

DEPARTEMENT DE LA CHARENTE
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
GRANDANGOULEME

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
SEANCE DU 18 DECEMBRE 2025**

Délibération n°2025.12.273

Rapport Social Unique : présentation de l'avis du comité social territorial

LE DIX HUIT DECEMBRE DEUX MILLE VINGT CINQ à 16 h 00, les membres du Conseil communautaire se sont réunis au siège de la communauté d'agglomération de GrandAngoulême - 25 boulevard Besson Bey à ANGOULEME suivant la convocation qui a été adressée par Monsieur le Président.

Date d'envoi de la convocation : 12 décembre 2025

Secrétaire de Séance: Jean-Luc MARTIAL

Membres en exercice: **75**

Nombre de présents: **50**

Nombre de pouvoirs: **22**

Nombre d'excusés: **3**

Membres présents : Joëlle AVERLAN, Brigitte BAPTISTE, Eric BIOJOUT, Didier BOISSIER DESCOMBES, Xavier BONNEFONT, Jacky BONNET, Catherine BREARD, Michel BUISSON, Minerve CALDERARI, Frédérique CAUVIN-DOUMIC, Séverine CHEMINADE, Monique CHIRON, Jean-Claude COURARI, Fadilla DAHMANI, Françoise DELAGE, Gérard DESAPHY, Gérard DEZIER, Christophe DUHOUX, Nathalie DULAIIS, Denis DUROCHER, François ELIE, Jean-Jacques FOURNIE, Maud FOURRIER, Michel GERMANEAU, Hélène GINGAST, Fabienne GODICHAUD, Jérôme GRIMAL, Francis LAURENT, Raphaël MANZANAS, Annie MARC, Jean-Luc MARTIAL, Charlène MESNARD, Thierry MOTEAU, Isabelle MOUFFLET, François NEBOUT, Dominique PEREZ, Yannick PERONNET, Gilbert PIERRE-JUSTIN, Alain RHODE, Mireille RIOU, Thierry ROUGIER, Gérard ROY, Zahra SEMANE, Roland VEAUX, Philippe VERGNAUD, Marcel VIGNAUD, Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Vincent YOU, Hassane ZIAT, Zalissa ZOUNGRANA

Ont donné pouvoir : Sabrina AFGOUN à Gérard ROY, Michel ANDRIEUX à Xavier BONNEFONT, Véronique ARLOT à Gilbert PIERRE-JUSTIN, Jean-François DAURE à Fabienne GODICHAUD, Serge DAVID à Thierry MOTEAU, Anthony DOUET à Françoise DELAGE, Valérie DUBOIS à Zalissa ZOUNGRANA, Sophie FORT à Gérard DEZIER, Jean-Luc FOUCHIER à Nathalie DULAIIS, Martine FRANCOIS-ROUGIER à Philippe VERGNAUD, Thierry HUREAU à Francis LAURENT, Sandrine JOUINEAU à Fadilla DAHMANI, Michaël LAVILLE à Isabelle MOUFFLET, Gérard LEFEVRE à Gérard DESAPHY, Corinne MEYER à Mireille RIOU, Benoît MIEGE-DECLERCQ à Jean-Luc MARTIAL, Pascal MONIER à Charlène MESNARD, Martine PINVILLE à Jean-Jacques FOURNIE, Jean-Philippe POUSSET à François ELIE, Catherine REVEL à Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Jean REVEREAULT à Denis DUROCHER, Martine RIGONDEAUD à Hassane ZIAT,

Excusé(s): Séverine ALQUIER, Frédéric CROS, Chantal DOYEN-MORANGE

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 18 DÉCEMBRE 2025

**DÉLIBÉRATION
N°2025.12.273**

Rapporteur : Monsieur BIOJOUT

RAPPORT SOCIAL UNIQUE : PRÉSENTATION DE L'AVIS DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

PROJET DE TERRITOIRE "GRANDANGOULEME VERS 2030"

Pilier : UNE AGGLO QUI DEVELOPPE ET PREND SOIN DE SES RESSOURCES AU SERVICE DES POLITIQUES ET DES CITOYENS

Ambition : MOBILISATION DES SERVICES CENTRAUX

Enjeux : [90206 -9] PILOTER LA MASSE SALARIALE]

**OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE**



Domaines concernés par les objectifs de développement durable impactés positivement :

ODD 8 : Promouvoir une croissance durable, le plein emploi et un travail décent pour tous

ODD 10 : Réduire les inégalités

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un rapport social unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée.

