

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Extrait du Registre des Délibérations

MARDI 29 SEPTEMBRE 2026

A BOCAPOLE, A BRESSUIRE (ESPACE EUROPE)

Le vingt neuf septembre deux mille vingt six, à 12h00, le Conseil d'Administration de la Régie Bocapole s'est réuni à Bocapole, à Bressuire (Espace Europe), sous la présidence de Monsieur Nathanaël DE FOMBELLE, Président.

Membres : 15 – Quorum : 8

Présents (14) : Pascal LAGOGUEE, Magali HERISSE, François MARY, Nathanaël DE FOMBELLE, Cécile VRIGNAUD, Frédéric BARANGER, Isabelle BODIN, Gérald FAUCHEREAU, Aurélie GREGOIRE, Nathalie MOREAU, Joëlle NAUD, Dominique PAQUEREAU, Alex RASSINOX, Véronique VILLEMONTAIX

Absents (1) : Bruno BODIN

Date de convocation : 23-09-2026

Secrétaire de séance : Pascal LAGOGUEE

RESSOURCES HUMAINES

Rapport Social Unique 2024

Vu le Code Général des Collectivités territoriales ;

Vu la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ;

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 présentation en Comité Technique du 29 janvier 2026 et l'avis favorable recueilli.

Considérant que le Rapport Social Unique (RSU) 2024 doit être présenté au Conseil d'administration.

Introduit par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le RSU est établi tous les ans, et doit être présenté au Comité Social Territorial.

Le RSU présente les données issues de la base de données sociales ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- ☐ Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social Territorial
- ☐ 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.

Ce diagnostic permet de :

- ☐ Mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, etc.),

- ☐ Établir les lignes directrices de gestion (LDG), obligation nouvelle pour les employeurs depuis le 1er janvier 2021
- ☐ Se comparer avec des collectivités de taille équivalente.

Ce document doit être présenté à l'assemblée délibérante mais ne donne pas lieu à délibération.

Le conseil d'administration de la Régie Bocapole est invité à prendre acte du Rapport Social Unique 2024 comme présenté.

Après en avoir délibéré,

Le conseil d'administration adopte à l'unanimité cette délibération.

Pour extrait conforme,
Le Président de la Régie Bocapole,
Nathanaël DE FOMBELLE,

Transmis en préfecture le 30 SEP. 2026

Notifié ou publié le 30 SEP. 2026

Le Président,

-certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte
-informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification/ou publication.



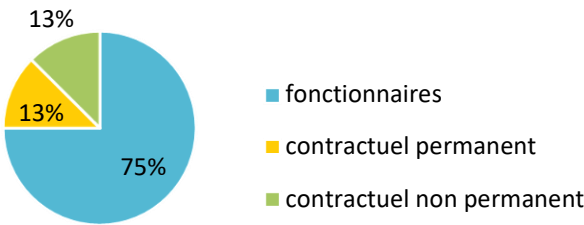


Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion des Deux-Sèvres.

Effectifs

➔ 8 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 6 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emploi non permanent

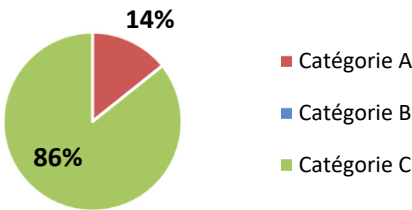
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

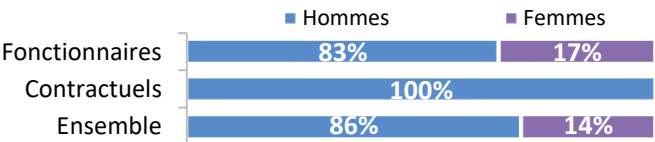
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%	100%	29%
Technique	83%		71%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

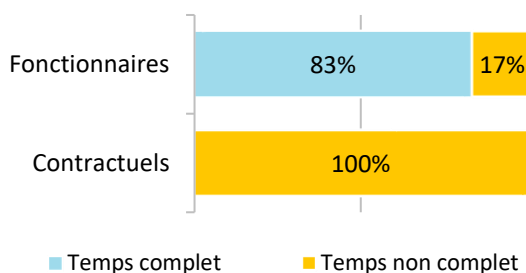


➔ Les principaux cadres d'emplois

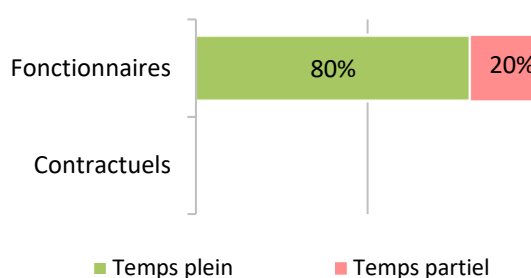
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	57%
Attachés	14%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	14%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	100%	100%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

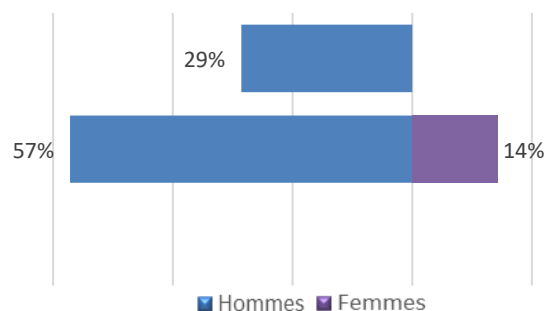
20% des hommes à temps partiel
#DIV/0! des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,00	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 50 à 55	
Ensemble des permanents	46,07	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 40 à 45	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 6,83 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 5,23 fonctionnaires
- > 0,80 contractuel permanent
- > 0,80 contractuel non permanent

12 431 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,80 ETPR
Catégorie B	
Catégorie C	5,23 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2024, 1 arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
6 agents	7 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	↗	1 agent
Ensemble	↗	16,7%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2024

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels 100%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ Un avancement d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 20,92 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 756 172 €	Charges de personnel*	367 312 €	➔	Soit 20,92 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-----------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	226 049 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	54 801 €		20 954 €
IFSE :	53 091 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	13 206 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	884 €		
Supplément familial de traitement :	3 634 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative		s			s	
Technique					33 952 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières		s			33 357 €	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,24 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
Fonctionnaires	20,05%	➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	38,41%	➔ 484 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
Ensemble	24,24%	➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
		➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A										s		
Catégorie B												
Catégorie C	s			6 680 €								

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 4,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2024

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,19%	0,00%	1,02%	14,25%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	1,19%	0,00%	1,02%	14,25%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,19%	0,00%	1,02%	14,25%

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)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2024

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
9 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 688 €

Coût par jour de formation : 76 €

➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

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.

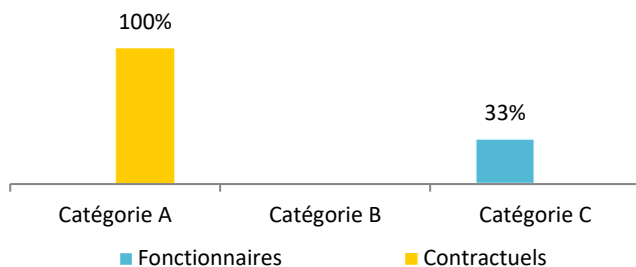
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

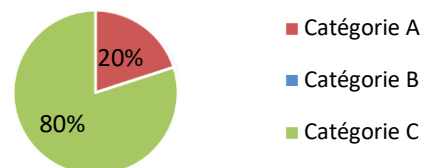
- ➔ En 2024, 42,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



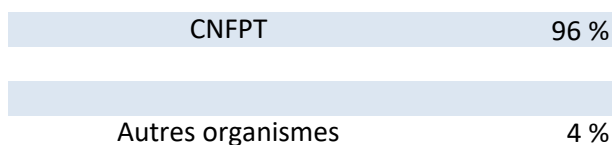
- ➔ 5 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



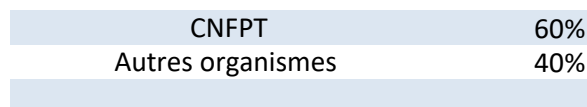
- ➔ 1 987 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	640 €
Montant moyen par bénéficiaire	107 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2024

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2025

Version 1