



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Les chiffres sont issus du document
présenté en comité social territorial
du 2 décembre 2025

PREAMBULE

- Le RSU permet d'obtenir une photographie à un instant T de la collectivité. S'articulant autour d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique, il est constitué de différentes données sociales permettant d'analyser :
 - les caractéristiques des emplois (recrutement, rémunération, temps de travail, évolution professionnelle),
 - la situation comparée des femmes et des hommes,
 - la mise en œuvre des mesures pour l'insertion professionnelle, la formation, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.
- **On parle ici des hommes et des femmes qui constituent la collectivité du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, et non des postes.** Il est un outil précieux d'information et d'aide à la décision sur lequel reposent les lignes directrices de gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines.
- Ainsi, au-delà de l'obligation légale et de son examen en Comité social territorial, la réalisation du RSU est l'occasion de promouvoir un dialogue social plus stratégique dans la fonction publique.

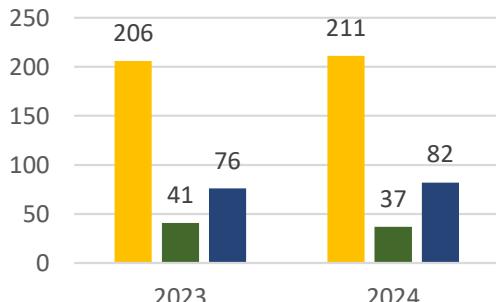
SOMMAIRE

I.	Composition des effectifs	Pages 4 à 7
II.	Evolutions de carrières	Page 8
III.	Synthèse des rémunérations et leur impact budgétaire	Pages 9 à 10
IV.	Santé au travail	Pages 11 à 14
V.	Développement des compétences : formation	Pages 15 à 17
VI.	Dialogue social	Page 18

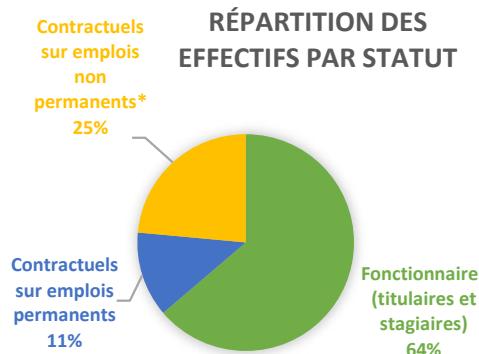
I – Composition des effectifs

VILLE

Evolution de l'effectif

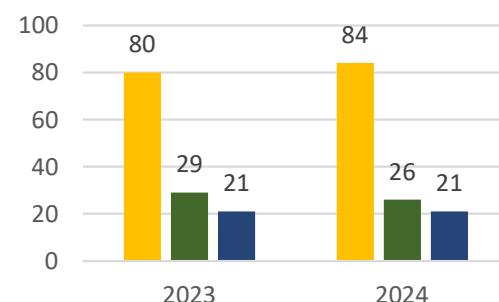


- Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)
- Contractuels sur emplois permanents
- Contractuels sur emplois non permanents*

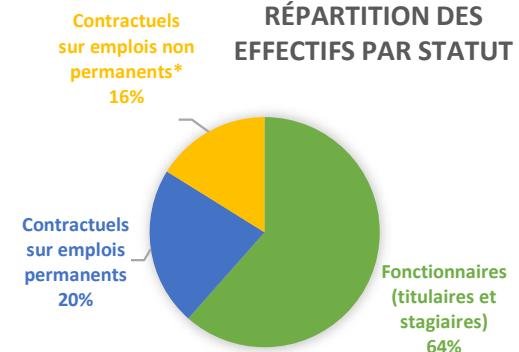


CCAS

Evolution de l'effectif



- Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)
- Contractuels sur emplois permanents
- Contractuels sur emplois non permanents*



VILLE	2023	2024	Ecart	Evolution
Effectifs tous statuts	323	330	7	2,12%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	206	211	5	2,37%
Contractuels sur emplois permanents	41	37	-4	-10,81%
Contractuels sur emplois non permanents*	76	82	6	7,32%

CCAS	2023	2024	Ecart	Evolution
Effectifs tous statuts	130	131	1	0,76%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	80	84	4	4,76%
Contractuels sur emplois permanents	29	26	-3	-11,54%
Contractuels sur emplois non permanents*	21	21	0	0,00%

NB : Un poste permanent répond à un besoin permanent sur lequel on affecte un agent recruté sur le statut de fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ou, à défaut, de contractuel sur emploi permanent.