Celui-ci vient remplacer le "bilan social" qui s'opérait tous les deux ans et se substitue aux différents rapports existants au sein des collectivités, à savoir :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (auparavant appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévu à l'article L. 323-2 du code du travail.

Ce document est essentiel pour la communauté puisqu'il s'appuie sur un état des lieux des données relatives à ses quelques 738 agents permanents rémunérés au 31 décembre, en vue de définir, dans le cadre du dialogue social, une politique ressources humaines (RH) ambitieuse et adaptée aux enjeux de GrandAngoulême.

La synthèse du RSU présente les données permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents communautaires (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, formations, etc.),
- 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 a été présenté le 25 novembre dernier aux membres du comité social territorial (CST) afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution des politiques RH de la communauté. A l'issue, le CST a émis un avis favorable.

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit en son article 9 que l'avis du comité technique sur le rapport social unique doit être « transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante ».

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu la synthèse du rapport social unique 2024 jointe,

Je vous propose :

DE PRENDRE ACTE du rapport social unique 2024 (RSU) de la communauté, présenté le 25 novembre 2025 au comité social territorial.

Pour : 72 Contre : 0 Abstention : 0 Non votant : 0	APRES EN AVOIR DELIBERE LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE A L'UNANIMITE DES SUFFRAGES EXPRIMES ADOpte LA DELIBERATION PROPOSEE
---	--



Synthèse du rapport social unique 2024

GRANDANGOULEME

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024

Effectifs

Ce premier indicateur présente une photographie des effectifs présents et rémunérés au 31 décembre de l'année

850* agents rémunérés par la collectivité au 31 décembre 2024

- Indicateur repère des intercommunalités de même strate : 945 agents

Soit 818,42* ETPR sur l'année

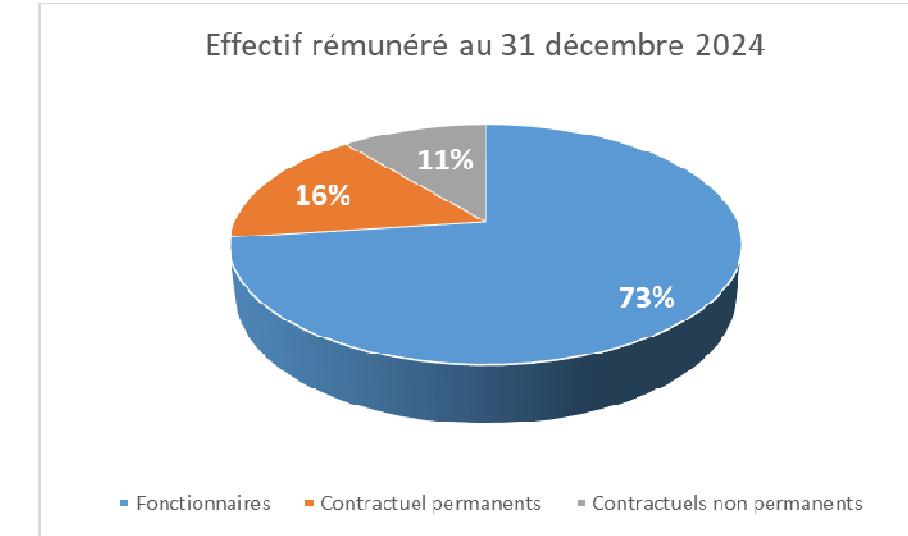
* Indicateur repère des intercommunalités de même strate : 879 agents

620 fonctionnaires / 138 contractuels permanents (dont 41 remplaçants) / 92 contractuels non permanents

A noter que :

