formation professionnelle des apprentis depuis 2019. Cependant, à la rentrée 2023, la prise en charge des coûts d'apprentissage a encore évolué. Précédemment le CNFPT prenait en charge 50 % des frais pédagogiques. A compter du 1^{er} septembre 2022, cette prise en charge est passée à 100 % dans la limite d'un plafond défini dans le référentiel France Compétences. En 2023 le CNFPT a continué à prendre en charge 100% des frais, mais uniquement pour 50% des recrutements effectués.

En 2023, le budget formation consacré à l'apprentissage a été de 27 098 € alors qu'en 2022 ce budget était monté à 39 627 €

Ainsi, le coût de la formation varie selon les diplômes préparés. Parmi les apprentis accueillis actuellement à la Ville le coût de la formation peut varier entre 4 500 € (CAP espace vert) et 25 000 € (Master communication). La majorité des formations ont un coût compris entre 10 000 € et 12 000 €.

Les modalités de financement de la formation des apprentis restent incertaines, le CNFPT devant faire face au recul de l'Etat dans son soutien et à une demande des collectivités bien supérieure aux prévisions de France Compétences.

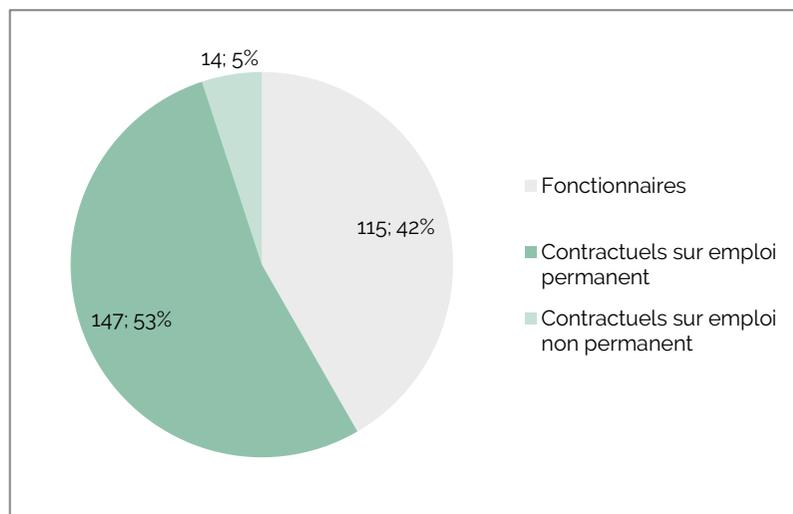
3. L'organisation et le temps de travail

3.1 Les agents à temps non complet

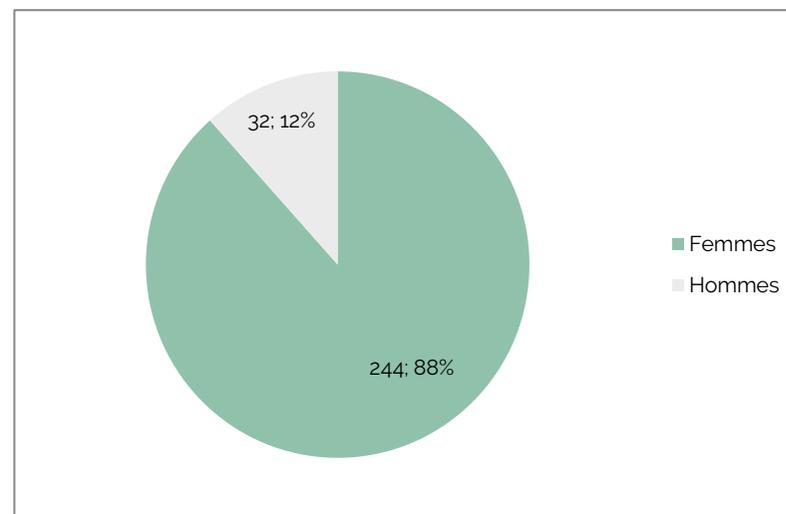
3.1.1 Données générales

La Ville de Saint-Herblain emploie 276 agents à temps non complet⁵ au 31 décembre 2023 ce qui représente environ 21% de ses effectifs globaux. Il s'agit pour 42% de fonctionnaires et 58% d'agents contractuels. 88% des agents à temps non complet sont des femmes.

Répartition par statut des agents occupant un emploi à temps non complet au 31 décembre 2023



Répartition par genre des agents occupant un emploi à temps non complet au 31 décembre 2023

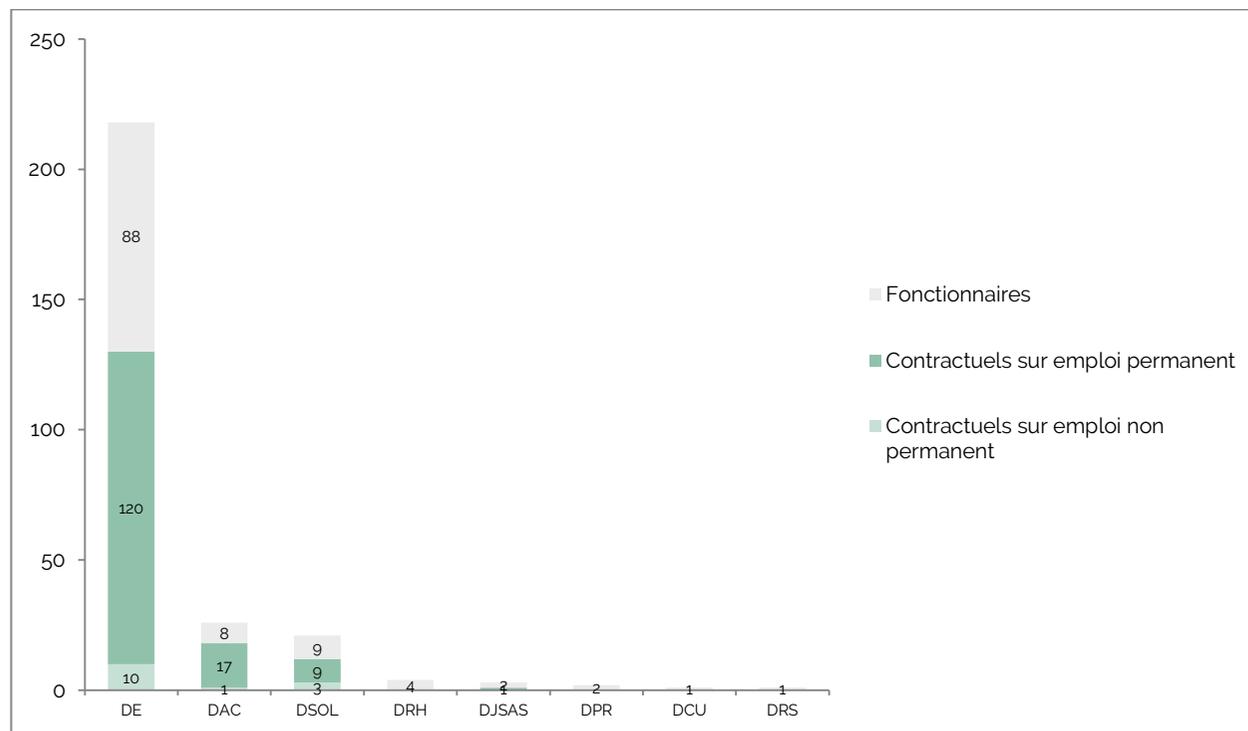


⁵ Hors agents rémunérés à l'heure

3.1.2 Données par direction

Les agents à temps non complet travaillent très majoritairement au sein de la DE (218 agents soit 79% des effectifs totaux)

Répartition des agents à temps non complet par statut et par direction rémunérés au 31 décembre 2023

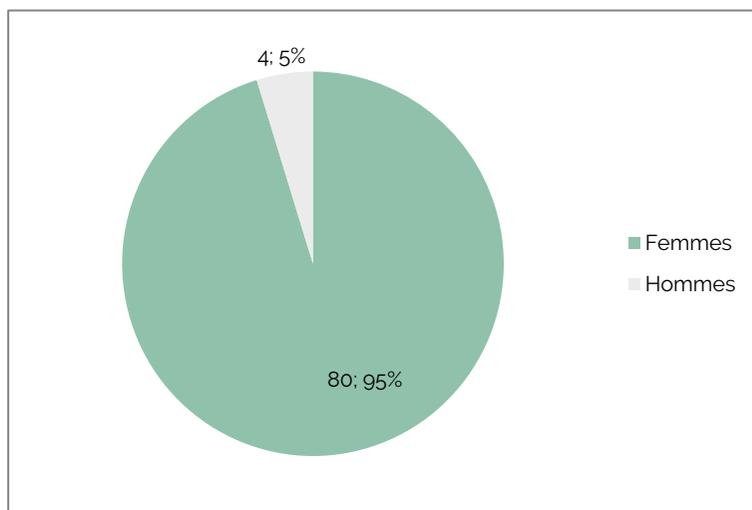


3.2 Le temps partiel

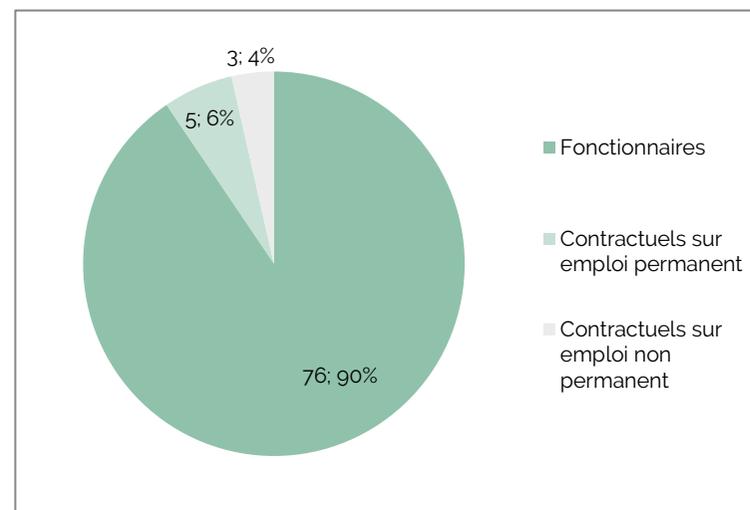
3.2.1 Données générales

Au 31 décembre 2023, 84 agents bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation (89 en 2022). Il s'agit en très grande majorité de femmes détenant un statut de fonctionnaire.

Répartition par statut des agents à temps partiel au 31 décembre 2023

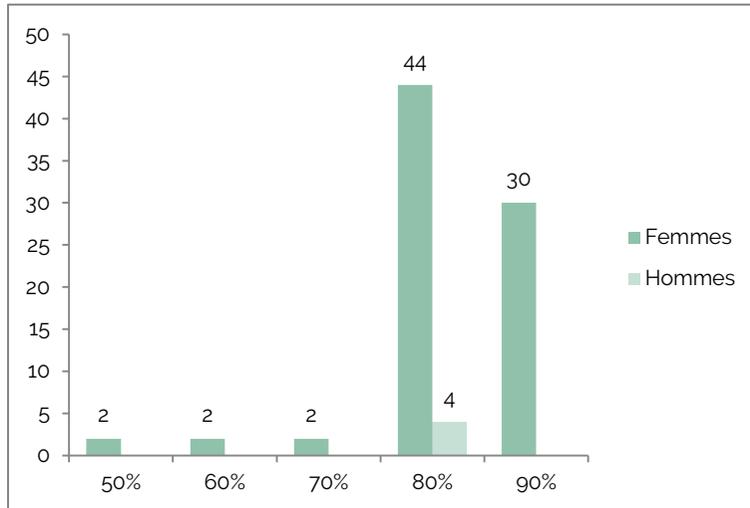


Répartition par genre des agents à temps partiel au 31 décembre 2023

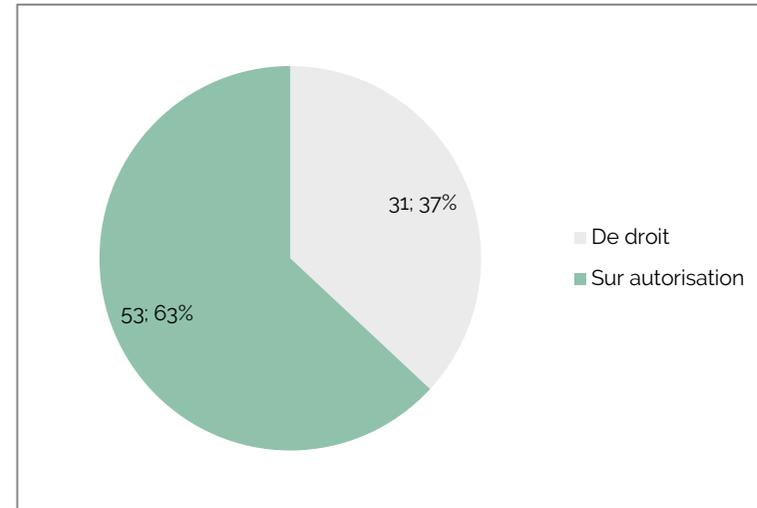


Les demandes de temps partiel sont majoritairement effectuées pour des quotités de temps de travail de 80% et sont également effectuées majoritairement sur autorisation de l'employeur.

