Bordeaux-Mérignac
Cuisine Centrale

SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE DE BORDEAUX-MERIGNAC

Rapport social unique

Ce qui était précédemment dénommé bilan social, devient désormais le rapport social unique (RSU). Il est désormais annuel et reste soumis à l'obligation d'un avis du comité technique et d'une présentation au comité syndical.

Sa forme, contrainte par la Direction générale des Collectivités locales, permet d'avoir une vision globale de la politique RH de l'établissement. Le comité technique qui s'est tenu le vendredi 19 novembre 2021 n'a émis aucune observation sur le rapport présenté.

Parmi les quelques sujets constatés, nous retenons :

- La place des femmes dans l'encadrement, à conforter,
- Le vieillissement de la population du SIVU avec la nécessaire préparation des départs (retraite …) et l'accompagnement des arrivées (apprentissage, par exemple),
- 20% de la paie d'un agent du SIVU est dédiée à son régime indemnitaire, là où d'autres collectivité n'ont adopté aucun régime indemnitaire,
- Le taux d'absentéisme en baisse, ce qui semble se confirmer en 2021. A ce sujet, notons que si plusieurs mi-temps thérapeutiques sont encore en cours et que le droit a évolué sur le sujet, les situations d'agents en absence longue ont fortement diminué. Cela s'explique par un travail collaboratif avec les intéressés, auquel les partenaires sociaux peuvent être associés.
- 91% d'agents reconnus travailleurs handicapé sont issus de la catégorie C ; c'est le reflet de la population du SIVU et de la pénibilité du travail des adjoints techniques en restauration collective et non le résultat d'une stratégie de recrutement,
- Le budget de la prévention s'élève à plus de 50 000€ (achat de matériels plus récents, et ergonomiques, achats d'équipements de protection individuelle, masse salariale affectée à la prévention), auquel s'ajouteront les 5 000€ dédiés à l'ergonomie, votés dans le cadre du passage aux 1 607 heures,
- Le plan pluriannuel de formation que nous avons tenté de maintenir en 2020, malgré les confinements et les difficultés d'adéquation, parfois, entre notre besoin, nos calendriers et l'offre du CNFPT,
- Les participations sociales employeur qui vont déjà au-delà des recommandations gouvernementales récemment émises.

www.sivu-bordeauxmerignac.fr
40, avenue de la gare – CS 12055 – 33073 BORDEAUX CEDEX
Tél 05 57 00 04 00 - Fax 05 56 08 88 97 - sivubm@sivubm.com
SIRET 253 306 187 00035

RSU

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

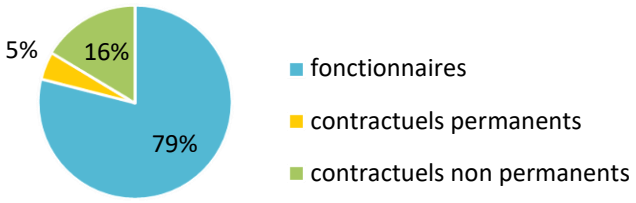
SI RESTAURAT COLLECT BORDEAUX-MERIGNAC

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

Effectifs

128 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

> **107** fonctionnaires
> **6** contractuels permanents
> **21** contractuels non permanents



Deux contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

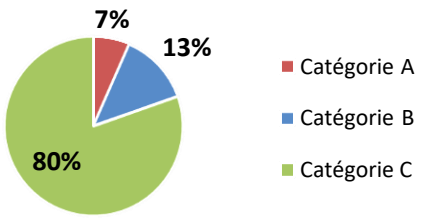
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et 41 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

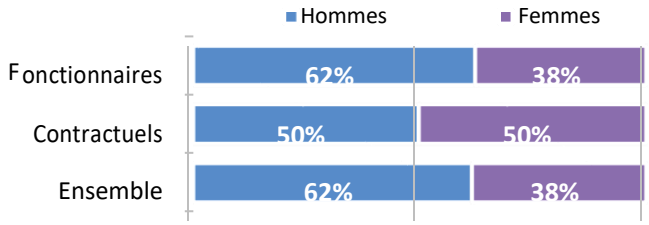
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	11%	33%	12%
Technique	88%	67%	87%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	1%		1%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

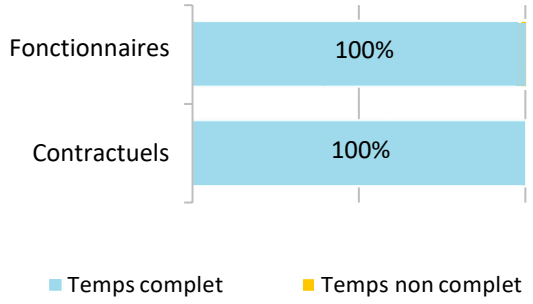


Les principaux cadres d'emplois

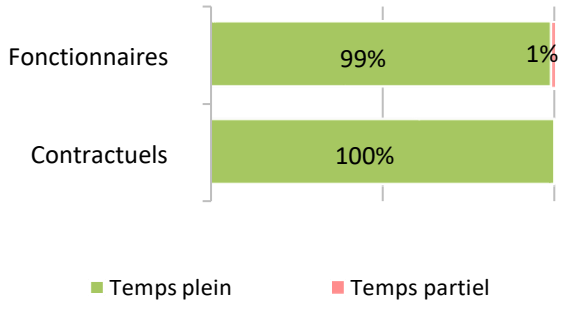
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	63%
Agents de maîtrise	12%
Techniciens	10%
Adjoints administratifs	6%
Attachés	4%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Pourcentage de temps partiel par filière