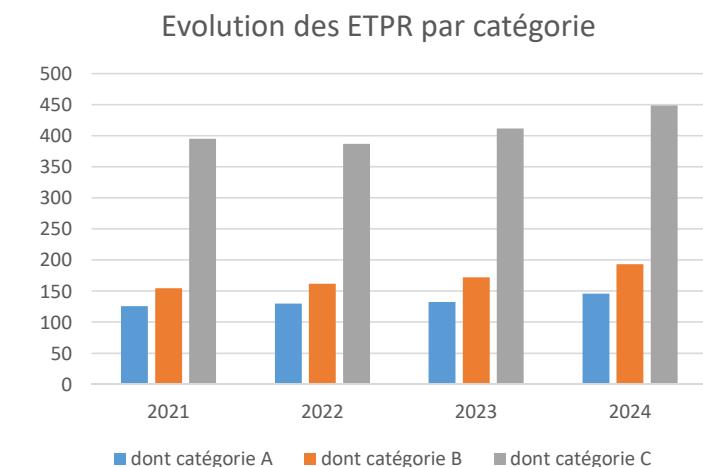
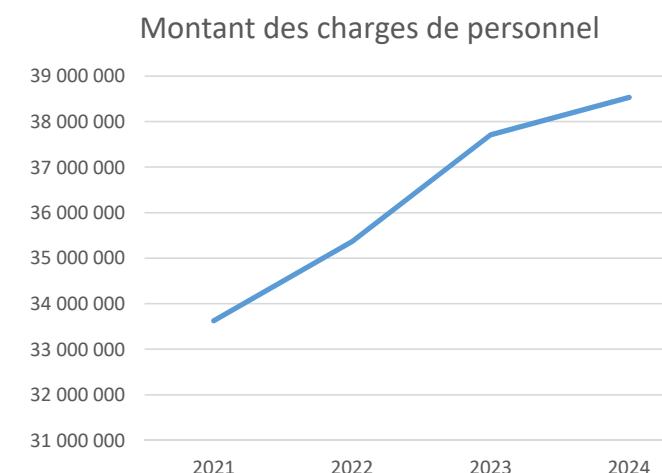
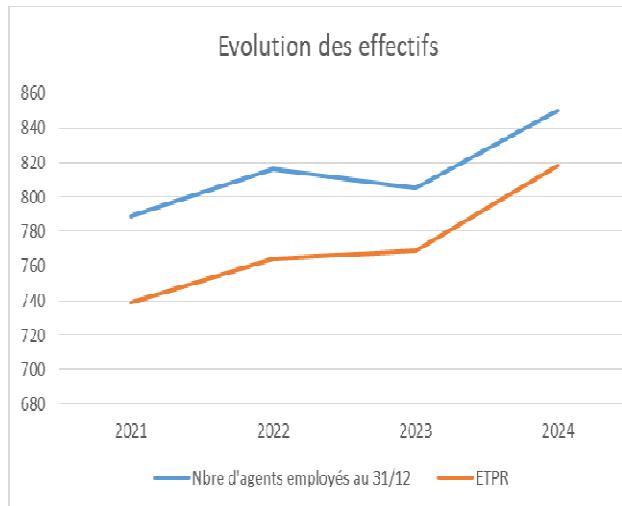
21% des contractuels permanents sont en CDI

73% des contractuels non permanents sont recrutés comme saisonniers ou occasionnels



Evolution des effectifs

Evolution des effectifs sur la période 2021 - 2024



Au cours de la période 2021-2024, on constate :

- une progression plus rapide des charges de personnel / à l'évolution des effectifs
- une croissance plus rapide des effectifs ETPR en catégorie B / aux catégories A et C

Effectifs

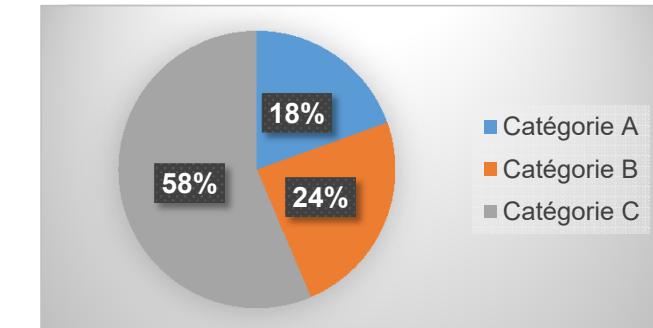
Caractéristiques des agents permanents : au regard de la stabilité des effectifs, ces indicateurs évoluent