Répartition du nombre d'agents à temps partiel suivant leur quotité de temps de travail



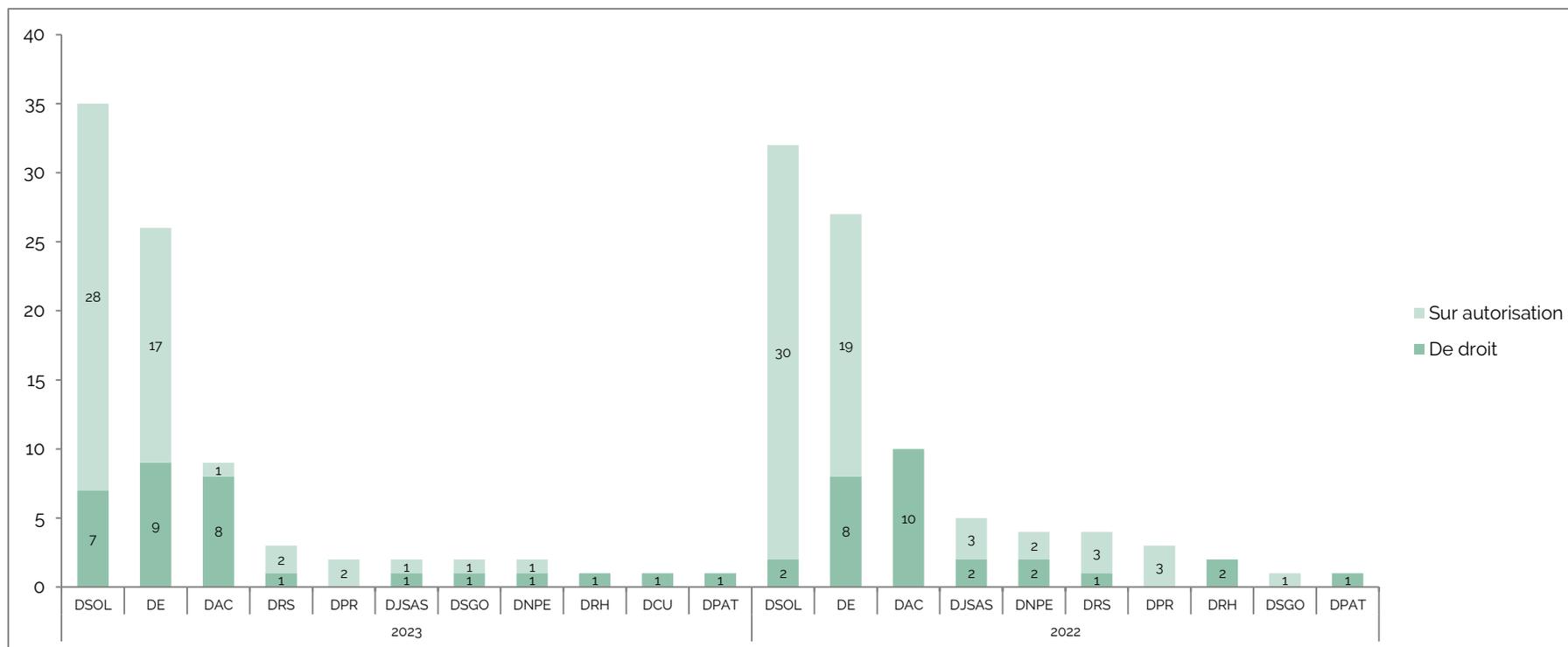
Répartition du nombre d'agents à temps partiel suivant le type de temps partiel



3.2.2 Données par direction

La DSOL et la DE sont les deux directions où les demandes de travail à temps partiel sont les plus nombreuses étant donné qu'il s'agit à la fois des deux directions ayant le plus d'effectifs et les taux de féminisation les plus élevés.

Nombre de demandes de temps partiel de droit et sur autorisation accordées en 2022 et 2023

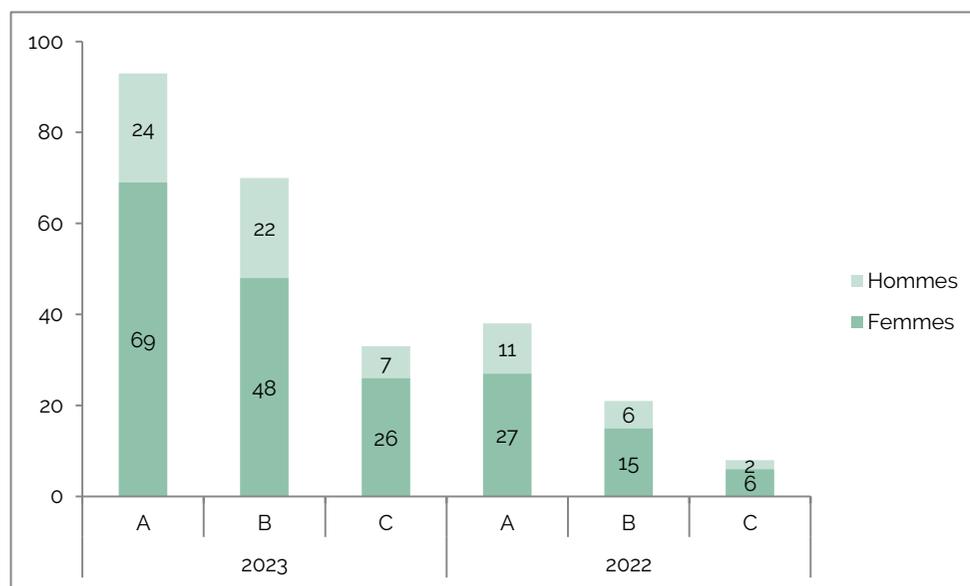


3.3 Le télétravail

Le télétravail est une modalité de travail qui est à présent normalisée à la Ville de Saint-Herblain.

Le nouveau cadre d'exercice du télétravail à Saint-Herblain a été acté par délibération n°2023-039 du 4 avril 2023.

2023 a ainsi été marquée par une forte hausse des conventions de télétravail, 196 conventions étant en vigueur contre 67 en 2022. Si le télétravail était bien mis en place depuis 2020 et s'est accentué depuis la crise sanitaire, la mise en place des conventions de télétravail n'avaient pas été réactivée le temps de la mise à jour du cadre d'exercice à la Ville.



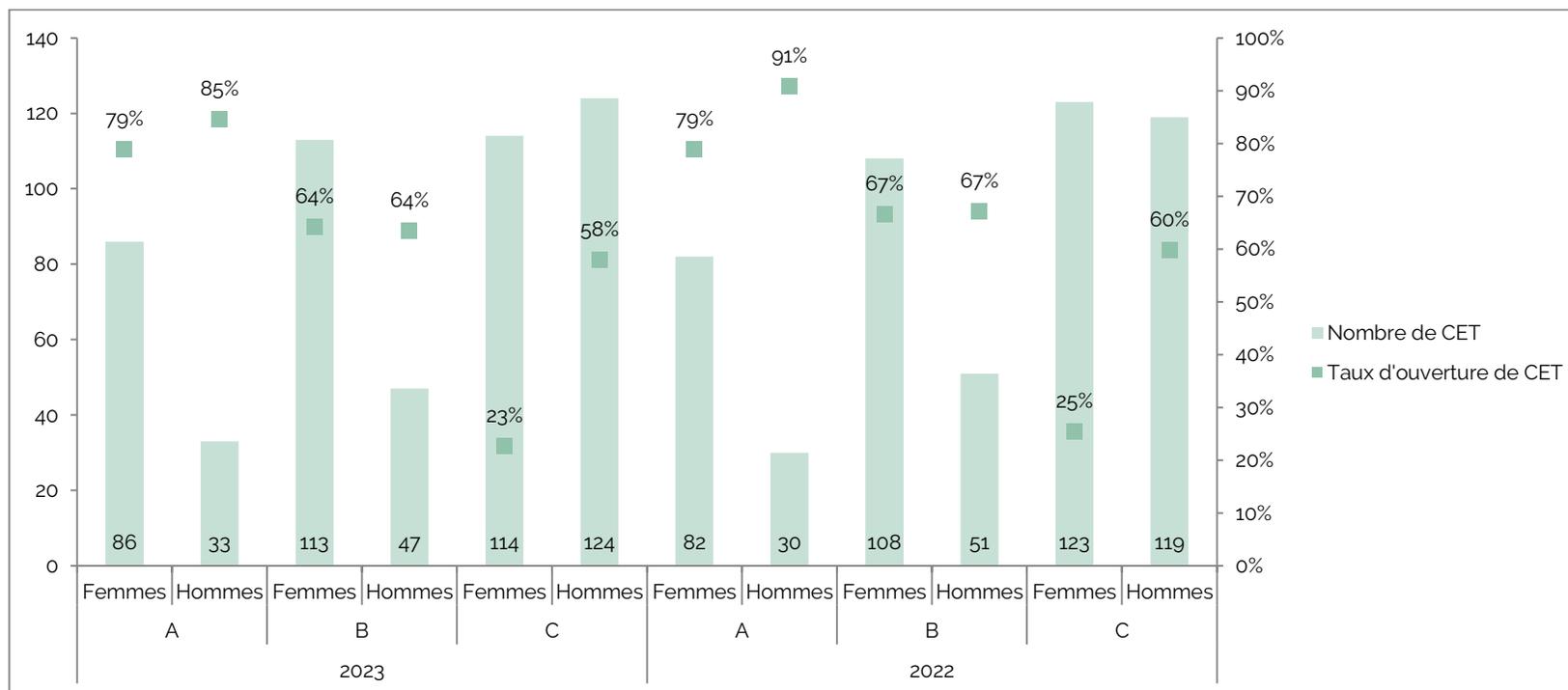
Répartition par catégorie et par genre du nombre de télétravailleurs.euses sous convention en 2022 et 2023

3.4 Le compte-épargne temps

Au 31 décembre 2023, 517 agents de la Ville détiennent un compte épargne-temps soit un peu moins de la moitié des agents répondant aux critères d'éligibilité à ce dispositif. Le taux d'ouverture de CET est plus important pour les agents de catégorie A (80%) que pour les agents de catégorie B (64%) et les agents de catégorie C (41%).

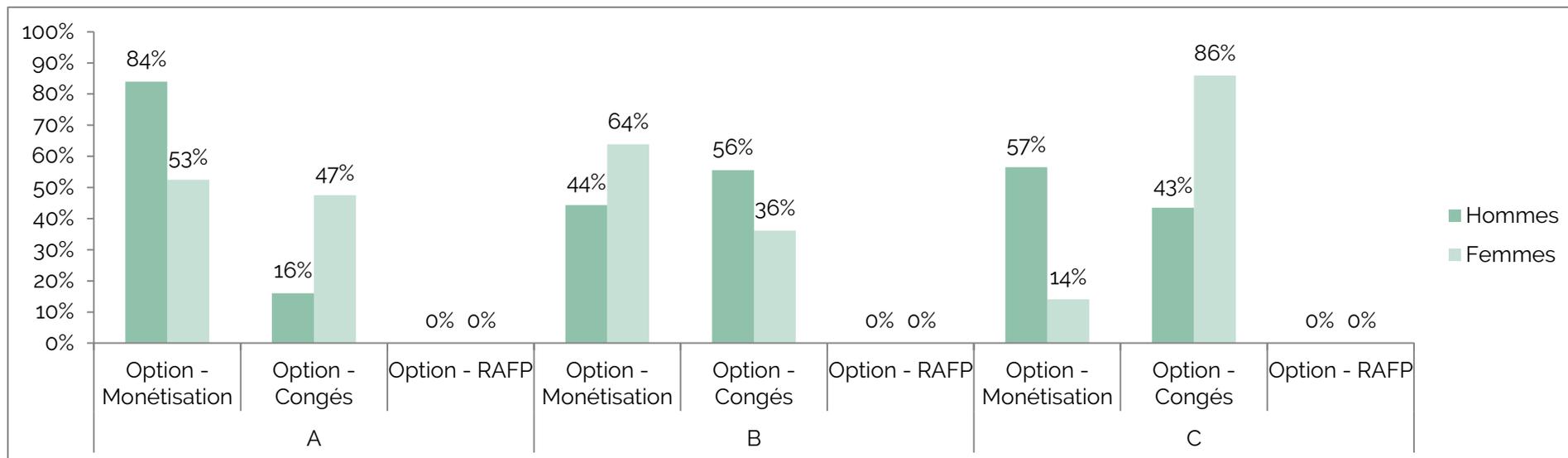
Ce dispositif est en proportion moins utilisé par les femmes que par les hommes. Cette différence est très marquée pour les agents de catégories C (femmes : 23% / hommes : 58%).

Nombre de CET ouverts et part des agents ayant ouverts un CET par catégorie et par genre



En 2023, la monétisation et l'utilisation sous forme de congés sont les droits d'option utilisés à part égale par les agents de la collectivité avec toutefois des différences en fonction de la catégorie et du genre.

Droit d'option (en %) des jours de CET en 2023 par catégorie par genre



4. Les rémunérations

4.1 Caractérisation des indicateurs

Tous les indicateurs liés aux rémunérations dans le RSU prennent en compte les **rémunérations annuelles brutes** (hors cotisations patronales) comprenant le traitement indiciaire, les primes et indemnités, les heures supplémentaires et complémentaires, la NBI, le SFT et l'indemnité de résidence.

Les montants moyens par agent sont comptabilisés sur la base des **équivalents temps plein** sur l'année (ETP).

L'ETP est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année.

Illustrations :

- 1 agent à temps plein employé sur l'année = 1 ETP
- 1 agent à temps plein employé sur 6 mois = 0.5 ETP
- 1 agent à temps partiel (80%) employé sur l'année = 0.8 ETP
- 1 agent à temps partiel (80%) employé 6 mois = 0.4 ETP

Les rémunérations annuelles brutes moyennes correspondent ainsi à la rémunération moyenne d'un agent à temps plein. Ce mode de calcul permet d'identifier d'éventuels écarts de rémunération qui ne sont pas liés au temps de présence et au temps de travail des agents.

Par conséquent, les indicateurs présentés ci-après sont corrigés des écarts de rémunération liés à la proportion des femmes à temps partiel ou à temps non complet.

4.2 Données générales

En 2023, les dépenses de personnel s'élèvent à 52,1M€ soit une augmentation de 6.2% (+ 3 M€) par rapport à 2022, et représentent 73,2% des dépenses de fonctionnement.