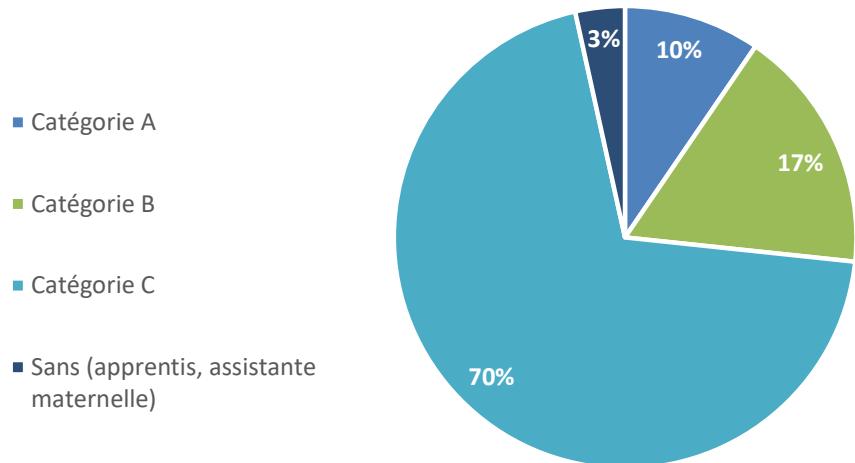
Lorsque le besoin est temporaire soit non permanent (lié à un accroissement d'activité ou un besoin saisonnier), on recrute des agents sous contrat à durée déterminée.

Sont considérés comme contractuels sur emplois non permanents : les assistantes maternelles, les emplois de cabinet, les emplois aidés, les apprentis, les saisonniers et occasionnels.

**Agents inscrits à l'effectif au
31/12/2024 : 461 (453 en 2023)
Ville 330 agents – CCAS 131 agents**

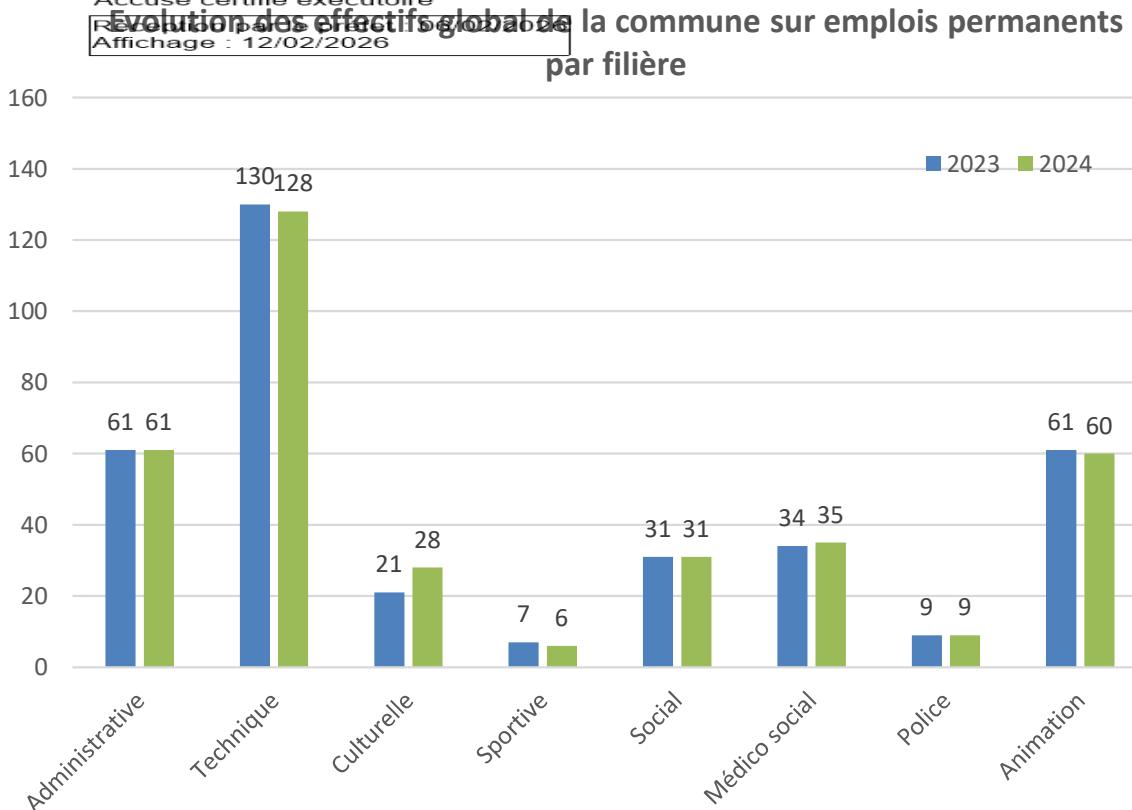
	VILLE	CCAS	Total
Fonctionnaires (titulaires & stagiaires)	211	84	295
Contractuels sur emploi permanent	37	26	63
Total effectif sur emploi permanent	248	110	358
Contractuels sur emploi non permanent	82	21	103
Total des agents en activité (tous statuts)	330	131	461