Repartition par filière et par statut

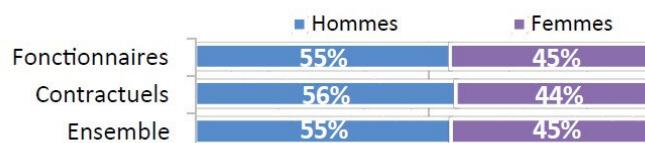
Filières	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	25%	25%	25%
Technique	55%	46%	54%
Culturelle	13%	18%	14%
Sportive	3%	6%	3%
Médico Sociale	3%	3%	3%
Animation	1%	1%	1%
Total	100,00%	100%	100%

La nécessité de maintien du service explique le volume de contractuels remplaçants au sein de la filière technique

Repartition des agents par catégories



Repartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% agents
Adjoint technique	38 %
Adjoint Administratif	11 %
Attaché	7 %
Rédacteur	7 %
Technicien	6 %

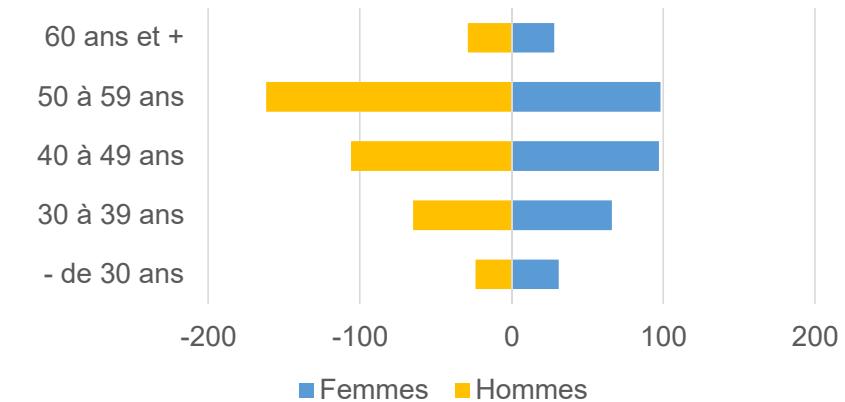
Pyramide des âges

La collectivité fait face à des effectifs vieillissants et un allongement des carrières nous conduisant à engager en 2024 une démarche de prévention de l'usure et d'accompagnement des parcours professionnels

En moyenne les agents de la collectivité ont 46 ans

Age moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	48,1
Contractuels	37,2
Ensemble	46,1
Age moyen des agents non permanents	
Contractuels non permanents	26,25

Pyramide des âges



Mouvements

En 2024, on dénombre 101 arrivées d'agents permanents et 86 départs

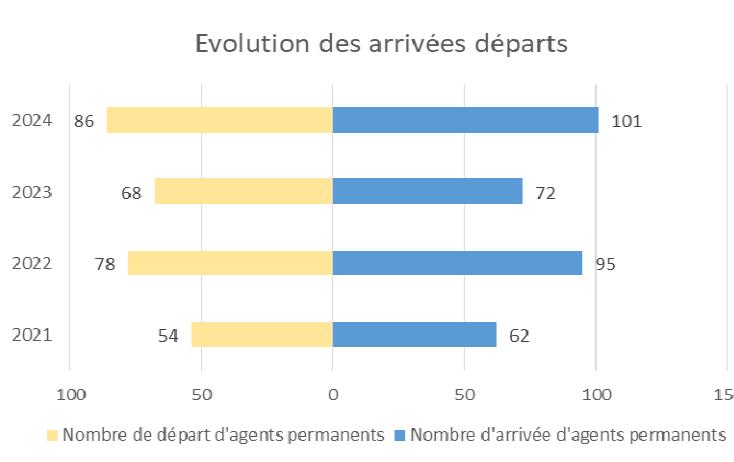
Dont 20 agents contractuels sur emploi permanent nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
702 agents	717 agents

Les agents en remplacement sur emploi permanent ont été retirés

Evolution des arrivées départs



Principales causes de départs d'agents permanents

Démission	9%
Mutation	46%
Départ à la retraite	22%
Contractuels nommés stagiaires	23%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	49%
Intégration directe	16%
Réintégration et retours	2%
arrivées de fonctionnaires	33%