Notons par exemple parmi les principaux facteurs :

- Les évolutions de la valeur du point d'indice intervenues au 1^{er} juillet 2022 et au 1^{er} juillet 2023 (+1,0M€ / 2022)
- Les mesures à l'initiative de la collectivité en matière d'emplois (+1,1M€ / 2022)
- La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (+0,6M€ / 2022)
- Les revalorisations de l'indice plancher consécutives à l'évolution du SMIC et la mesure « bas de grille » (+0,3M€ / 2022)

Total des rémunérations brutes annuelles des agents sur emploi permanent

Type de rémunération	2023	2022	Variation	
Rémunération brute annuelle	34 306 757 €	30 936 040 €	3 370 716 €	10,9%
dont régime indemnitaire	4 360 619 €	3 879 811 €	480 808 €	12,4%
dont NBI	332 042 €	301 107 €	30 934 €	10,3%
dont SFT	388 251 €	355 199 €	33 052 €	9,3%
dont IR	267 022 €	246 326 €	20 697 €	8,4%
dont heures comp. / supp.	417 166 €	213 301 €	203 865 €	95,6%

Total des rémunérations brutes annuelles des agents sur emploi non permanent⁶

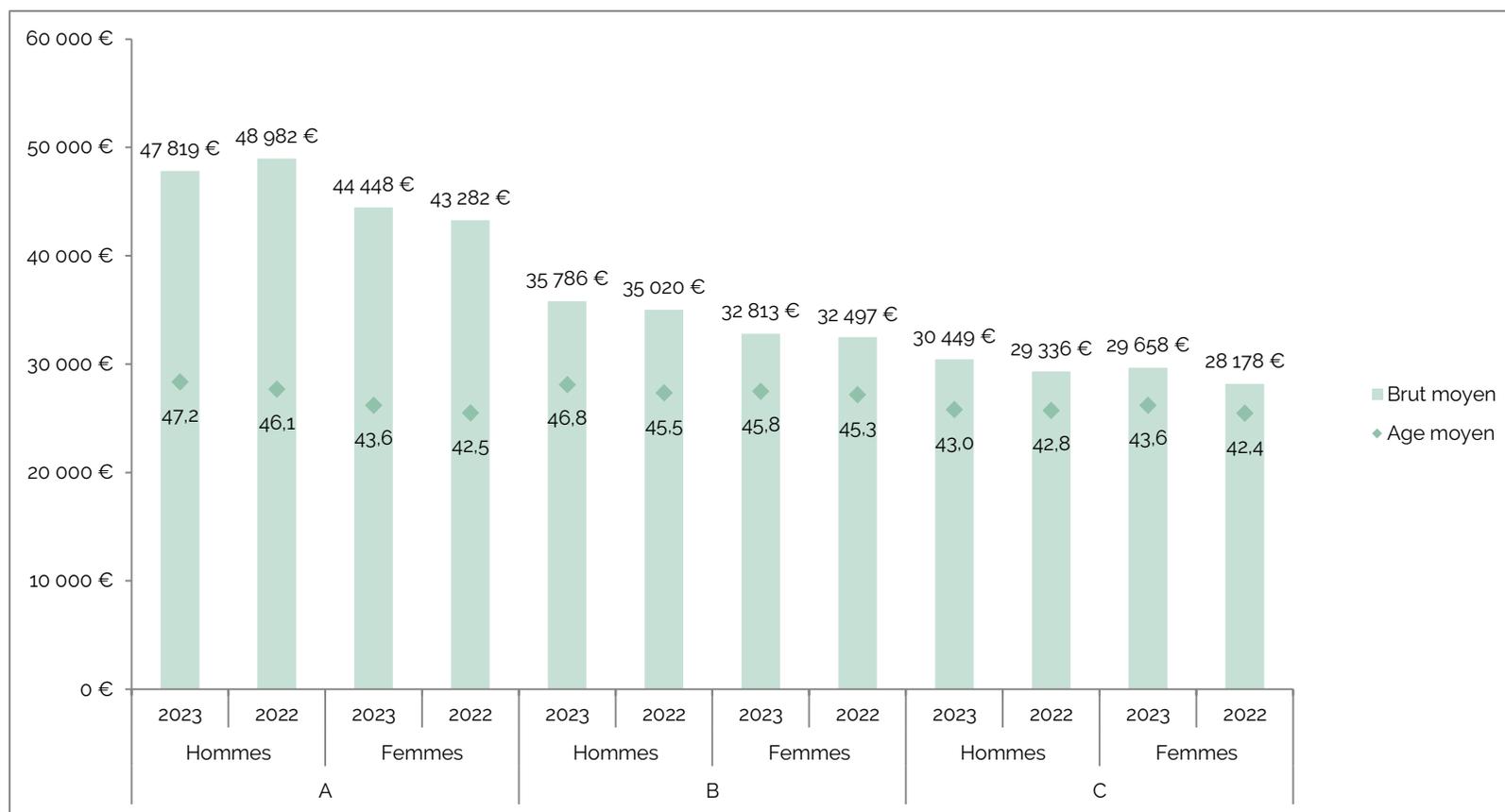
Type de rémunération	2023	2022	Variation	
Rémunération brute annuelle	1 739 479 €	2 792 263 €	-1 052 784 €	-37,7%

⁶ Inclus en 2022 les contrats à durée déterminée d'une durée de 10 mois transformés en emplois permanents en 2023 à la direction de l'éducation

4.3 Données par genre, statut et catégorie hiérarchique

En 2023, la rémunération brute annuelle moyenne d'un agent travaillant à la Ville de Saint-Herblain s'élève à 33 083€ pour un agent travaillant à temps plein soit 887€ de plus qu'en 2022 (32 196€).

Rémunération brute annuelle moyenne et âge par genre et par catégorie en 2022 et 2023 (en ETP)



Les facteurs d'explication des écarts de rémunération

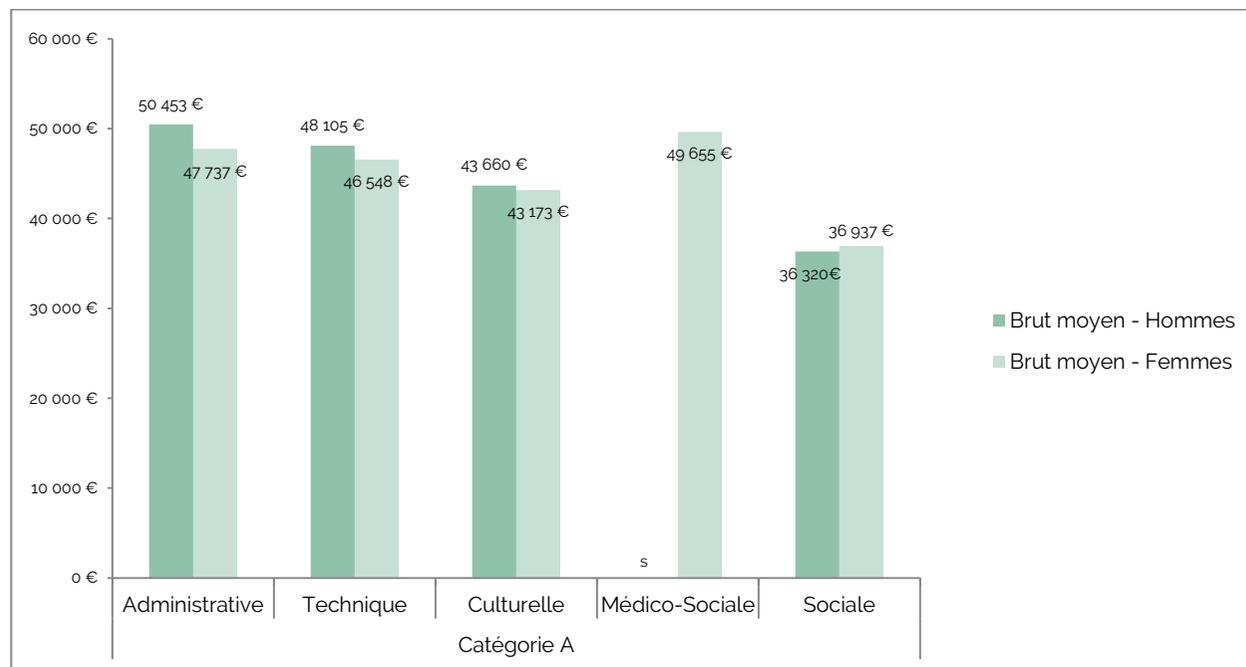
- Des écarts liés à **l'âge et l'ancienneté**. Ainsi, pour les fonctionnaires de catégorie A pour lesquels l'écart est le plus important, les hommes ont en moyenne 47 ans et 3 mois contre 43 ans et 8 mois pour les femmes.
- Une **progression de carrière** parfois plus lente pour les femmes, qui sont plus nombreuses à prendre des congés parentaux ou des disponibilités pour élever des enfants, ce qui ralentissait la progression du traitement indiciaire et des éléments de rémunération liés.

A noter que depuis la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique les modalités de conservation des droits à avancements d'échelon et de grade ont évolué. Ainsi, le maintien des droits à avancement est conservé dans la limite de 5 années sur la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité. Précédemment, la 1^{ère} année d'un congé parental permettait le maintien d'ancienneté en totalité pour le droit à avancement d'échelon (pour moitié pour l'avancement de grade), la 2^{ème} année, l'ancienneté était prise pour moitié au titre de l'avancement d'échelon.

Néanmoins, les apports de la loi de transformation de la FP en matière d'égalité professionnelle (axe 5 de la Loi du 6 août 2019) n'ont pas encore pleinement produit leurs effets.

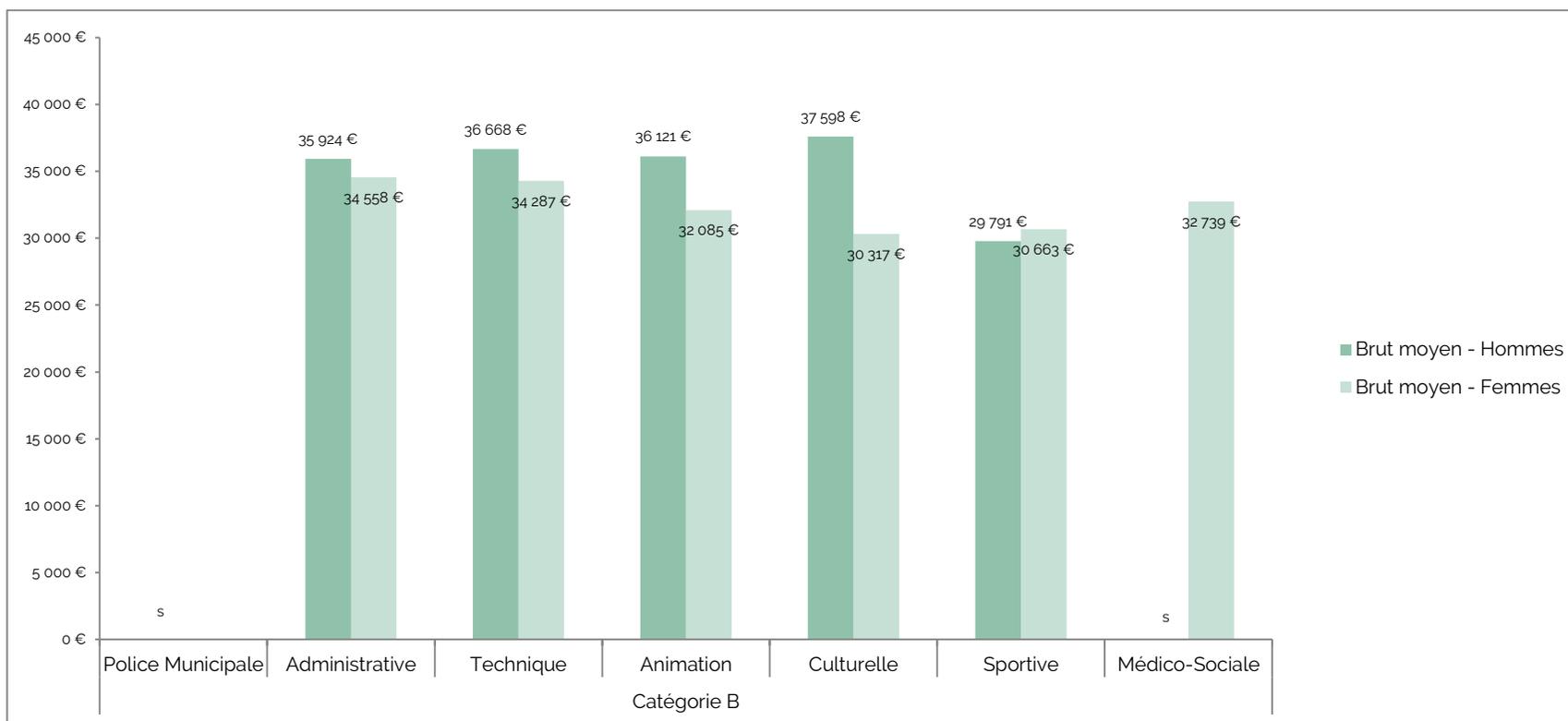
- Des écarts liés également aux différences de **grilles indiciaires**, illustrées par exemple par le passage en catégorie A des ASE et EJE qui sont d'une part des cadres d'emploi très féminisés et qui connaissent des grilles indiciaires moins favorables que dans les filières technique et administrative, ce qui est de nature à « creuser » l'écart pour les catégories A.
- Des écarts liés au montant des **primes et indemnités**. Ces montants varient en fonction du niveau de responsabilité exercée. En fonction de la composition d'une filière ou d'une catégorie des écarts peuvent être importants sans pour autant être révélateurs d'inégalités hommes femmes. En effet, à niveau de catégorie hiérarchique identique entre filières et à responsabilité managériale égale un homme et une femme bénéficient d'un montant de régime indemnitaire identique.
- Les **heures supplémentaires** sont réalisées majoritairement par des hommes. Ceci est lié notamment à la composition démographique de la filière technique. Les heures supplémentaires effectuées sont essentiellement réalisées dans le cadre des astreintes assurées par les agents.

Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie, filière et genre en 2023⁷ - Catégorie A (en ETP)



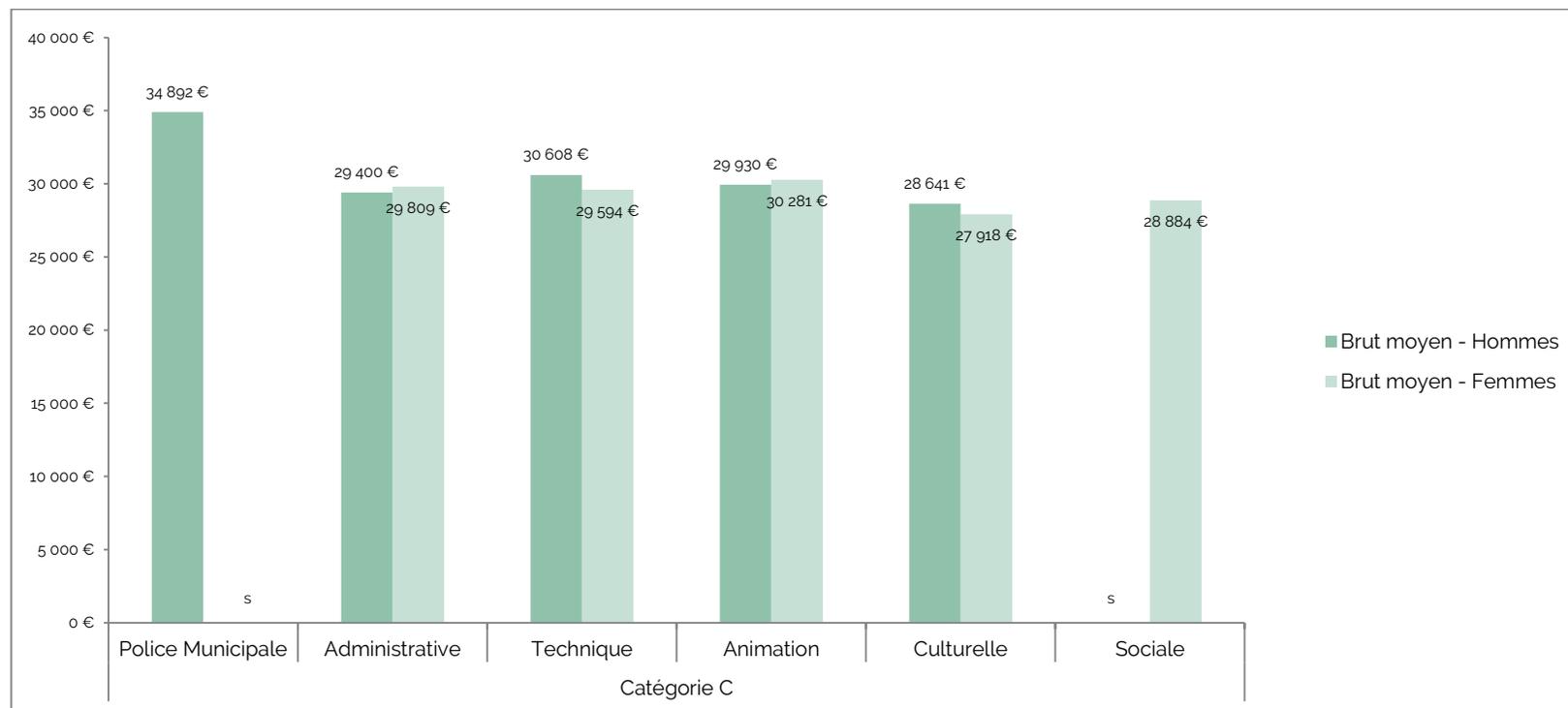
⁷ Secret statistique appliqué en dessous de 3 ETP

Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie, filière et genre en 2023⁸ - Catégorie B (en ETP)



⁸ Secret statistique appliqué en dessous de 3 ETP

Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie, filière et genre en 2022⁹ - Catégorie C (en ETP)



⁹ Secret statistique appliqué en dessous de 3 ETP

5. La santé des agents et l'action sociale

5.1 L'absentéisme

5.1.1 Caractérisation des indicateurs

- Les données prises en compte sont celles des **agents présents dans les effectifs au 31 décembre 2023**
- **Les absences dites « compressibles »** regroupent la maladie ordinaire et les accidents du travail (accidents de service, accidents de trajet)
- **Les absences médicales** regroupent la maladie ordinaire, les accidents de travail, la longue maladie, la maladie de longue durée, la grave maladie et la maladie professionnelle.
- **Les absences globales** regroupent les absences médicales, les congés maternité, paternité et adoption, les autorisations spéciales d'absence, y compris celles liées à la crise sanitaire.

La formule de calcul utilisée pour déterminer le taux d'absentéisme selon la définition apportée par le RSU est la suivante :

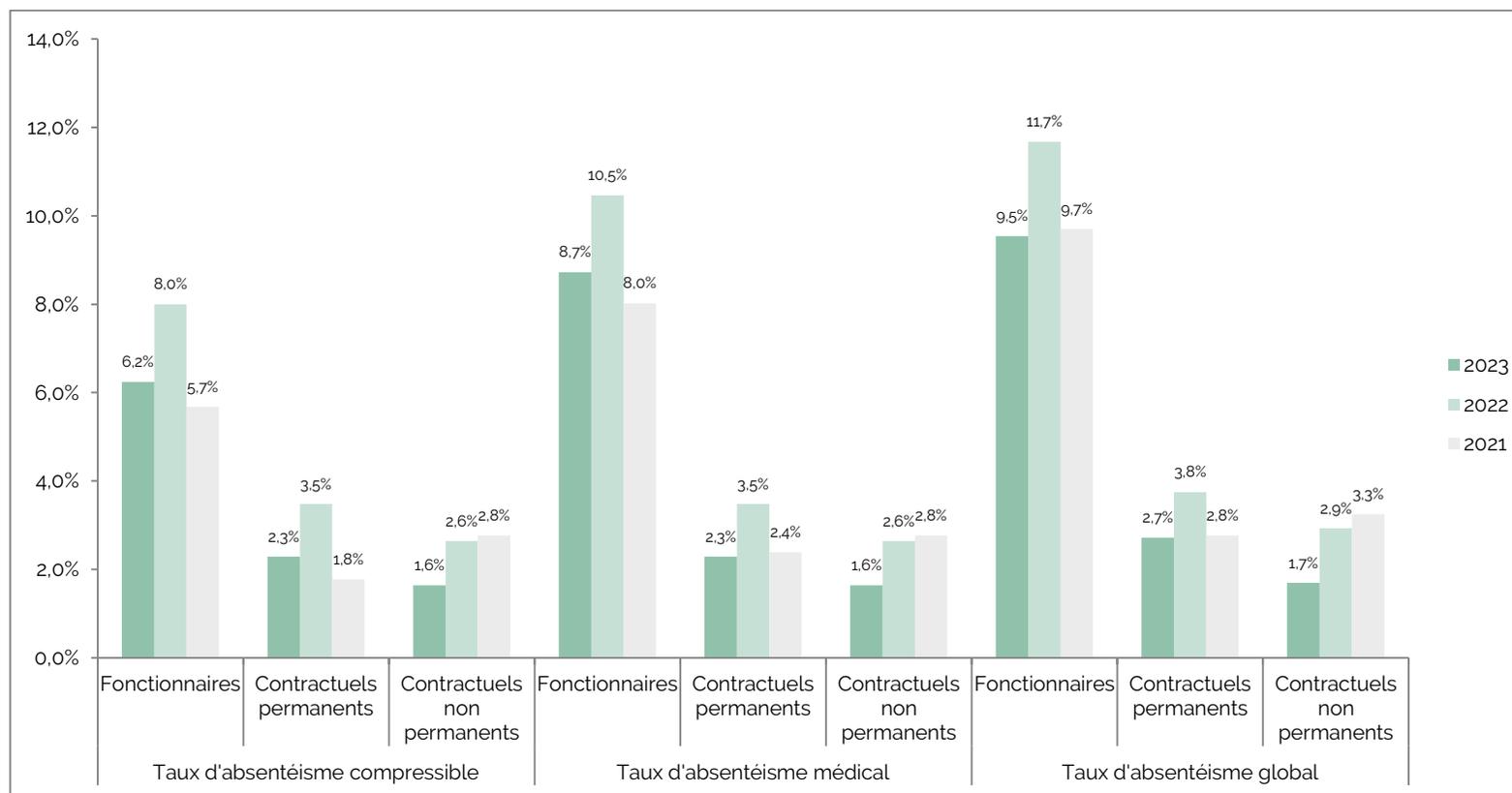
$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence calendaires des agents présents au 31 décembre 2023}}{\text{Nombre total d'agents présents au 31 décembre 2023} \times 365}$$

Si le taux d'absentéisme est de 5%, cela signifie que pour 100 agents de la Ville, l'équivalent de 5 agents a été absent toute l'année.

5.1.2 Données générales

Pour les fonctionnaires et les contractuels sur emplois permanents, l'absentéisme en 2023 est en baisse par rapport à 2022 et retrouve un niveau équivalent à celui constaté en 2021.

L'absentéisme des contractuels sur emplois non permanents est en baisse en 2023 par rapport aux deux années précédentes.



En 2023, les agents permanents ont cumulé 32 828 jours d'absences tous motifs confondus soit une baisse de 21% par rapport à 2022 (41 501 jours) et un niveau équivalent à 2021.

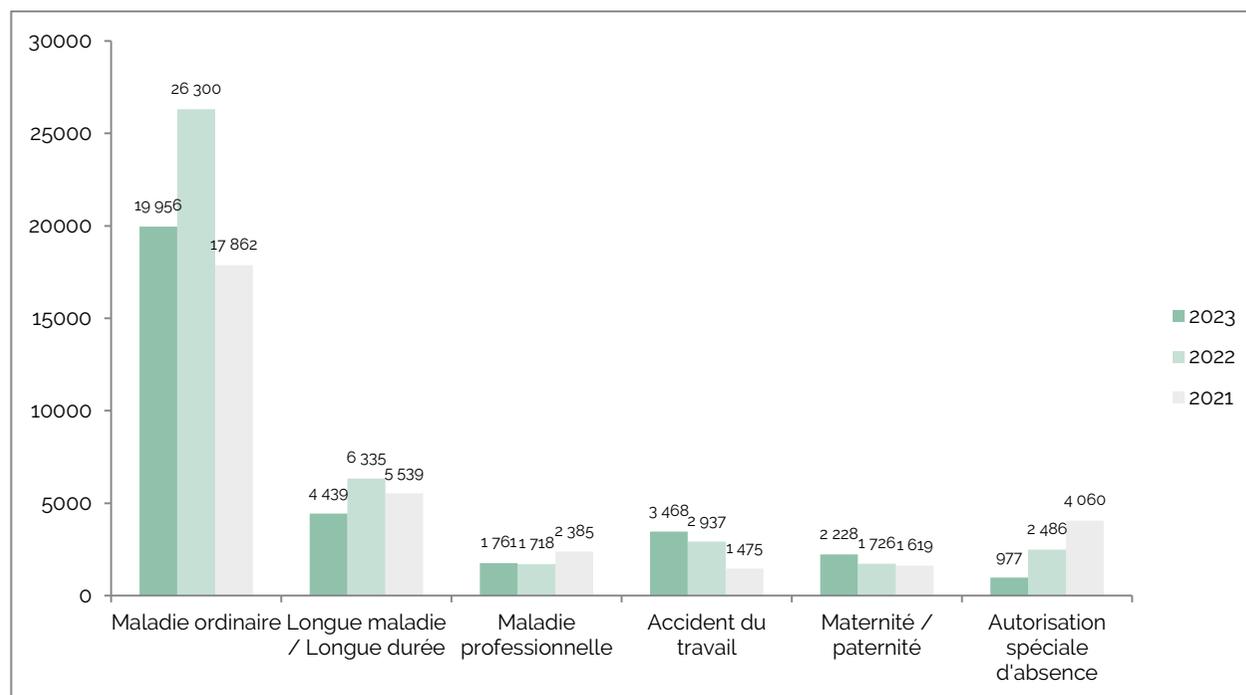
A titre de comparaison, en 2019, dernière année normale de fonctionnement avant la période Covid, 35 661 jours d'arrêt avaient été dénombrés tous motifs confondus.

Le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire est en nette baisse par rapport à l'année 2022 mais reste légèrement supérieur à l'année 2021.

Néanmoins, en 2021 et 2022, une part des jours d'absences au titre de la maladie ordinaire a été absorbée par les autorisations spéciales d'absences au titre des mesures d'isolement dans le cadre de la crise sanitaire ce qui rend la comparaison difficile.

Les jours d'absences au titre des congés de longue maladie et de longue durée sont en diminution par rapport aux deux années précédentes. A l'inverse le nombre de jours d'absences au titre des accidents de travail est en progression.