**Effectifs par catégorie Ville+CCAS
sur emplois permanents et non permanents au
31/12/2024**



	2023		2024	
	%	Nombre	%	Nombre
Catégorie A	9%	40	10%	44
Catégorie B	17%	78	17%	79
Catégorie C	71%	321	70%	322
Sans catégorie	3%	14	3%	16

On constate peu de variation de la composition des effectifs entre 2023 et 2024

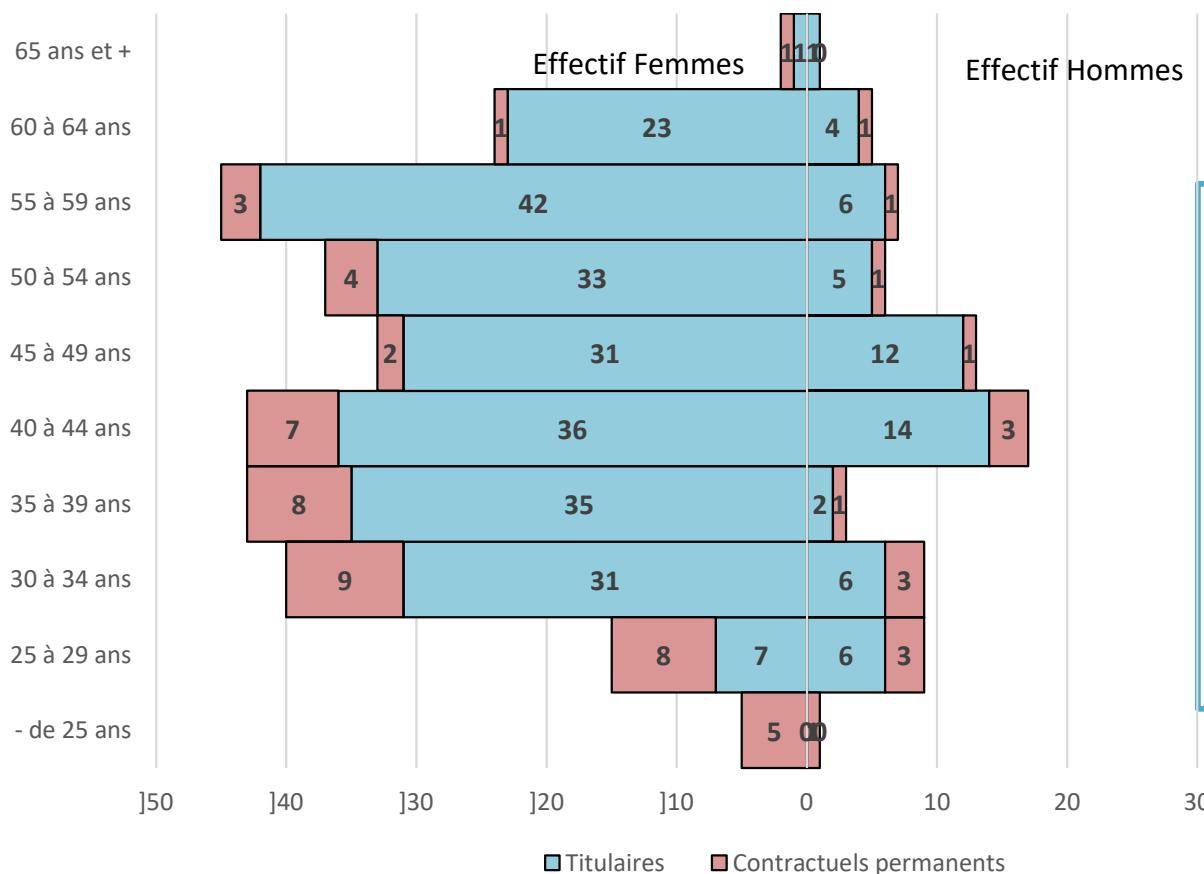


FILIERES	2023		2024		
	VILLE - CCAS	VILLE	CCAS	VILLE - CCAS	
Administrative	16%	19%	13%	17%	
Technique	42%	39%	29%	36%	
Culturelle	5%	11%	0%	8%	
Sportive	2%	2%	0%	2%	
Social	8%	1%	25%	9%	
Médico social	9%	0%	32%	10%	
Police	2%	4%	0%	3%	
Animation	16%	24%	1%	17%	
TOTAL	100%	100%	100%	100%	

La filière technique est la plus représentée au niveau de la ville (39%).