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	9%	0%
Technique	1%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

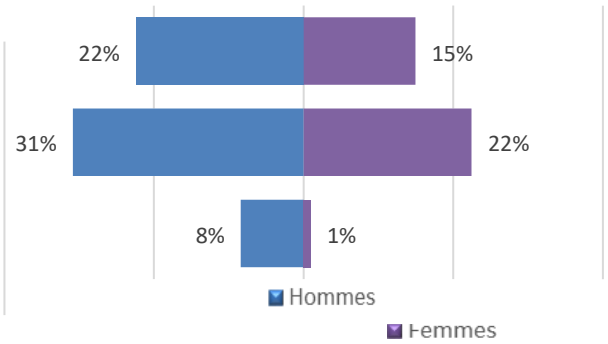
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**46,16**
Contractuels permanents	**35,83**
Ensemble des permanents	**45,58**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**30,36**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

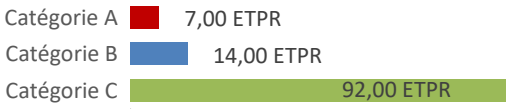
Équivalent temps plein rémunéré

151,00 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- **107** fonctionnaires
- **6** contractuels permanents
- **38** contractuels non permanents

274 820 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité
> Un agent détaché dans une autre structure
> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

en 2020, 14 arrivées d'agents permanents et 18 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
111 agents	**107 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	**7,4%**
Contractuels	↘	**-64,7%**
Ensemble	↘	**-3,6%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	61%
Départ à la retraite	28%
Mutation	6%
Licenciement	6%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	100%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

Aucun lauréat d'un concours

50 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

3 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 100,0 % femmes
dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	1	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Probité, intégrité 100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 33,69 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	16 228 891 €	Charges de personnel*	5 468 175 €	→	Soit 33,69 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 378 937 €
Primes et indemnités versées :	672 846 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 376 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	21 668 €
Supplément familial de traitement :	23 568 €
Indemnité de résidence :	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
321 507 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

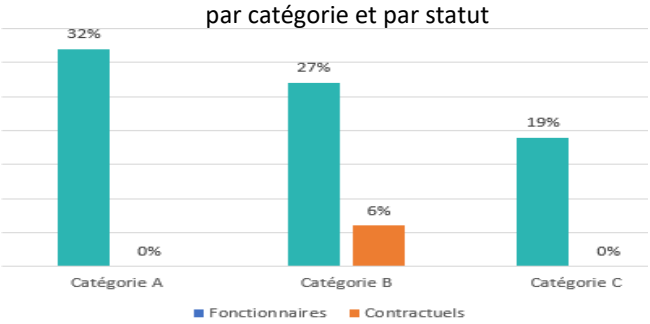
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	63 493 €	s	35 115 €	s	26 895 €	
Technique	s	s	39 994 €	31 267 €	27 141 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s					
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	**60 003 €**	**36 279 €**	**39 018 €**	**30 176 €**	**27 125 €**	
				Fonctionnaires	Contractuels	

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,89 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**20,89%**
Contractuels sur emplois permanents	**20,89%**
Ensemble	**20,89%**

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- 6376,9 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

en 2020, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences (nouveauté 2019 - agents présents au 31/12/2020)

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**8,90%**	**1,23%**	**8,47%**	**2,18%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**13,61%**	**1,23%**	**12,91%**	**2,18%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**13,64%**	**7,67%**	**13,31%**	**2,36%**

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance pour la gestion du risque accident du travail et maladies professionnelles

Accidents du travail

6 accidents du travail déclarés au total en 2020

> 4,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 11 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

11 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 91 % sont fonctionnaires*
- 91 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

6 assistants de prévention désignés dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

DÉPENSES

58 168,01€ de dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail ont été effectuées

DOCUMENT DE PRÉVENTION

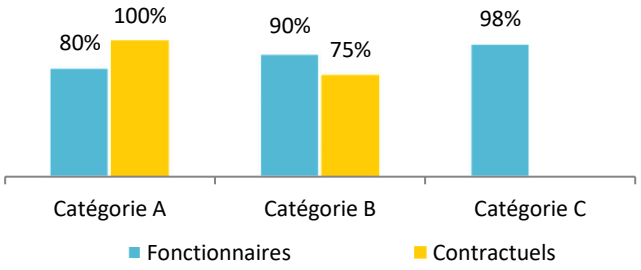
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

Formation (nouveauté 2019 - agents présents au 31/12/2019)

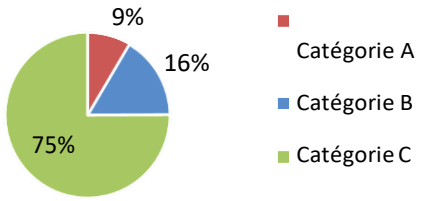
en 2020, 95,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



293 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,7 jours par agent

60 051 € ont été consacrés à la formation en 2020

CNFPT	27 %
Autres organismes	73 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	6%
Autres organismes	87%
Interne à la collectivité	6%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**29 531 €**	**19 355 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**447 €**	**160 €**

L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex. : chèques cadeau Noël ou retraite…)

La collectivité finance un service social qui est mis à disposition de tous les agents, de manière anonyme et gratuite.

Dans le cadre de la démarche RSE, la collectivité verse une prime de mobilité à tous les agents s'étant volontairement engagés dans la Charte de Développement Durable.

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

Comité Technique Local

2 réunions en 2020 dans la collectivité

Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2020 pour la collectivité