Budget et rémunérations

→ Les charges de personnel représentent 27,79 %* des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement 138 646 327 €

Charges de personnel**

38 533 503 €



Soit 27,79 % des dépenses de fonctionnement*

* 56% dans les EPCI de même strate

** Montant global

Rémunérations annuelles brutes – emploi permanent
(y compris RIFSEEP) :

24 730 377 €

Rémunérations des agents sur
emploi non permanent :

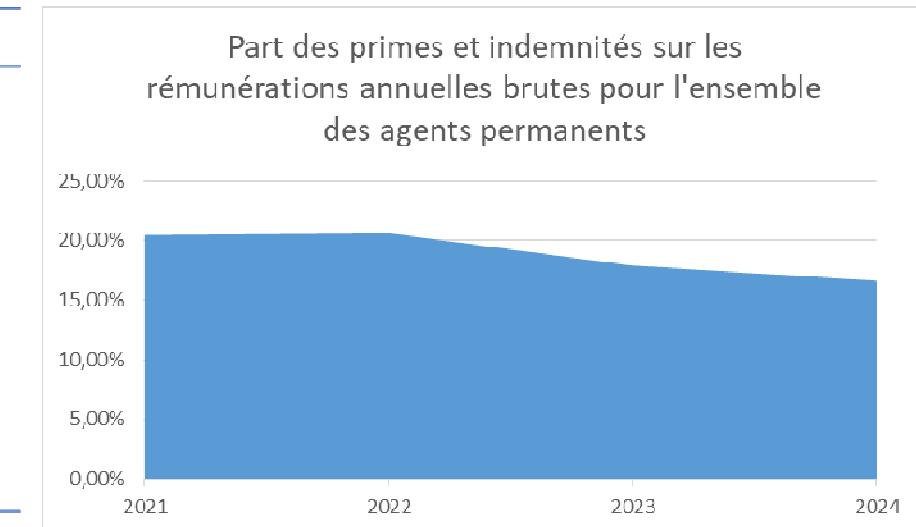
1 065 734 €

Primes et indemnités versées (prime fin d'année) : 4 106 729 €
dont IFSE : 3 295 936 €
dont CIA : 19 240 €

Heures supplémentaires et ou complémentaires : 379 875 €
Nouvelle bonification indiciaire : 135 363 €
Supplément familial de traitement : 202 803 €

→ Rémunération moyenne par équivalent de temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 488 €	42 493 €	32 545 €	31 088 €	26 812 €	25 384 €
Technique	52 681 €	40 378 €	32 998 €	23 719 €	29 319 €	23 697 €
Culturelle	42 566 €	32 527 €	27 808 €	23 910 €	26 320 €	s
Sportive		s	35 455 €	20 893 €	23 161 €	s
Médico-sociale	37 069 €	37 739 €	29 695€	s		
Animation			29 123 €		23 852 €	s
Toutes filières	45 882 €	35 053 €	31 529 €	27 137 €	28 562 €	23 738 €



*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne 25,5 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire

En moyenne 3,1 jours d'absence pour tout motif médical par agent contractuel permanent

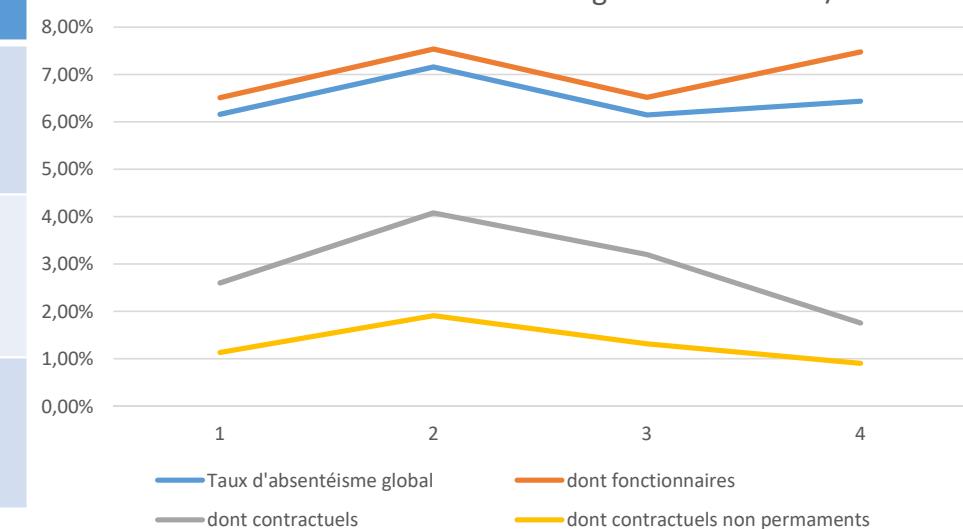
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,88%	0,85%	4,96%	0,90%
Taux d'absentéisme médical (toute absence pour motif médical)	6,99%*	1,10%**	5,91%***	0,90%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,48%	1,76%	6,44%	0,91%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents * 365 jours)