Au CCAS, 57% de l'effectif permanent est issu des filières médico-sociale et sociale. Ceci s'explique en partie par la typologie des métiers exercés.

Pyramide des âges au 31 décembre 2024



Constat 2024 :

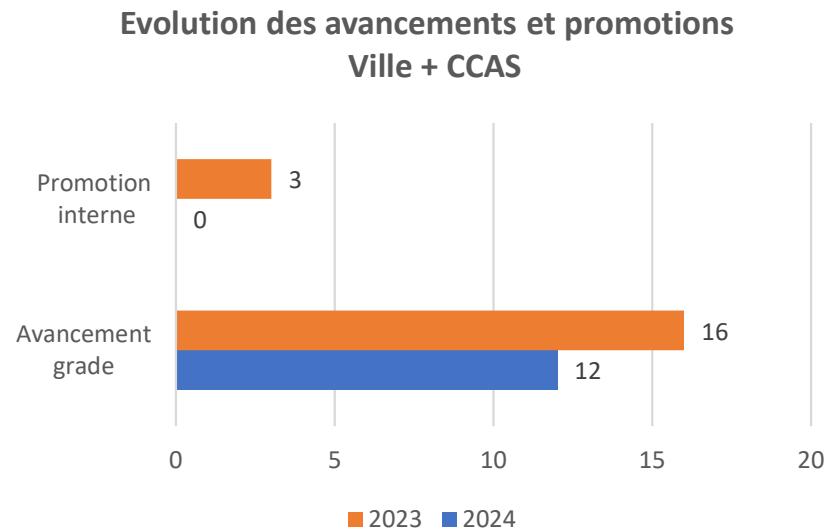
- une population essentiellement féminine,
- le cumul des personnes connaissant vraisemblablement un départ à la retraite dans les 10 prochaines années (tranches 55-59 et supérieures) est de 81 agents, soit 23 % des effectifs permanents de la collectivité (% identique en 2022).

A la Ville, la moyenne d'âge* est de :

- 46 ans pour les fonctionnaires contre 49 ans au CCAS
- 36 ans pour les contractuels sur emplois permanents contre 41 ans au CCAS
- 33 ans pour les contractuels sur emplois non permanents contre 42 ans au CCAS

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

II – Evolutions de carrières



Constat :

- 25 agents promouvables à l'avancement de grade contre 32 en 2023
- Un taux de promus sur promouvables comparable à 2023 : 48 % (12 promus sur 25 promouvables) contre 50 % en 2023 (16 promus sur 32 promouvables).
- 4,1 % des agents fonctionnaires (contre 6 % en 2023) ont bénéficié d'un **avancement de grade**. *Il correspond au passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois.*
- Aucun d'entre eux n'a bénéficié d'une **promotion interne**. *Elle se décide, indépendamment de la volonté de la commune, à l'échelle du Centre de Gestion de la Gironde. Elle est un mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois (le mode normal étant la voie du concours).*
- Les titularisations d'agents se sont poursuivies : 13 agents titularisés à l'issue de leur stage

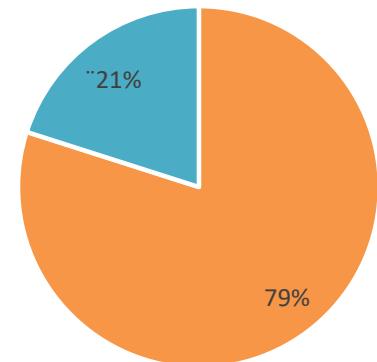
III – Rémunérations - synthèse

VILLE et CCAS – REPARTITION PAR NATURE DE REMUNERATION:

SUR EMPLOIS PERMANENTS 2024

FONCTIONNAIRES	VILLE	CCAS	total 2024	total 2023
Rémunérations annuelles brutes	6 462 634 €	2 773 166 €	9 235 800 €	8 662 771 €
dont primes et indemnités	1 349 797 €	537 727 €	1 887 524 €	1 677 010 €
dont NBI	38 910 €	13 513 €	52 423 €	48 722 €
CONTRACTUELS	VILLE	CCAS	total 2024	total 2023
Rémunérations annuelles brutes	887 467 €	606 890 €	1 494 357 €	1 727 199 €
dont primes et indemnités	200 696 €	142 154 €	342 850 €	359 925 €

Part des primes dans la rémunération annuelle brute sur emplois permanents



VILLE et CCAS	2024	2023
Rémunérations brutes	10 730 157 €	10 389 970 €
Part des primes et indemnités y compris les heures supplémentaires	2 282 797 €	2 085 657 €
Part des primes et indemnités sur rémunération annuelle brute	21 %	20%