Nombre de jours d'absences calendaires cumulés par les agents permanents par type d'absence

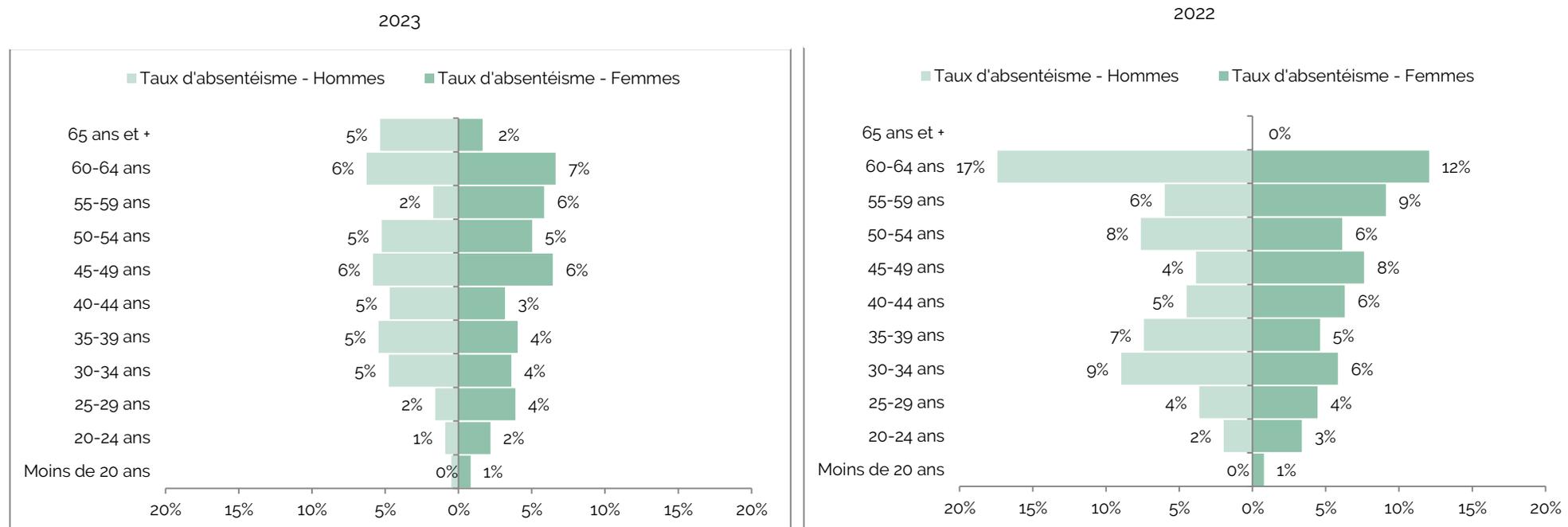


5.1.3 La maladie ordinaire

En 2023, l'absentéisme pour maladie ordinaire est très légèrement supérieur chez les femmes (6,5%) par rapport aux hommes (6,0%).

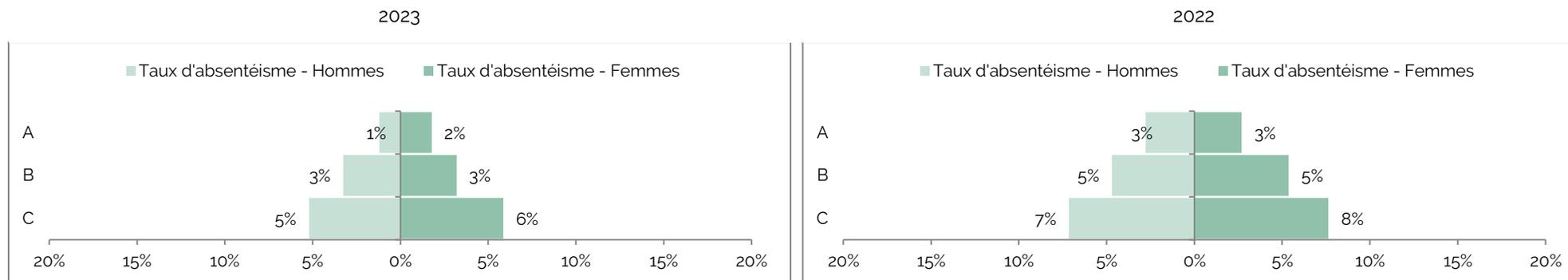
Les trois tranches d'âge les plus jeunes enregistrent les taux d'absentéisme les plus faibles. A l'inverse, la tranche d'âge 60-64 ans et la tranche d'âge 45-49 ans enregistrent les taux d'absentéisme les plus élevés.

Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire par genre et tranche d'âge des agents permanents en 2022 et 2023



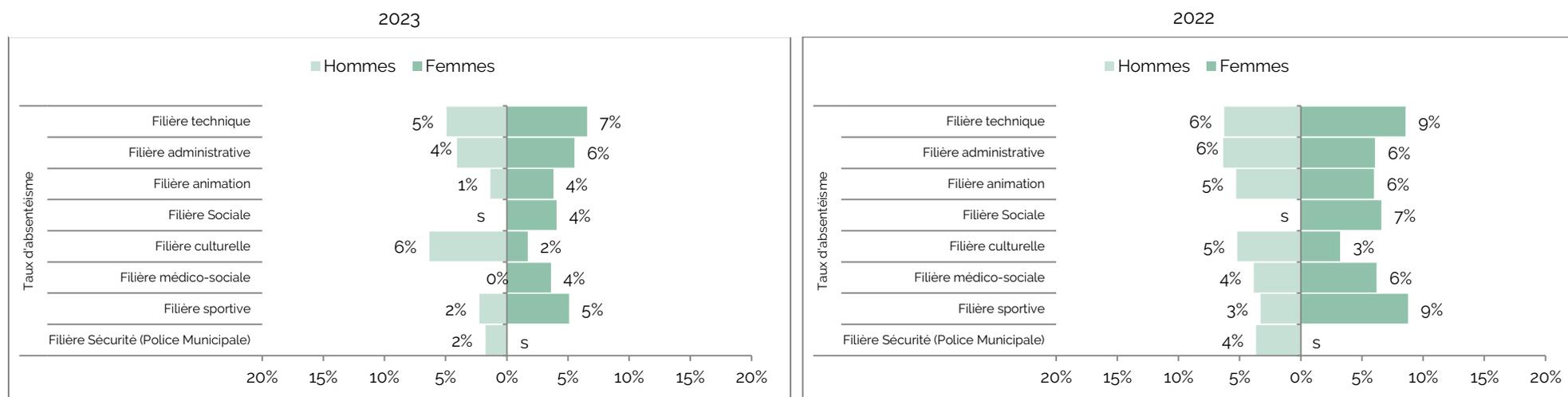
La catégorie A est celle où le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est le plus faible. A l'inverse la catégorie C est celle où le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est le plus élevé.

Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire par genre et par catégorie des agents permanents en 2022 et 2023



La filière technique est celle qui a le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire le plus élevé (7,3%) puis la filière sociale (6,8%). A l'inverse la filière culturelle (3,9%) et la filière sécurité (5,2%) sont celles ayant le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire le plus faible.

Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire par genre et par filière des agents permanents en 2022 et 2023



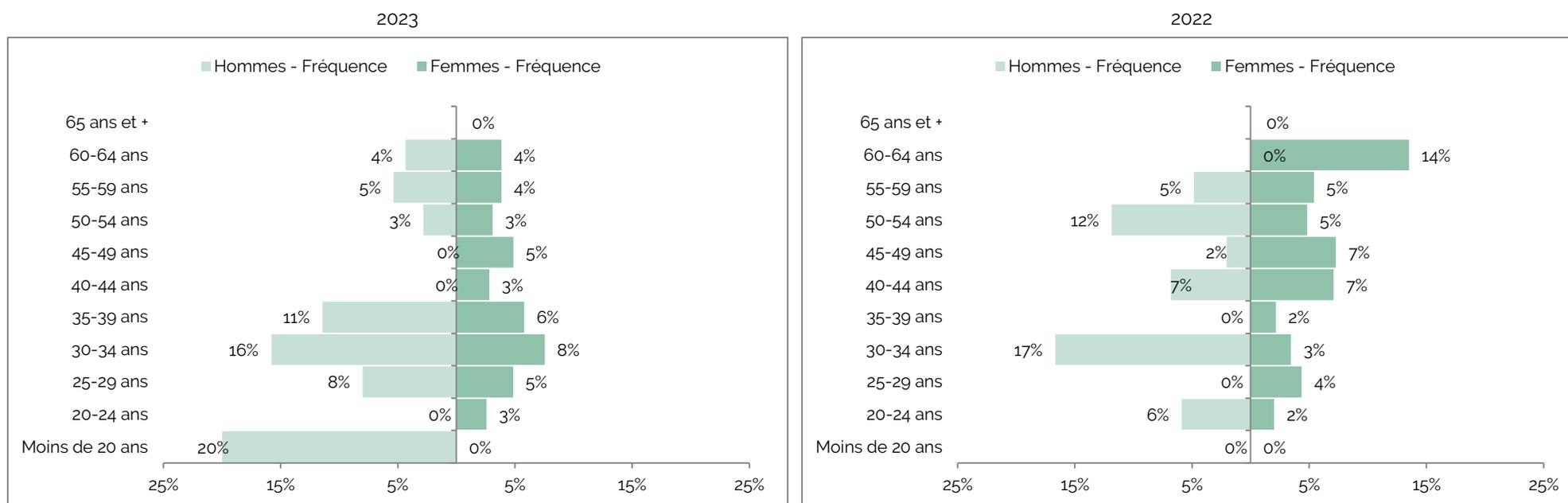
5.1.4 Les accidents de service

En 2023, 56 accidents de service ayant donné lieu à un arrêt de travail ont été comptabilisés à la Ville pour les agents permanents. Ces 56 accidents de service représentent un volume de 3468 jours d'absence.

En 2023, la fréquence des accidents de travail est plus élevée chez les hommes âgés entre 30 et 39 ans (16% pour la tranche 30-34 ans ; 11% pour la tranche 35-39 ans).

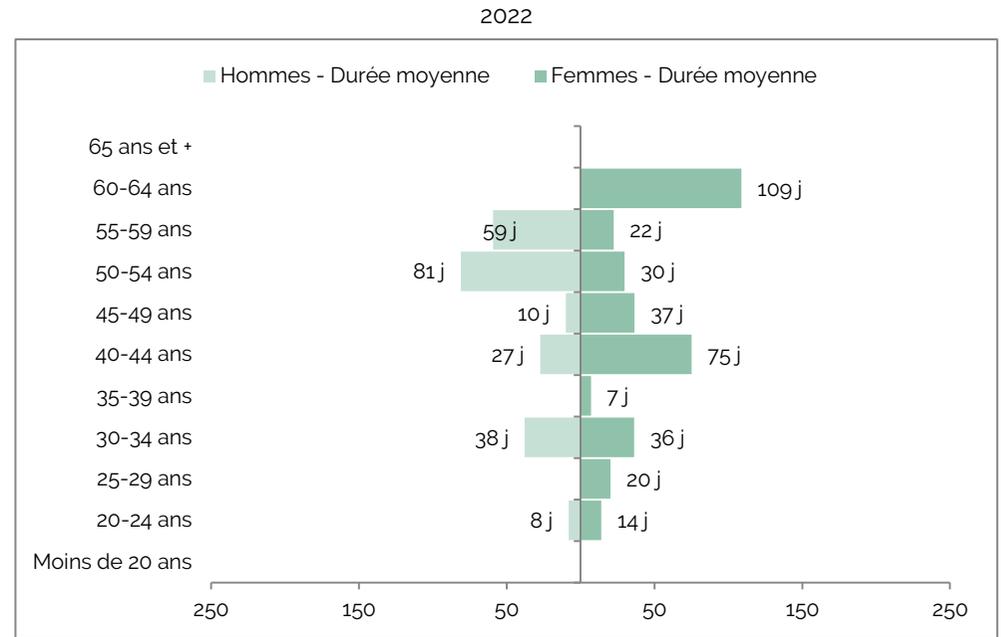
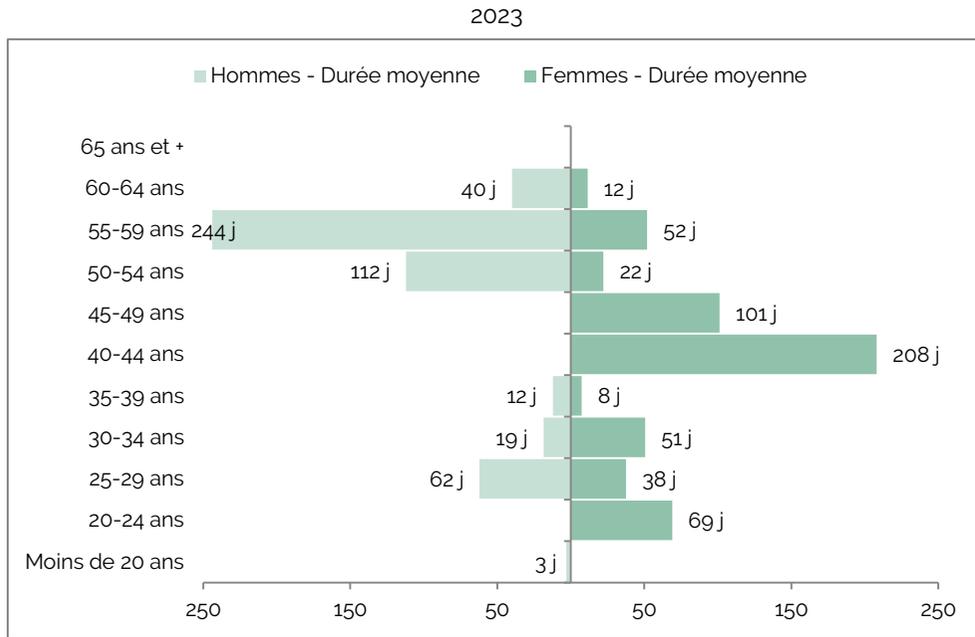
La tranche d'âge des moins de 20 ans n'est pas significative compte-tenu du faible nombre d'agents qui la compose.

Fréquence des accidents de service par genre et par tranche d'âge en 2022 et 2023¹⁰



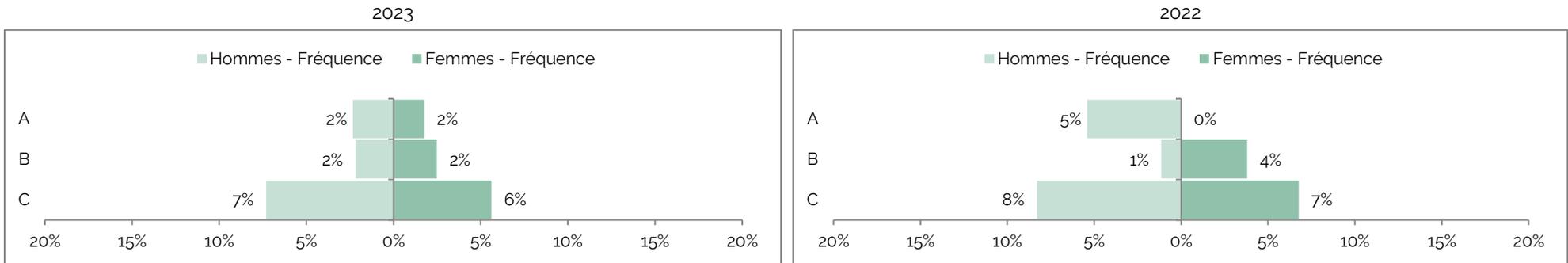
¹⁰ Nombre d'arrêts constatés dans l'année / Effectifs présents au 31 décembre

Durée moyenne des accidents de service par genre et tranche d'âge en 2022 et 2023 (en jours calendaires)



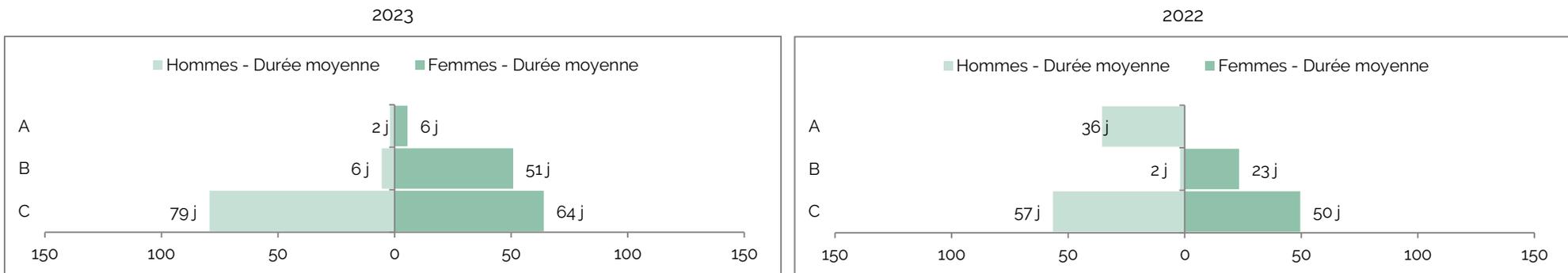
En 2022 et 2023, les accidents de service sont plus fréquents chez les agents de catégorie C.

Fréquence des accidents de service par genre et par catégorie en 2022 et 2023



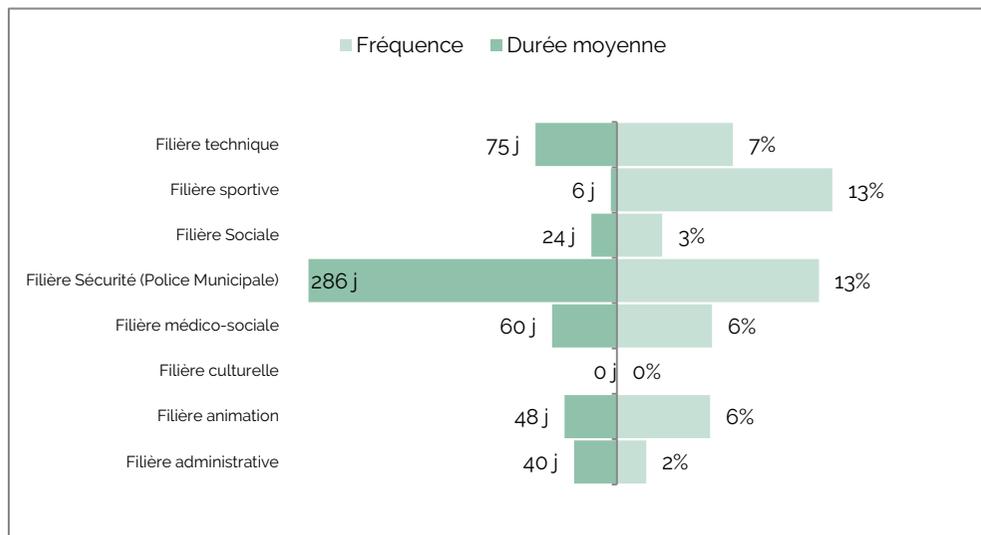
La durée moyenne des arrêts au titre des accidents de service est également plus longue pour les agents de catégorie C que des deux autres catégories.

Durée moyenne des accidents de service par genre et catégorie en 2022 et 2023 (en jours calendaires)

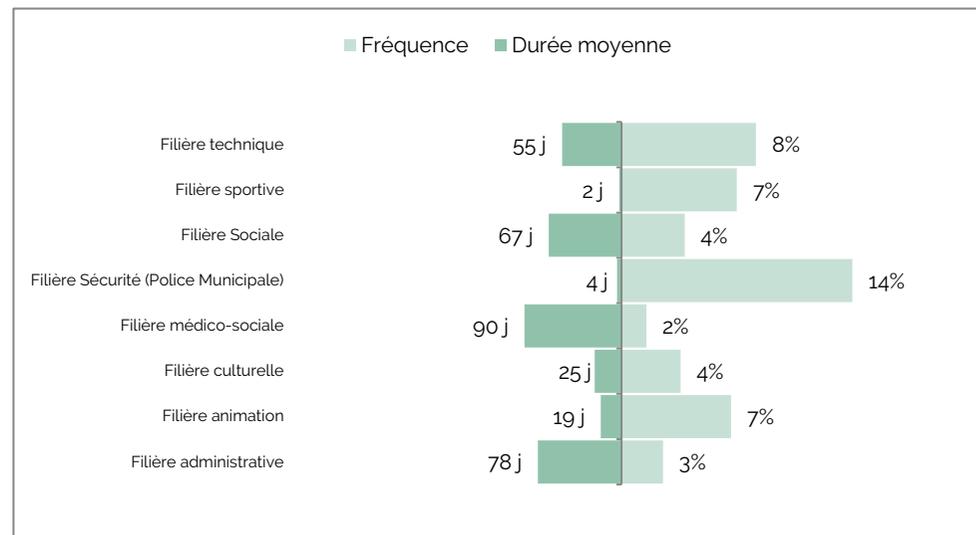


Durée moyenne et fréquence des accidents de service par filière en 2022 et 2023

2023



2022



5.2 La politique d'action sociale

5.2.1 Participation santé et prévoyance

La Ville participe aux frais de cotisations de la mutuelle des agents, sous réserve qu'il s'agisse d'un contrat de santé labellisé. Le montant brut de la participation varie en quatre tranches, en fonction du revenu de l'agent, afin d'accentuer l'effort sur les revenus les plus bas.

Tranche	Montant	Revenu brut de référence
Tranche 1	25 €	revenu brut de référence inférieur à 1600€
Tranche 2	20 €	revenu brut de référence compris entre 1 600€ et 1 899€
Tranche 3	15 €	revenu brut de référence compris entre 1 900€ et 2 099€
Tranche 4	10 €	revenu brut de référence compris entre 2 100€ et 2 600€

Concernant la prévoyance, la participation varie selon deux niveaux.

Tranche	Montant	Revenu brut de référence
Tranche 1	10 €	revenu brut de référence inférieur à 1900€
Tranche 2	5 €	revenu brut de référence compris entre 1 900€ et 2600€

La mise en œuvre de la protection sociale complémentaire va évoluer de manière significative en 2024 et 2025 :

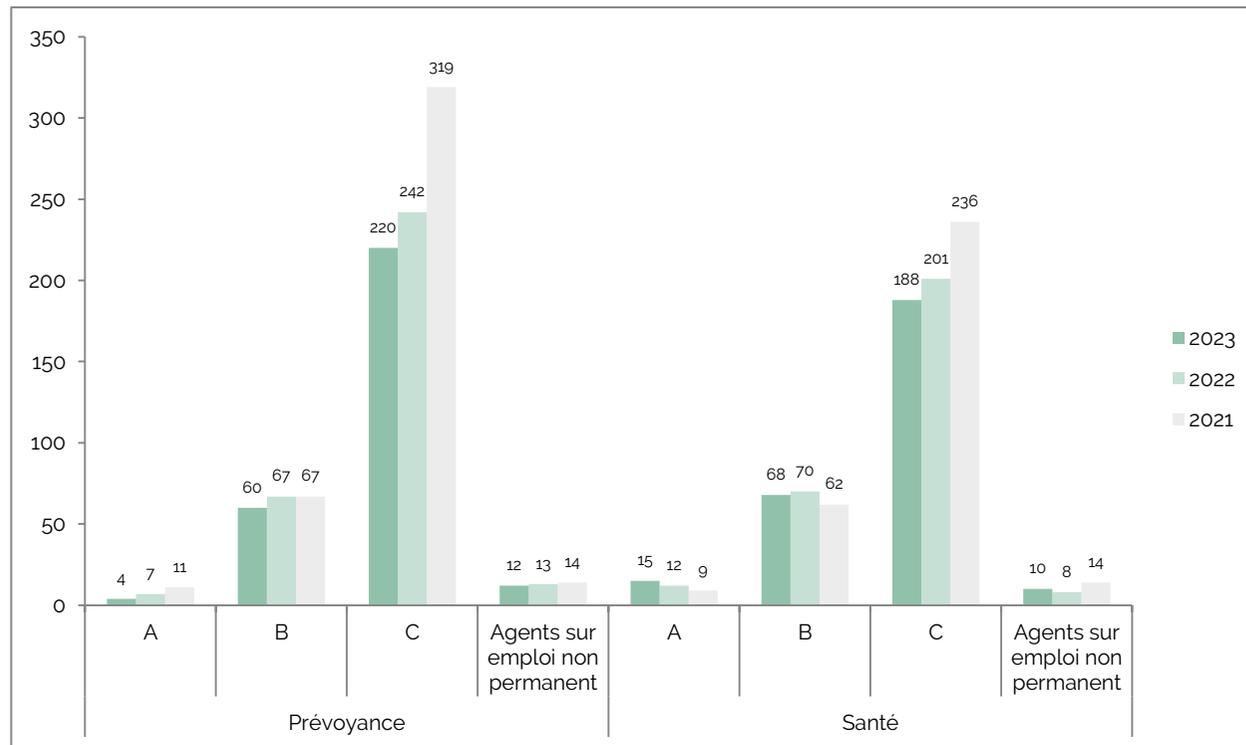
- A compter du 1^{er} juillet 2024, tous les agents (à l'exception des agents vacataires) disposant d'un contrat de mutuelle labellisé pourront bénéficier d'une participation de 20 €, 30 € ou 40 € selon leurs revenus. La Ville a souhaité proposer un montant de participation supérieur à celui que l'Etat imposera a minima aux collectivités à compter de 2026, qui est fixé aujourd'hui à 15 €.
- En janvier 2025 entrera en vigueur l'adhésion obligatoire à un contrat de groupe en matière de prévoyance, avec une prise en charge de la cotisation prévoyance à hauteur de 50 %, 60 %, 70 % ou 100 % selon le revenu.

Par ailleurs, les seuils de revenus à prendre en compte vont également être réévalués.

En 2023, 281 agents ont bénéficié de la participation à la mutuelle santé et 296 de la participation à la prévoyance. Le nombre de bénéficiaires à ces deux participations est en diminution par rapport à 2022 (Santé : -10 | Prévoyance : -33).

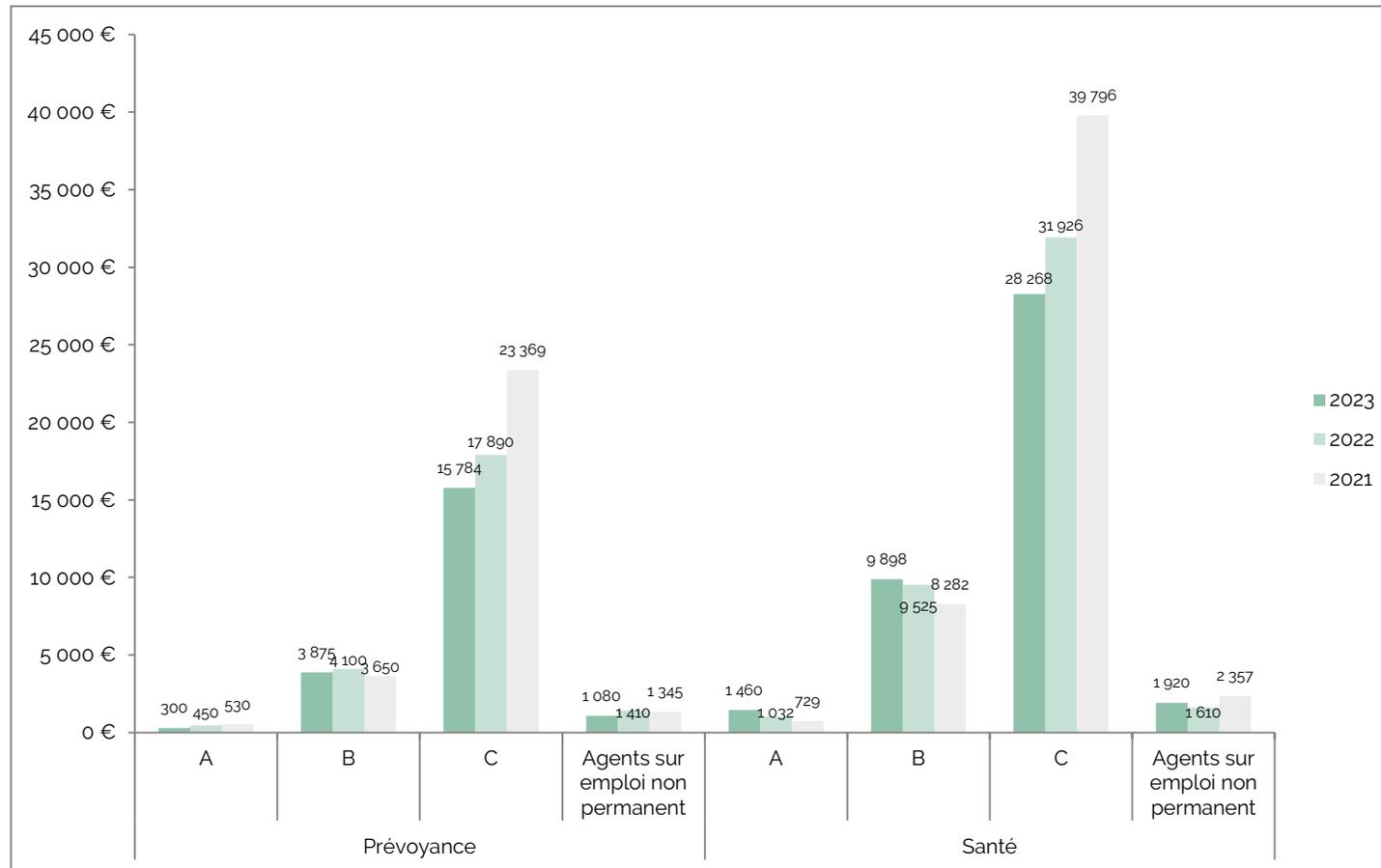
Cette tendance s'explique par les différentes mesures de revalorisations salariales (PPCR, évolution du point d'indice...) intervenues au cours des dernières années ayant entraîné une augmentation du niveau de rémunérations des agents. En conséquence, le nombre d'agents éligibles aux différentes tranches a diminué.

Nombre de bénéficiaires par catégorie de la participation de l'employeur à la prévoyance et à la mutuelle santé



La participation annuelle de la Ville à la mutuelle s'élève à **41 546 €** et à **21 039 €** pour la prévoyance. Le montant des participations versées par la Ville baisse par rapport à 2022 et 2021 corrélativement à la diminution du nombre de bénéficiaires.

Montant des participations annuelles de l'employeur versées par catégorie

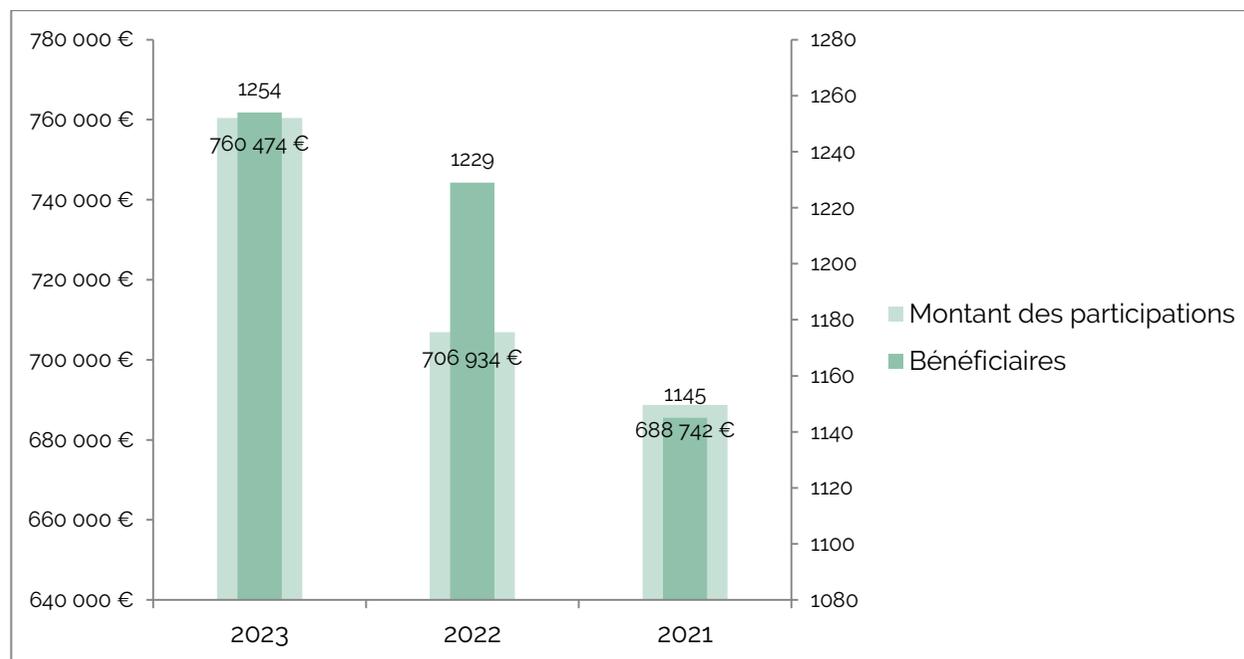


5.2.2 Titres restaurants

Le nombre de bénéficiaires des titres-restaurant, d'une valeur faciale de 8 €, dont 60% sont pris en charge par l'employeur, est en augmentation constante depuis 2021.

Pour mémoire les titres-restaurant sont également octroyés aux agents contractuels dès 1 mois de contrat.

Nombre de bénéficiaires sur emplois permanents présents au moins un jour dans l'année et montant de la participation de la Ville



En 2023, 1254 agents employés au moins un jour sur un emploi permanent ont bénéficié de titres restaurants soit une augmentation de 25 agents par rapport à 2022.

Les titres restaurants constituent le deuxième axe majeur d'évolution de la politique sociale de la Ville, avec une augmentation de la valeur faciale de 1 euro dès le 1^{er} septembre 2024.

6. La formation

Le volet formation faisant l'objet d'un bilan spécifiquement dédié n'est pas intégré au rapport social unique.

7. Le dialogue social et les mouvements sociaux

7.1 Les instances statutaires

L'année 2023, fait suite aux élections professionnelles qui se sont déroulées le 8 décembre 2022. Aussi, dans le cadre de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique, de nouvelles instances ont été installées. Le Comité Social Territorial (CST) remplace le Comité Technique (CT) et la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et des Conditions de travail (F3SCT), une émanation du CST pour les Villes avec plus de 200 agents au lieu du Comité d'Hygiène et de Sécurité au Travail (CHSCT).

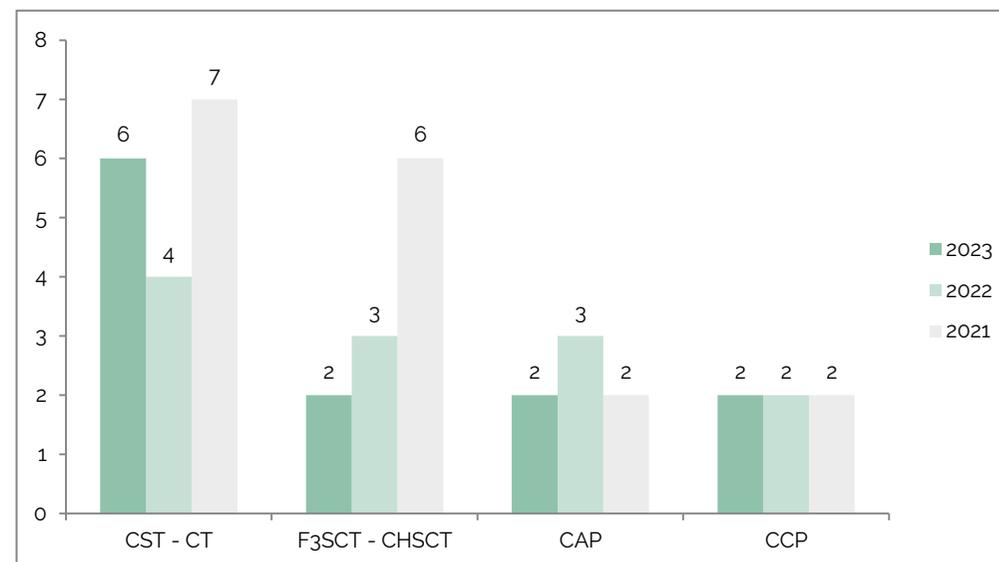
L'actualisation du Protocole d'accord de l'exercice du droit syndical et du dialogue social à la Ville de Saint-Herblain et les règlements intérieurs pour chaque instance ont été travaillés et partagés avec l'ensemble des organisations syndicales présentes à la Ville (CFDT, SUD et CGT).

Le nombre total d'instances est identique à 2022. Une instance F3SCT a été reportée en 2024

Des dossiers présentés en CST et à la F3SCT en 2023:

- le règlement intérieur pour chaque instance,
- des ajustements d'organisations de directions,
- l'évolution d'organisation de la direction de l'éducation,
- la résorption de la précarité à la DE,
- le transfert d'agents Ville au CCAS,
- l'actualisation du régime indemnitaire,
- la mise à jour du tableau des emplois.
- des bilans : GIPA, formation, promotions interne, avancement de grade,
- le RSU et sa synthèse,
- la prime « pouvoir d'achat »,
- des procédures : visite sur site,
- des modes opératoires - démarche amiante,
- le réseau des AdP et le groupe de travail

Nombre d'instances tenues par année



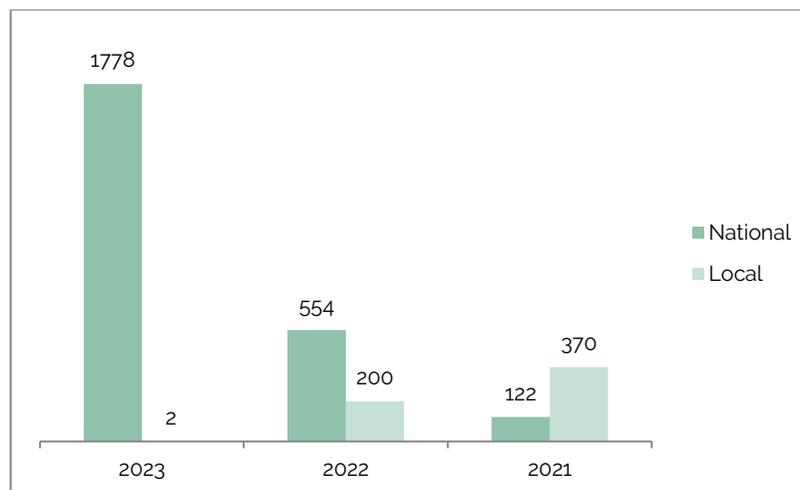
7.2 Les mouvements sociaux

A la ville de Saint-Herblain, l'année 2023 a été traversée par 24 mouvements de grève au niveau national particulièrement en lien avec la réforme des retraites mais aussi les préavis de grève reconductibles de mois en mois et 2 au niveau local.

La Ville a connu **1780 journées de grève** en 2023, contre 754 en 2022.

Le nombre d'agents déclarés grévistes a fortement augmenté, 2683 en 2023 contre 1305 en 2022.

Nombre de jours de grève par année et par mot d'ordre



8. Synthèse et débat sur l'évolution des politiques RH de la Ville

8.1 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

8.1.1 Les constats

En 2023, les mouvements de personnel sont restés importants comme les deux années précédentes. Ce sont ainsi encore 183 procédures de recrutements qui ont été ouvertes en 2023. Pour rappel, ces procédures ont été au nombre de 156 en 2022, 166 en 2021 et 105 en 2020. Cette tendance s'observe sur l'ensemble des collectivités.

Les causes identifiables restent similaires à celles repérées sur ces dernières années :

- La composition démographique du personnel de la Ville, avec des départs en retraite qui représentent près d'un quart des mobilités des agents fonctionnaires
- Un bassin d'emploi dynamique qui favorise les mobilités
- Des souhaits d'évolution ou de changement qui animent les agents.

La dynamique de recrutement se poursuit, avec pour la deuxième année consécutive un nombre d'arrivées supérieur au nombre de départs (210 contre 140).

Par ailleurs, l'année 2023 a été marquée par une nette baisse des vacances de postes, une cinquantaine de postes étaient vacants en fin d'année, contre plus de 80 fin 2022

Néanmoins des difficultés de recrutements demeurent, avec des facteurs qui concernent l'ensemble des collectivités :

- Une attractivité moindre du secteur public par rapport au secteur privé dans certains domaines (ex : les métiers de l'informatique, du bâtiment)
- Une concurrence forte entre collectivités liée au développement de certaines politiques publiques (ex : l'accroissement des besoins en policiers municipaux) et au niveau de régime indemnitaire servi pouvant instaurer une concurrence entre les collectivités.
- Des métiers avec des exigences de technicité de plus en plus fortes et qui peinent à attirer (ex : marchés publics, droit des sols, finances, RH...)
- Un nombre de candidatures limité pour des besoins qui ne cessent de croître du fait des besoins des usagers (ex : animateurs périscolaires).

Des formations métiers qui peinent à se remplir et qui ralentit donc le nombre de candidats potentiels sur des métiers par ailleurs en tension (ex : aides-soignantes, auxiliaires de puériculture...).

Enfin, la collectivité présente un profil un peu différent des collectivités de même strate en matière de répartition par filières.

Les politiques publiques volontaristes dans les domaines de la culture, du sport, de l'animation ainsi que dans le secteur social et médico-social, se traduisent par des effectifs plus nombreux que dans les moyennes nationales.

Par ailleurs, la répartition des compétences avec Nantes Métropole explique une proportion de la filière technique inférieure à la moyenne nationale.

Au regard des projets de mandat nombreux et ambitieux en matière d'investissement, ces éléments doivent devenir un élément de veille. Ce profil doit donc nous interroger en matière d'organisation et de recrutement dans un contexte plutôt défavorable à l'emploi public dans les métiers techniques (accentuation forte de la concurrence du marché privé sur les emplois techniques tout grade confondu).

Pour autant, il est important de noter que les mesures prises en matière de résorption de la précarité notamment sur la direction de l'éducation (création de postes permanents, augmentation des temps de travail...) ont contribué à une meilleure attractivité des postes d'animateurs périscolaires se traduisant aujourd'hui par des postes permanents pourvus en totalité. Avant 2022, il était régulier d'avoir une vingtaine de postes d'animateurs périscolaires vacants sur toute une année scolaire.

8.1.2 Les perspectives

➤ Anticiper et accompagner

- Anticiper les perspectives de départ en retraite à l'horizon 2030 qui représenteraient 20 % des effectifs (30 % à l'échelle nationale) afin de mieux appréhender le renouvellement des effectifs, de questionner l'évolution des besoins, des pratiques, voire d'interroger l'évolution du périmètre de certaines activités.
- Accompagner les directions dans l'anticipation des départs à la retraite au sein de leurs effectifs, plus particulièrement lorsque les métiers concernés sont considérés comme des métiers en tension
- Anticiper la montée en compétences de certains profils, en lien avec la projection des départs en retraite, par le développement du mentorat et la définition de plans de formation, afin de garantir la continuité des connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice des missions de la Ville
- Identifier les métiers amenés à évoluer, à disparaître, à apparaître dans les années à venir et accompagner ces transitions auprès des encadrants, des agents notamment par le biais de sensibilisation, formation afin de se projeter
- Continuer, par l'intermédiaire du pôle accompagnement des parcours professionnels, à accompagner les agents qui souhaitent ou doivent envisager une reconversion professionnelle, en croisant les besoins connus ou futurs de la collectivité, les compétences et appétences des agents concernés et les parcours de formation envisageables.

➤ Renforcer l'attractivité et la visibilité de la Ville

- Poursuivre la modernisation de nos processus de recrutement par la multiplication de la participation des services de la Ville à des forums de l'emploi, par une adaptation de nos méthodes de recrutement via une utilisation professionnelle et proactive des nouveaux outils de recrutement. Il s'agit par exemple de contractualiser avec le réseau social « linkedin » en adhérant à une formule payante permettant d'une part une visibilité et une accessibilité plus forte de nos offres d'emplois et d'autre part un accès direct à des candidats en recherche de mobilité. Il s'agit également de travailler différemment et d'aller de manière structurée et organisée plus au-devant des candidats potentiels, de limiter les risques de n'avoir aucune candidature sur certaines vacances d'emplois, en d'autres termes d'utiliser les méthodes des cabinets de recrutement.
- Réfléchir à des collaborations à mener à l'échelle du bassin d'emploi avec d'autres collectivités concernées par des difficultés de recrutement sur certaines filières (ex : l'animation périscolaire, les services techniques...)
- Continuer à faire connaître la Ville et ses métiers en développant les contacts avec les écoles et organismes de formation et agir sur l'insertion professionnelle des jeunes en continuant à développer l'accueil de stagiaires et d'apprentis, en diversifiant les secteurs d'activité concernés et les niveaux de diplôme, et en poursuivant les initiatives menées dans le cadre du parcours citoyen.
- Renforcer notre communication sur les postes à pourvoir et adapter nos supports de diffusion des offres afin d'élargir le vivier de candidats.

8.2 Les conditions de travail et de rémunération des agents

8.2.1 Les constats

En matière de rémunération,

Les données de rémunération prises en référence dans le RSU ne montrent pas de différences de rémunération qui auraient leur source dans un traitement discriminatoire, notamment entre hommes et femmes. A ancienneté égale, à fonction managériale identique un homme et une femme sont rémunérés de la même manière.

Néanmoins certaines données peuvent être mises en avant :

- Une proportion de postes à temps non complet supérieure aux collectivités de même strate.
Si ce constat est lié à la structuration des activités de la Direction de l'éducation qui concentre la très grande majorité des emplois à temps non complet, il n'en reste pas moins que cette situation est génératrice d'une forme de précarité pour les agents concernés, qui s'avèrent être très majoritairement des femmes.
- Un traitement distinct des heures supplémentaires et des heures complémentaires, seules les premières faisant l'objet d'une rémunération majorée.

La Ville porte une attention particulière à la gestion des heures complémentaires. Ainsi, en 2022, les heures complémentaires correspondant à un besoin permanent ont été identifiés pour les adjoints techniques de la direction de l'Education et ont été intégrées à compter de septembre 2022 dans leur temps de travail. L'organisation du travail doit également être regardée afin d'identifier la possibilité de procéder à de nouvelles augmentation de temps de travail.

Un bilan de la réorganisation de la direction de l'éducation est actuellement en cours, au-delà d'objectiver les apports de la restructuration de la Direction, il devra permettre d'identifier les éventuelles possibilités de transformation d'heures complémentaires récurrentes en besoin permanents.

En matière de santé et de qualité de vie au travail,

En matière d'absentéisme, après l'évolution négative observée en 2022, les taux d'absentéisme ont assez nettement diminué en 2023 pour revenir aux données observées en 2021.

La hausse de l'absentéisme en 2022 était un phénomène connu par l'ensemble des collectivités, tandis que les premières enquêtes qui paraissent pour 2023 mettent en avant une stabilité après plusieurs années de hausse.

Le taux d'absentéisme compressible des agents permanents à la Ville s'élève 5.34%, légèrement inférieur aux premières statistiques nationales (5.7%). Pour mémoire il était de 7% en 2022.

La question de l'absentéisme reste un sujet prégnant. Les actions engagées notamment sur le volet prévention (document unique) doivent nous permettre de mieux identifier les situations professionnelles pouvant impacter la santé des agents.

Le bilan mené en 2022-2023 sur l'organisation du temps de travail a conduit à développer la boîte à outils disponible pour les encadrant en matière d'organisation du temps de travail de leur équipe en ouvrant notamment la possibilité de la semaine de 4 jours à certains cycles de travail générant des RTT. Les directions sont invitées au-delà de fixer un cadre de fonctionnement de leurs équipes équitable et transparent de faire preuve de souplesse d'organisation lorsque les nécessités de service le permettent.

8.2.2 Les perspectives

- Des chantiers doivent se poursuivre pour lutter contre la précarité
 - Rester attentif aux possibilités d'augmentation des quotités de temps de travail des postes à temps non plein de la direction de l'éducation suite aux premières étapes activées en septembre 2022.
Cet axe de travail est une illustration des actions à engager pour lutter contre la précarisation de métiers fortement féminisés.
 - Une fois stabilisé le périmètre des heures complémentaires incompressibles, des discussions seront ouvertes, la mise en place du dispositif de majoration des heures complémentaires pourra être interrogé.
 - Dans la continuité de ces actions, un travail devra se poursuivre afin d'identifier l'ensemble des pistes de réduction de la précarité, d'amélioration de l'accompagnement des parcours professionnels et de réflexion sur le recours à d'autres modalités de fonctionnement.

- Des chantiers à poursuivre sur l'amélioration de la qualité de vie au travail
 - Consolider le déploiement du télétravail à la Ville
 - Mener une réflexion sur la valorisation des missions complémentaires (assistants de prévention, tuteur d'agents en reclassement, encadrement de stagiaire...)
 - Stabiliser une règle encadrant, à Saint-Herblain, les modalités de définition de la rémunération des agents contractuels et les modalités d'évolution de leur rémunération dans un souci de transparence, d'attractivité mais également d'équité avec les agents fonctionnaires.

- Des chantiers à poursuivre en matière de prévention et de suivi de l'absentéisme
 - En lien également avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, développer le reclassement préventif suite à des préconisations médicales, mais également anticiper l'usure professionnelle en développant des dispositifs permettant d'envisager une seconde carrière.
 - En 2023, des agents ont continué de bénéficier d'un accompagnement par le Pôle accompagnement des parcours professionnels dans le cadre de deux dispositifs :
 - ✓ Période de préparation au reclassement (PPR) : en 2023, 13 agents ont été accompagnés dans le cadre de ce dispositif. Parmi ces 13 agents, 5 agents ont été concernés par une fin de PPR au cours de l'année 2023. 4 ont été effectivement reclassés sur un poste vacant et 1 agent a demandé une retraite pour invalidité.
Pour rappel, la durée maximale de cette période de préparation au reclassement est fixée à un an. Ainsi, pour les 7 agents entrés en PPR au cours de l'année 2023, le reclassement de ces agents ne pourra n'être envisagé qu'à partir de 2024.
Si la PPR est prévue pour une durée d'un an, à l'issue de celle-ci, l'employeur doit inviter l'agent à demander son reclassement. La collectivité dispose alors d'un délai supplémentaire de 3 mois pour déployer tous les moyens lui permettant de reclasser celui-ci sur un poste vacant dans une nouvelle filière.

- ✓ Accompagnement préventif au reclassement : 8 agents concernés en 2023 (dont 3 nouveaux). 4 agents sont sortis du dispositif au cours de l'année 2023 et ont rejoint ceux suivis dans le cadre d'une PPR suite à inaptitude définitive à toutes les fonctions de leur cadre d'emplois.

L'accompagnement préventif au reclassement est un dispositif Ville dont peuvent bénéficier les agents jugés immédiatement inaptes à leur poste, sans être pour autant inapte à leur cadre d'emplois (ne pouvant donc pas bénéficier du dispositif réglementaire de la PPR), ou pour lesquels le médecin du travail a émis un risque d'inaptitude à court, moyen ou long terme. Ainsi, ces agents peuvent être accompagnés par le Pôle APP pour bénéficier d'un bilan de compétences, de périodes d'immersion professionnelle et d'un parcours de formations adapté, et ainsi anticiper une éventuelle PPR.

8.3 L'action sociale

La Ville dispose d'une politique sociale active avec la participation à la mutuelle et à la prévoyance ainsi qu'aux titres-restaurant des agents.

Le nombre de bénéficiaires des titres-restaurant est en augmentation constante depuis 2015. Les chiffres sont plus fluctuants sur la participation santé et surtout sur la prévoyance du fait notamment des mesures nationales de ces dernières années (PPCR, évolution du SMIC, augmentation du point d'indice...)

Bien que la Ville va aujourd'hui au-delà des obligations légales qui s'imposent aux collectivités, elle souhaite continuer à développer cet axe fort de la politique sociale de la Ville à destination des agents.

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 instaure désormais l'obligation pour les employeurs publics territoriaux de participer à la prévoyance à partir du 1^{er} janvier 2025 et à la complémentaire santé à partir du 1^{er} janvier 2026.

Dans le cadre de la réforme, un débat a été organisé lors du Conseil municipal du 31 janvier 2022 sur les enjeux de la PSC et l'état des lieux de la participation de la collectivité.

La Ville souhaitant anticiper la mise en œuvre de la réforme, le travail de co-construction d'une offre de PSC n'a pas été réactivé en 2022 du fait des discussions en cours entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales au niveau national.

Suite à l'accord collectif national du 11 juillet 2023 ce travail de co-construction a pu être poursuivi, pour aboutir à des propositions adoptées par le Conseil municipal du 24 juin dernier.

La Ville va ainsi augmenter le budget consacré aux avantages sociaux de 70%, pour atteindre plus de 1.4 millions d'euros par an.

8.4 L'insertion professionnelle

8.4.1 Les constats

Depuis 2012 la Ville connaît un taux d'emploi de personnes en situation de handicap assez largement supérieur aux obligations légales en la matière et démontre ainsi son engagement dans l'inclusion professionnelle des personnes handicapées.

Les agents reconnu travailleurs handicapés qui le souhaitent sont accompagnés, par l'assistante sociale du travail, dans leur démarche auprès de la MDPH lorsqu'un renouvellement de reconnaissance est nécessaire. De même, lorsqu'une première demande de reconnaissance s'impose à un agent suite à une inaptitude et un reclassement cet accompagnement est mis en place afin de limiter les situations de non recours.

Par ailleurs, la Ville continue de s'inscrire comme lieu d'accueil de stage (scolaire, universitaire, centre de formation professionnelle...) avec 208 stagiaires en 2023 dont 87 stages de troisième. Elle est également un lieu de première expérience professionnelle au travers de l'accueil d'apprentis. A la rentrée 2023, nous comptons 17 apprentis.

8.4.2 Les perspectives

Une dynamique à poursuivre

La volonté est forte de maintenir cet engagement pour l'insertion professionnelle.

Notamment en matière d'apprentissage, la Ville souhaite augmenter progressivement dans les années à venir le nombre d'apprentis accueillis, mais également diversifier les profils et les secteurs d'activité concernés. Sur le mandat l'ambition affichée est de doubler le nombre d'apprentis,

L'objectif est d'atteindre 26 apprentis en 2026 (contre 13 en début de mandat).

8.5 L'égalité professionnelle Femmes- Hommes

8.5.1 Les constats

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Pour les collectivités de plus de 20 000 habitants, un plan d'action est à établir conformément au décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Celui-ci a été formalisé dans les lignes directrices de gestion (Comité Technique du 02 décembre 2020).

8.5.2 Les perspectives

Au regard des éléments posés dans le RSU, plusieurs axes de travail doivent pouvoir être proposés dans les réflexions à venir, et notamment les propositions suivantes :

- Limiter les postes à temps incomplets ou les rendre plus attractifs (minimum de 80% de temps), afin de lutter contre la précarité de l'emploi.
- Valoriser les parcours d'agents dans des métiers traditionnellement féminins ou masculins : création de supports de communication, présentation lors de l'accueil des jeunes de 3ème en mairie, présentation aux agents en parcours de reconversion.
- Proposer des formations à l'élargissement des choix professionnels aux agents en parcours de reconversion ou en souhait de mobilité professionnelle.
- Passer les ratios de promotion d'avancement de grade à 100 % (effectif à compter de 2024).
- Mettre en place en 2025 une réelle procédure de signalement des actes de harcèlement, de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes (procédure à bien dissocier de la procédure incident)
- Mettre en place en 2025 un accompagnement des collègues connaissant des règles douloureuses, en lien avec le médecin du travail, afin de garantir des conditions de travail satisfaisantes.