EPCI de même strate : * 7,76% / ** 2,86% / *** 7,12%

- ➡ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux.
- ➡ 34,1% des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé.
- ➡ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque accident de service / congé longue maladie / congé longue durée.

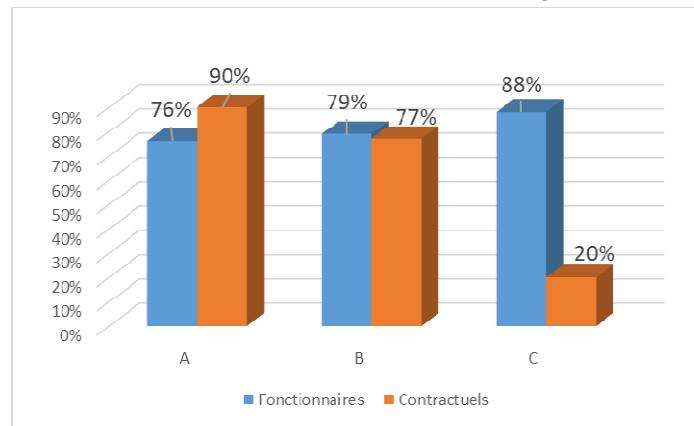
Evolution du taux d'absentéisme global entre 2021/2024



Formation

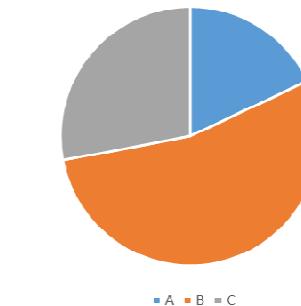
→ 79,6% * des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

*EPCI de même strate : * 51% / **350€ / agent



→ 2 548 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent

Répartition des jours de formation par catégorie



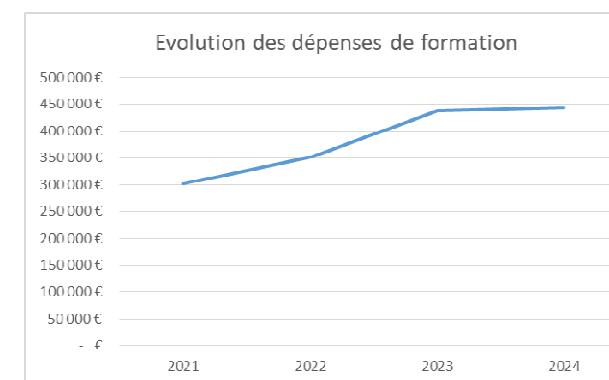
443 327 € ont été consacrés à la formation, soit **504,30 € ** /agent**

Nombre moyen de jour de formation par agent permanent : **3,4 jours / agent ***
*EPCI de même strate : 2,5 jours

Repartition des dépenses de formation

CNFPT	49%
Coût de la formation des apprentis	10%
Frais de déplacement	2%
Autres organismes	33%

22/12/2025



Repartition des jours de formation par organisme

CNFPT	40%
Autres organismes	45%
Interne à la collectivité	16%

10

INDEX 2024



Egalité professionnelle

GRAND ANGOULEME

81/100**DGCL**
Direction générale
des collectivités locales

Contact :

dgcl-index@dgcl.gouv.fr**Score global**

1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires



2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent



3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)



4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations



Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale