

L'an deux mille vingt, le 29 octobre à 18h00, le conseil communautaire de l'Agglo Pays d'Issoire, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire dans l'auditorium de l'école de musique à Issoire (63500), sous la présidence de Monsieur Bertrand BARRAUD, Président.

**Objet : Rapport sur l'état de la Collectivité (bilan social 2019)**

Annexe(s) : synthèse bilan social 2019 / synthèse des indicateurs d'absentéisme 2019 / synthèse des indicateurs sur la santé, la sécurité et les conditions de travail 2019 / synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux 2019 / synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2019 / rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

**Date de convocation :** 22 octobre 2020

**Date d'affichage du compte-rendu :** 5 novembre 2020

**Secrétaire de séance :** POJOLAT Marie

**Rapporteur :** CREGUT François

**Nombre de conseillers**

En exercice : 121

Présents : 97

- Titulaires : 92

- Suppléants : 5

Absents ayant donné pouvoir : 16

Absents excusés : 8

**Votants : 113**

**PRESENTS AVEC VOIX DELIBERATIVE : (97)**

ADMIRAT Nadine	DUBESSY Florence	
CALISTE Yolande (S)	DUBOST Philippe	
ALBARET Christophe	DUTHEIL Nathalie	
PELISSIER Didier (S)	FANJUL José	PAGESSE Pierre
ARCHIMBAUD Guy	FERRARIS Nathalie	PELISSIER Patrick
ARNAULT Lionel	FERREIRA Fernando	PELLEGRINELLI Christophe
	FOUCAULT Marie-Françoise	PEREIRA-MAURIAT Christine
BARDY André	MAISONNEUVE Alain (S)	PETELH Sandra
BARRAUD Bertrand	GARNAVAULT Philippe	PILLON Stéphane
BARTHOMEUF Serge	GAUDRIALUT Damien	POJOLAT Marie
BASTIEN Gérard	GILBERT Odile	PRADIER Laurent
BERNARD Jean-Paul		PRUNIER Jean-Pierre
	GOUSSARD Bérengère	PUECH David
	GOYON Guy	RAVEL Pierre
BESSON Jean-Louis	GREGOIRE Nathalie	RKINA Mohammed
BŒUF Nicole	GUILLAUME Julien	GOMEZ Jean-Marc (S)
BOISTARD Philippe	HERBST Nadine	
BOURG François	HOSMALIN Marc	ROUX Bernard
		RYCKEBOER Christian
BRUN Pascale	JAFFEUX Sébastien	SABATIER Gilles
		SALVINI Luc
BRUNETTI Graziella		
CHABAUD Christelle	LABUSSIÈRE Jean-Marc	SAUX Marie-Pierre
	LAGARDE Maguy	SCHUMACHER Emilie
CHALLET Vincent	LAMOUREUX Jean-François	SERRA Pierre
	LAVILLE Philippe	SUIDUREAU Carine
CHASSANG Jean-Pierre	LE MARREC Laurys	PLANCHAT-HERY Claire (S)
COLLET Jean-Pierre	LEGENDRE Denis	TEZENAS Olivier
CORRE Jean-Marie	LENEGRE Jean-Louis	THALAUD François
CORREIA Emmanuel		THERME Jacques
COSTE Yves	LIGNIERE Frédéric	THEVENET Emilie
COSTON David	LIVET Bertrand	
		TOURLONIAS Vincent
COUDUN Valérie	MAHINC Didier	TREHIN Anne-Marie
CREGUT François	MALORON Annie	TRILLEAUD Eric
CROZE Yves-Serge	MARIANY Marie-Line	VARISCHETTI Martine
	MASSARDIER Marie-Laure	VEZON Christophe
DENAIVES Catherine	MEALLET Roger-Jean	
	MERLEN Bernard	ZANIN Nathalie
DESVIGNES Jean	METEIGNIER Stéphane	
DRUELLE Jean-Claude		

**ABSENTS REPRESENTES (SUPPLEANTS) : (5)** AIGOUY Thierry (CALISTE Yolande) ; ANGLARET Sylviane (PELISSIER Didier) ; FRADIN Guy (MAISONNEUVE Alain) ; ROCHE Roger (GOMEZ Jean-Marc) ; SUTY Lionel (PLANCHAT-HERY Claire) ;

**ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR : (16)** BESSEYRE Fabien à RYCKEBOER Christian ; BRONNER Ulrich à PETEILH Sandra ; CHABRILLAT Frédéric à BRUN Pascale ; COSTON Marie à BARRAUD Bertrand ; DABERT Jean-Claude à THEVENET Emilie ; DESCOUTEIX-GENILLIER Juliette à PUECH David ; JAFFEUX Ophélie à CHALLET Vincent ; JEANMOUGIN Isabelle à DESVIGNES Jean ; KINDT Patrick à MARIANY Marie-Line ; LEROY Véronique à MASSARDIER Marie-Laure ; LLONG Lucie à MEALLET Roger-Jean ; MONTMORY Dominique à PILLON Stéphane ; MOREL Jacques à LENEGRE Jean-Louis ; NUÑEZ-ORTIN Aurélia à FERRARIS Nathalie ; SAUVANT Jean-Pierre à CORREIA Emmanuel ; TINET Georges à LAMOUREUX Jean-François ;

**ABSENTS EXCUSES : (8)** BARBET Laurent ; BERTHELOT Pascal ; BRUNEL Séverine ; CHANIMBAUD Lionel ; GONTHIER Emmanuel ; NICOLLET Michel ; ROCHETTE Christophe ; WALTER Christian ;

\*

### **LE RAPPORTEUR DONNE LECTURE DU RAPPORT SUIVANT**

Obligation légale, le rapport sur l'état de la collectivité, couramment appelé bilan social, dresse un panorama de l'emploi et des conditions de travail des agents pour chaque collectivité. Il offre une vision globale et dynamique des ressources humaines et constitue un outil de suivi de l'évolution des effectifs. Ce rapport indique les principales caractéristiques des agents territoriaux, de l'organisation et des pratiques. Il s'intéresse notamment aux évolutions en termes de statuts, de formation professionnelle, d'absentéisme ou encore de rémunération.

Ainsi, le bilan social est à la fois :

- Un outil de dialogue social à travers sa présentation au comité technique,
- Un outil de gestion des ressources humaines,
- Un instrument de comparaison dans l'espace et le temps.

En application des dispositions légales et réglementaires, le Président de la Communauté d'Agglomération doit présenter au moins tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de l'établissement. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la Communauté d'Agglomération. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel. Il présente également des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents contractuels. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat. A partir des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, une négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. Une synthèse du bilan social est annexée au présent rapport. Le bilan intégral peut être communiqué sur demande auprès de la Directrice du Management et des Ressources Humaines.

Vous trouverez rapidement listés ci-après les informations principales issues de ce rapport :

- Au 31 décembre 2019, la Communauté d'Agglomération employait 382 agents sur emplois permanents (278 fonctionnaires et 104 agents contractuels) et 52 agents sur emplois non permanents ;
- La répartition des effectifs par catégorie hiérarchique pour les emplois permanents est la suivante :
  - 15% en catégorie A ;
  - 17% en catégorie B ;
  - 68% en catégorie C ;

- L'âge moyen des agents sur emploi permanent est de 43 ans ;
- Le nombre d'ETPR (équivalent temps plein rémunéré) est de 323,33 pour les emplois permanent et de 41,75 pour les emplois non permanents ;
- Les charges de personnel représentent 33,67 % des dépenses de fonctionnement ;
- Le régime indemnitaire représente en moyenne 14,72 % de la rémunération des agents ;
- Le cadre d'emplois le plus important, représentant 26 % des effectifs est celui des agents sociaux territoriaux, cadre d'emplois auquel appartiennent les agents d'intervention du service de maintien à domicile. Il est suivi par le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation (15 % des effectifs), puis celui des adjoints administratifs territoriaux (12 % des effectifs) ;
- 12 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade ;
- Au titre de la politique d'action sociale, l'établissement cotise auprès du CNAS pour 82 284,00 € et a versé 17 679,00 € de participation employeur au titre de l'assurance prévoyance maintien de salaire.

### **Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la Communauté d'Agglomération**

L'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est un principe constitutionnel depuis son inscription dans le préambule de la constitution de 1946. La Communauté d'Agglomération en sa qualité de collectivité publique, mais aussi d'employeur, doit s'engager en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la prévention contre toutes les formes de discrimination en mettant en œuvre diverses actions visant à valoriser et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

Le 8 mars 2013 un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs. Ce protocole comporte une mesure prévoyant l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle, élargissant ainsi à la fonction publique une obligation qui incombait déjà au secteur privé. Ainsi, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que les collectivités de plus de 20 000 habitants présentent chaque année, préalablement au vote du budget, la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques menées et les actions développées visant à améliorer la situation. Ce document intègre le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, encadré par la loi du 12 mars 2012, qui dispose que les institutions publiques doivent rédiger dans le cadre du bilan social un rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle portant notamment sur le recrutement, la formation, les temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération et l'articulation des temps de vie.

Ce rapport constitue donc une photographie à un instant donné de la situation sur l'égalité femmes-hommes au sein de la Communauté d'Agglomération. Il aura, au fil des ans, pour objectif de montrer les avancées réalisées chaque année et de projeter les nouvelles actions à mener. Vous trouverez en annexe le rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle au titre de l'année 2019.

Vous trouverez rapidement listés ci-après les informations principales issues de ce rapport :

- Au 31 décembre 2019, l'établissement comptait 300 femmes et 82 hommes sur emploi permanent représentant respectivement 79 % et 21 % par genre ;
- Le taux de féminisation par catégorie hiérarchique est le suivant :
  - 71% en catégorie A ;
  - 50% en catégorie B ;
  - 87% en catégorie C ;
- Les cadres d'emplois d'agents sociaux et d'auxiliaires de soins sont composés à 100 % d'effectif féminin ; à l'inverse celui de technicien est composé à 100 % d'effectif masculin ;
- 47 % des femmes occupent un poste à temps complet et 53 % à temps non complet, 78 % des hommes sont à temps complet et 22 % à temps non complet.

**Rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT) au titre de l'année 2019**

En application des dispositions de l'article 49 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, chaque année est soumis au CHSCT un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Ce bilan est établi notamment sur la base des indications contenues dans le rapport annuel sur l'état de l'établissement (bilan social).

Au-delà de cette obligation réglementaire, ce rapport est un véritable outil de gestion des ressources humaines qui a vocation à mieux définir les actions de prévention à mettre en place au sein de la Communauté d'Agglomération et à apporter les informations statistiques nécessaires à l'adaptation des plans d'actions de santé au travail.

Le RASSCT est à la fois un outil de recensement des données de l'accidentologie de l'établissement pour analyser les accidents du travail et maladies professionnelles, mais également une base de dialogue social pour décliner des mesures de prévention des risques professionnels.

De façon très synthétique, les indications suivantes peuvent être retenues concernant l'année 2019 :

- Sur 27 accidents de service recensés (y compris accident de trajet), 21 ont entraîné un arrêt de travail, ce qui représente 773 jours d'arrêts ;
- La filière médico-sociale réalise 43 % des accidents de service, 33 % pour la filière technique ;
- 100 % des accidents de service concerne des agents de catégorie C ;
- Les filières administrative et d'animation ont réalisé chacune 50 % des accidents de trajet ;
- Les chutes de plain-pied représentent 37 % des accidents, devant les accidents de la circulation et de la manutention manuelle qui représentent chacun 18,5 % des accidents survenus sur la période ;
- Les agents du maintien à domicile représentent 25,9 % des accidents, les agents travaillant sur un poste administratif 22,2 % et les agents travaillant dans le secteur enfance jeunesse et dans le service insertion 18,5 % chacun ;
- L'essentiel des accidents concernent des atteintes ostéoarticulaires ou des contusions avec pour localisation principale la colonne vertébrale, le pied ou les membres supérieurs dues principalement à des chutes de plain-pied, à de la manutention manuelle ou à des accidents de la circulation ;
- Une maladie professionnelle ou à caractère professionnel a été reconnue contractée en service ;
- La prévention et la sécurité ont représenté une dépense globale de 21 548,00 € dont 10 509,00 € au titre de la formation.

**ENTENDU** le rapport de présentation ;

\*

**CADRE REGLEMENTAIRE**

**VU** le code général des collectivités territoriales ;

**VU** la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;

**VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33 ;

**VU** la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

**VU** le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, notamment son article 49 ;

**VU** le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;



**VU** l'arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**VU** l'arrêté préfectoral n° 16-02779 en date du 6 décembre 2016 relatif à la création de la communauté d'agglomération « Agglo Pays d'Issoire » ;

**VU** l'arrêté préfectoral n° 19-02358 en date du 31 décembre 2019 portant modification des statuts de la communauté d'agglomération « Agglo Pays d'Issoire » au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;

**VU** la délibération n° 2020/02/01-AJ de l'Agglo Pays d'Issoire en date du 16 juillet 2020 relative à l'installation du conseil communautaire et à l'élection de Monsieur Bertrand BARRAUD, Président de l'Agglo Pays d'Issoire ;

**VU** le protocole d'accord en date du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;

**VU** le débat en comité technique lors de la réunion du 23 octobre 2020 ;

**VU** la synthèse bilan social 2019, ci-annexée ;

**VU** la synthèse des indicateurs d'absentéisme 2019, ci-annexée ;

**VU** la synthèse des indicateurs sur la santé, la sécurité et les conditions de travail 2019, ci-annexée ;

**VU** la synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux 2019, ci-annexée ;

**VU** la synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2019, ci-annexée ;

**VU** le rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ci-annexé ;

**CONSIDÉRANT** que l'élaboration et la présentation d'un rapport sur l'état de la collectivité, couramment appelé bilan social constitue une obligation pour chaque collectivité ou établissement public ;

**CONSIDÉRANT** que dans l'attente de la mise en œuvre du rapport social unique, la Communauté d'agglomération est tenue d'établir un certain nombre de rapports complémentaires en notamment le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT) et le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes ;

**CONSIDÉRANT** que ces différents rapports ont vocation à permettre de définir les orientations générales de la politique de gestion des ressources humaines ;

\*

#### LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE :

- **Prend acte de la communication de la synthèse du bilan social 2019 ;**
- **Prend acte de la communication de la synthèse du rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT) établi au titre de l'année 2019 ;**
- **Prend acte de la communication du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la Communauté d'Agglomération au titre de l'année 2019 ;**

\*

Fait et délibéré, les jours, mois et an que dessus

Au registre sont les signatures

Pour copie conforme :

Le Président,

Bertrand BARRAUD



Publié et certifié exécutoire

Issoire, le 3 / 11 / 2020

Transmis à la Sous-Préfecture d'Issoire le 3 / 11 / 2020