- Montant global rémunération annuelle brute
- Montant global primes et indemnités

En 2024, la part des primes et indemnités dans la rémunération des agents sur emplois permanents augmente et représente 1/5^{ème} de leur rémunération brute

SUR EMPLOIS NON PERMANENTS	2024		2023	
CONTRACTUELS	VILLE	CCAS	VILLE	CCAS
Rémunérations annuelles brutes	1 480 685 €	555 625 €	1 195 800 €	509 958 €
Montant global rémunération annuelle brute	2 036 310 €		1 705 758 €	

* Sont inclus dans la rémunération annuelle brute : les traitements, les primes et indemnités (dont RIFSEPP – RI de grade), les heures supplémentaires ou complémentaires, les NBI et le SFT.

III – Impact budgétaire

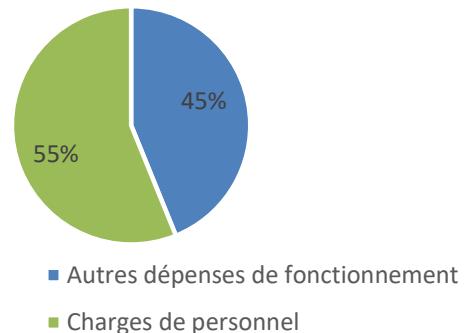
Impact charges de personnel sur budget de fonctionnement	VILLE	CCAS	VILLE et CCAS
Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence	25 191 670 €	7 264 842 €	32 456 512 €
Charges de personnel	12 470 982 €	5 512 828 €	17 983 810 €
	50%	76%	55%

La masse salariale des agents de la ville représente **50% des dépenses de fonctionnement** (% identique en 2023).

La masse salariale des agents du CCAS représente **76% des dépenses de fonctionnement** (80% en 2023).

La masse salariale des deux structures confondues représente **55% des dépenses globales de fonctionnement** (56% en 2023).

Impact charges de personnel sur budget de fonctionnement Ville-CCAS



Impacts majeurs sur la masse salariale 2024 :

- Les augmentations du SMIC en janvier et novembre 2024
- Effet année pleine augmentation valeur du point (juillet 2023)
- Augmentation de 5 points d'IM au 01/01/24
- Augmentation de 1 point de la contribution employeur CNRACL au 01/01/24
- Le glissement vieillesse technicité (GVT), avancements d'échelon, grades à l'instar des années précédentes
- La revalorisation du régime indemnitaire des cadres intermédiaires en septembre 2024

IV – Santé au travail : politique handicap

HANDICAP

La VILLE compte 12 agents bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, dont un agent sur un poste non permanent.



2 hommes, soit
0,56% de l'effectif
permanent

15 femmes, soit
4,19 % de l'effectif

Taux d'emploi des travailleurs RQTH sur emplois permanents

Champ des emplois permanents	2024		2023	
	VILLE	CCAS	VILLE	CCAS
Nombre de travailleurs en situation de handicap employés par la collectivité au 31 décembre de l'année	12	5	13	4
Taux d'emploi effectif des travailleurs en situation de handicap	4,84%	4,55%	4,38%	2,75%

Taux d'emploi fonction publique*	
FPT	7,24%
FPH	5,90%
FPE	4,86%

Les taux d'emploi de Bruges se situent en dessous du taux légal de 6% auquel les collectivités sont assujetties.
Au regard de ces taux, la Ville et le CCAS versent d'une contribution financière au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

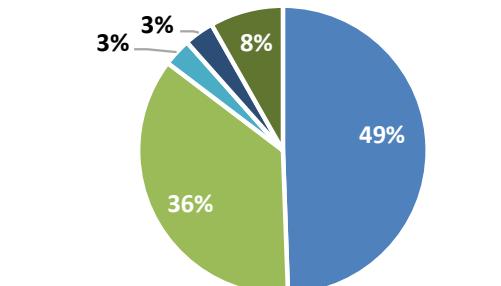
*source FIPHFP données 2024

IV – Santé au travail: absentéisme

VILLE

Nombre de journées d'absences par motif (exprimé en jours)	2023	2024
Fonctionnaires	8 970	8 920
Maladie ordinaire	4 161	4 410
Longue maladie, longue durée, grave maladie	3 800	3 202
Accident du travail (trajet et service)	579	277
Maladie professionnelle	39	300
Maternité	391	731
Contractuels sur emplois permanents	742	427
Contractuels sur emplois non permanents	621	899
Total	10 333	10 246

Absences des fonctionnaires à la Ville par motif

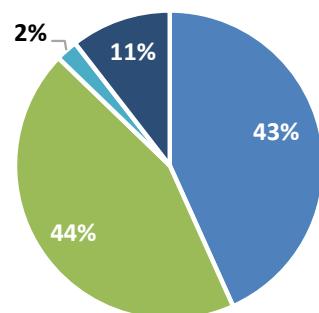


- Maladie ordinaire
- Longue maladie, longue durée, grave maladie
- Accident du travail (trajet et service)
- Maladie professionnelle
- Maternité

CCAS

Nombre de journées d'absences par motif (exprimé en jours)	2023	2024
Fonctionnaires	4 472	2 374
Maladie ordinaire	1 806	1 027
Longue maladie, longue durée, grave maladie	1 332	1 044
Accident du travail (trajet et service)	166	54
Maladie professionnelle	541	249
Maternité	627	0
Contractuels sur emplois permanents	612	186
Contractuels sur emplois non permanents	198	234
Total	5 282	2 794

Absences des fonctionnaires au CCAS par motif



- Maladie ordinaire
- Longue maladie, longue durée, grave maladie
- Accident du travail (trajet et service)
- Maladie professionnelle

FOCUS ABSENTEISME FONCTIONNAIRES

En 2024, on constate par rapport à 2023 une baisse du nombre de journées d'absence pour raison de santé des agents fonctionnaires Ville et CCAS, tous motifs confondus. Notamment au CCAS où le nombre de jours d'absences a été quasiment divisé par deux.

FOCUS agents fonctionnaires Ville (211 agents)

L'année 2024 affiche pour les fonctionnaires de la Ville une diminution de 0,6 % du nombre de jours d'arrêt.

De fait, la durée moyenne d'absence des fonctionnaires passe à 42 jours en 2024 contre de 43 jours en 2023.

Dans le détail, on note une baisse de 15,7% des jours d'absence pour longue maladie, longue durée et une hausse de 6% du nombre de jours de maladie ordinaire.

On constate une baisse du nombre de jours d'absence pour motif accident de travail (-302 jours) qui est nuancée par une augmentation du nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle (+261 jours).

Cet absentéisme équivaut à 24,4 ETP soit 11,6% de l'effectif global des fonctionnaires.

Si l'on exclut les absences non compressibles* et les congés maternité, la durée moyenne d'absence par fonctionnaire est ramenée à 22 jours, ce qui équivaut à 12,8 ETP soit 6,1% de l'effectif global des fonctionnaires.

FOCUS agents fonctionnaires CCAS (84 agents)

L'année 2024 affiche pour le CCAS une diminution de 46,9% du nombre de jours d'arrêt.

La durée moyenne d'absence des fonctionnaires passe à 28 jours en 2024 contre 56 jours en 2023.

Dans le détail, on observe une diminution de 43,1% du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire, une baisse de 54% pour les maladies professionnelles, de 67,5% pour les accidents de travail et de 21,6% pour le motif des longues et graves maladies.

Cet absentéisme équivaut à 6,5 ETP soit 7,7% de l'effectif global des fonctionnaires.

Si l'on exclut les absences non compressibles* et les congés maternité, la durée moyenne d'absence par fonctionnaire est ramenée à 13 jours, ce qui équivaut à 3 ETP soit 3,5% de l'effectif global des fonctionnaires.

* Il s'agit ici de l'absentéisme longue maladie/longue durée/grave maladie/maladie professionnelle sur lequel la collectivité ne dispose pas de moyens d'action contrairement à l'absentéisme dit compressible (maladie ordinaire – accident de travail) sur lequel elle peut agir par la mise en place de mesures de prévention.

V - Développement des compétences: formation

Le Centre Développement des compétences de la DRH du Pôle Territorial Ouest, dresse le suivi de la formation sur l'ensemble des effectifs de la collectivité, permanents et non permanents, que les agents soient ou ne soient plus en activité au 31 décembre de l'année.

A contrario, le bilan formation issu du rapport social unique exclut les agents qui ont exercé une activité au cours de l'année et qui sont sortis des effectifs au 31 décembre 2024. **Il ne prend donc en compte que les seuls agents rémunérés à cette date.**

L'organisation des sessions de formation de l'année 2024 continue comme en 2023 sa progression.

VILLE

2024 enregistre une diminution du nombre d'agents partis en formation de 24% : 97 agents sur emplois permanents ont suivi au moins une formation dans l'année, soit 39% de l'effectif total des agents permanents de la collectivité.

Les femmes représentent 63% des agents formés contre 37% pour les hommes.

Néanmoins, 2024 enregistre une augmentation du nombre de jours de formation de 11% : 552 jours contre 496 jours en 2023.

Et une durée moyenne de formation pour les agents ayant effectué au moins une formation en hausse: passe de 3,84 jours en 2023 à 5,69 en 2024.

Un budget formation en hausse de 22% : le montant global des dépenses engagées en 2024 est de 137 118€, ce qui représente en moyenne 248€ par jour de formation (227 € en 2023).

CCAS

En 2024 le nombre d'agents partis en formation a presque doublé comparativement à 2023 (82 agents formés contre 46 en 2023).

Les formations ont été suivies exclusivement par des femmes.

Le nombre de jours de formation dispensé a quasiment triplé: 341 en 2024 contre 127 jours en 2023.

La durée moyenne de formation pour les agents ayant effectué au moins une formation passe de 2,76 jours en 2023 à 4,16 en 2024.

Un budget formation en augmentation maîtrisée de 6% : le montant global des dépenses engagées en 2024 est de 47 982€, ce qui représente en moyenne 141 € par jour de formation (356 € en 2023).

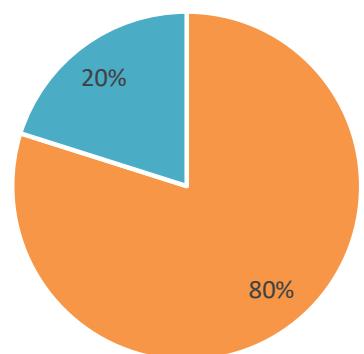
VILLE	2024	2023
Nombre total de jours de formation (agents occupant en emploi permanent)	552	496
Nombre total de jours de formation Cat A	71	40
Nombre total de jours de formation Cat B	52	108
Nombre total de jours de formation Cat C	429	348
Nombre de jours de formation par agent occupant en emploi permanent (ayant ou non suivi une formation)	2,23	2,01
Nombre moyen de jours de formation par agent formé	5,69	3,84

CCAS	2024	2023
Nombre total de jours de formation (agents occupant en emploi permanent)	341	127
Nombre total de jours de formation Cat A	63	44
Nombre total de jours de formation Cat B	92	33
Nombre total de jours de formation Cat C	186	50
Nombre de jours de formation par agent occupant en emploi permanent (ayant ou non suivi une formation)	3,10	1,17
Nombre moyen de jours de formation par agent formé	4,16	2,76

Exprimé en nombre d'agents	2024	2023
Effectif sur emploi permanent	248	247
Effectif formé	97	128

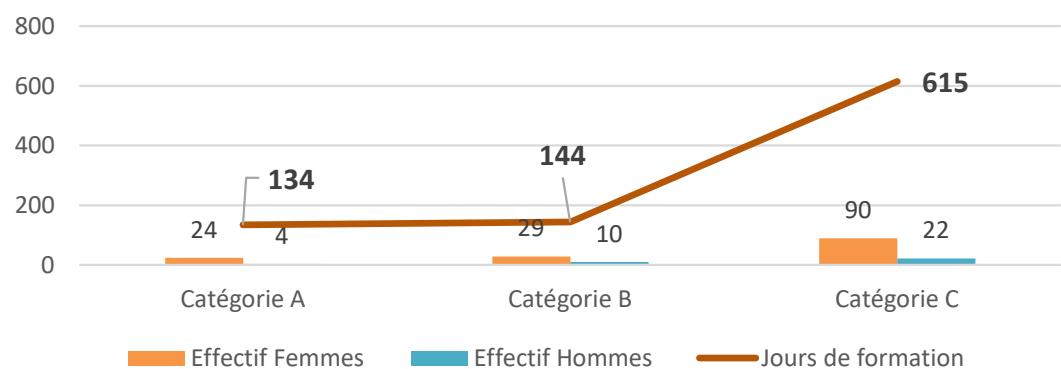
Exprimé en nombre d'agents	2024	2023
Effectif sur emploi permanent	110	109
Effectif formé	82	46

Effectif formé par genre



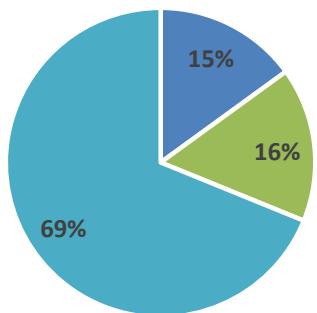
■ Femmes ■ Hommes

Répartition des effectifs par catégorie et par genre



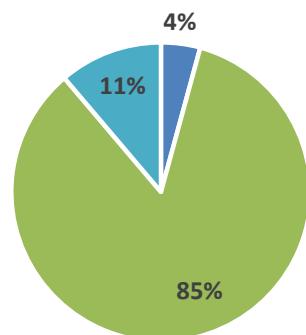
MISE EN ŒUVRE D'ACTIONS EN FORMATIONS

TYPE DE FORMATION exprimé en jours	VILLE	
	2024	2023
Pour les agents catégorie A	71	40
Préparation à concours et examens	1	1
Formation prévue par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation)*	47	39
Formation de perfectionnement	23	0
Formation personnelle	0	0
Pour les agents catégorie B	52	108
Préparation à concours et examens	0	7
Formation prévue par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation)*	47	101
Formation de perfectionnement	5	0
Formation personnelle	0	0
Pour les agents catégorie C	429	348
Préparation à concours et examens	21	17
Formation prévue par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation)*	385	319
Formation de perfectionnement	23	8
Formation personnelle	0	4
TOTAL TOUTES CATEGORIES	552	496

Répartition par catégorie

■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

TYPE DE FORMATION exprimé en jours	CCAS	
	2024	2023
Pour les agents catégorie A	63	44
Préparation à concours et examens	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation)*	56	44
Formation de perfectionnement	7	0
Formation personnelle	0	0
Pour les agents catégorie B	92	33
Préparation à concours et examens	14	0
Formation prévue par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation)*	56	33
Formation de perfectionnement	22	0
Formation personnelle	0	0
Pour les agents catégorie C	186	56
Préparation à concours et examens	2	0
Formation prévue par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation)*	164	50
Formation de perfectionnement	20	0
Formation personnelle	0	0
TOTAL TOUTES CATEGORIES	341	127

Répartition par nature

■ Préparation à concours et examens
■ Formation de perfectionnement

■ Formation prévues par les statuts particuliers

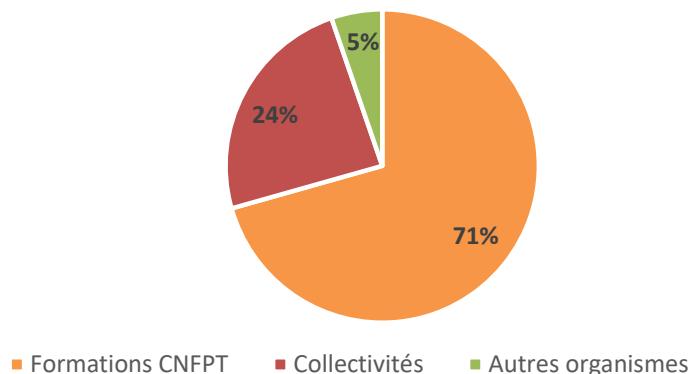
COUT DE FORMATION VILLE	2024	2023
Total des sommes investies au titre de la formation (y compris les frais de déplacement)	137 118 €	112 562 €
Dépense moyenne par jour de formation	248 €	227 €

COUT DE FORMATION CCAS	2024	2023
Total des sommes investies au titre de la formation (y compris les frais de déplacement)	47 982 €	45 195€
Dépense moyenne par jour de formation	141 €	356 €

REPARTITION DES COUTS DE FORMATION VILLE	2024	2023
CNFPT (au titre de la cotisation obligatoire)	53%	61%
CNFPT (au-delà de la cotisation obligatoire)	7%	8%
Autres organismes	0%	31%
Frais de déplacement à charge collectivité	24%	0%
Coût de la formation des apprentis	16%	0%

REPARTITION DES COUTS DE FORMATION CCAS	2024	2023
CNFPT (au titre de la cotisation obligatoire)	68%	72%
CNFPT (au-delà de la cotisation obligatoire)	0%	0%
Autres organismes	0%	6%
Coût de la formation des apprentis	6%	22%

Jours de formations par organisme sur emplois permanents



VI – Dialogue social

VILLE - Réunions statutaires

VILLE - Réunions statutaires	2023	2024
Comité social territorial	6	6
CAP	Affiliation CDG 33	Affiliation CDG 33
FSSCT	3	2

CCAS - Réunions statutaires

CCAS - Réunions statutaires	2023	2024
Comité social territorial	6	6
CAP	Affiliation CDG 33	Affiliation CDG 33
FSSCT	3	2

VILLE – Conflits du travail - grèves

VILLE - Conflits de travail - grèves	2023	2024
Total du nombre de jours de grève	374	180
Sur mot d'ordre national	374	180
Sur mot d'ordre uniquement local	0	0
Autres, non précisé	0	0

CCAS – Conflits du travail - grèves

CCAS - Conflits de travail - grèves	2023	2024
Total du nombre de jours de grève	82	46
Sur mot d'ordre national	82	46
Sur mot d'ordre uniquement local	0	0
Autres, non précisé	0	0

En 2023: une actualité marquée par le mouvement social contre la réforme des retraites