

République Française

/ Délibération n° 2024/22
RESSOURCES HUMAINES : Rapport Social Unique 2022.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 49
Nombre de présents : 36

Date de la convocation : 30/01/24
Compte rendu affiché :

Transmis en préfecture :
Numéro de télétransmission unique :

Présidente : Mme Michèle PICARD

Secrétaire : Nicolas PORRET

Elu(e)s :

Présent(e)s : Mme Michèle PICARD, M. Nacer KHAMLA, Mme Saliha PRUDHOMME-LATOUR, Mme Véronique FORESTIER, M. Lanouar SGHAIER, Mme Samira MESBAHI, M. Djilannie BEN MABROUK, Mme Véronique CALLUT, M. Bayrem BRAIKI, Mme Souad OUASMI, M. Nicolas PORRET, Mme Patricia OUVARD, M. Hamdiatou NDIAYE, Mme Monia BENAÏSSA, M. Pierre-Alain MILLET, Mme Valérie TALBI, M. Jean-Maurice GAUTIN, M. Aurélien SCANDOLARA, Mme Sophia BRIKH, Mme Yolande PEYTAVIN, M. Pierre MATEO, M. Saïd ALLAOUI, Mme Nathalie DEHAN, Mme Amel KHAMMASSI, Mme Christelle CHARREL, M. Karim SEGHIER, M. Murat YAZAR, M. Benoît COULIOU, M. Maurice IACOVELLA, Mme Marie-Danielle BRUYERE, M. Damien MONCHAU, M. Albert NIGRA, M. Lionel PILLET, M. Alexandre DALLERY, Monsieur Cyril SANTANDER , M. Aurélien ARNOULD.

Absent(e)s : Mme Sandrine PICOT, M. Idir BOUMERTIT, M. Lotfi BEN KHELIFA, M. Yalcin AYVALI, Mme Fazia OUATAH, Mme Estelle JELLAD, Mme Camille CHAMPAVERE, M. Farid BEN MOUSSA.

Excusé(e)s :

Dépôt de pouvoir : Mme Joëlle CONSTANTIN à M. Albert NIGRA, M. Jeff ARIAGNO à Mme Samira MESBAHI, M. Yannick BUSTOS à Mme Patricia OUVARD, Mme Aude LONG à M. Benoît COULIOU, Mme Fatma HAMIDOUCHE à M. Alexandre DALLERY.

République Française

/ Rapport n° 22
RESSOURCES HUMAINES : Rapport Social Unique 2022.

Direction Ressources Humaines

Mesdames, Messieurs,

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé l'obligation d'élaborer chaque année un Rapport Social Unique (RSU) alimenté par une base de données sociales.

Ce rapport remplace le bilan social, le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Outil de dialogue social, le rapport social unique a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des Ressources Humaines de la collectivité, il permet d'alimenter le dialogue social.

Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné. Il comporte des éléments et des données relatives notamment à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un arrêté du 10 décembre 2021 fixe pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs (plus de 90 indicateurs RH) contenus dans la base de données sociales.

Le Rapport Social Unique (RSU) est transmis au Centre de Gestion ce qui permet à la collectivité de comparer ses données avec celles d'autres collectivités de strates similaires, de connaître ses spécificités (absentéisme, formation, mouvement de personnel...), de mesurer l'évolution des données sur plusieurs années.

Le code général de la fonction publique prévoit que le Rapport Social Unique doit être présenté à l'assemblée délibérante après avis du Comité Social Territorial.

Ce dernier s'est réuni le 11 janvier 2024. Il a émis un avis favorable au RSU à l'unanimité des deux collèges, celui des représentants du personnel et celui des représentants de la commune.

Les principaux éléments du RSU sont les suivants :

1) Les Effectifs :

Statut	Nombre d'agents	Pourcentage de l'effectif total
--------	-----------------	---------------------------------

République Française

Fonctionnaires	1 132	80%
Contractuels sur poste permanent	222	16%
Assistants maternelles	22	2%
Contrat de projet	7	0%
Apprentis	25	2%
Total	1 408	100%

La Collectivité compte 1 354 agents sur poste permanent (fonctionnaire, contractuels sur emploi permanent et remplaçants) et 54 agents sur poste non permanent (assistants maternelles, apprentis, contrat de projet).

35% des contractuels sont des agents en remplacements d'agents indisponibles et 3% sont des agents en CDI (7 agents)

La Collectivité a fait appel tout au long de l'année 2022 à 1 048 vacataires et 96 emplois saisonniers.

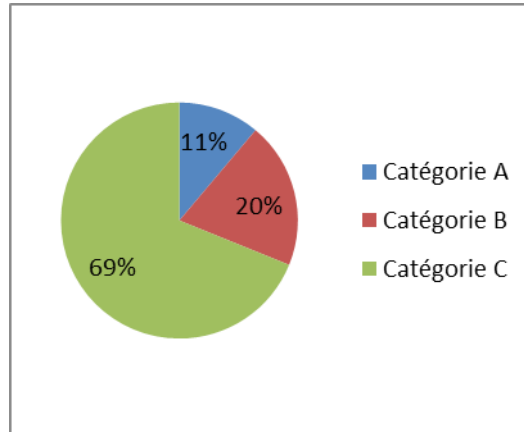
- **Répartition des emplois permanents par filière**

Filière	Nombre de Fonctionnaires	Nombre de Contractuels	Total Effectifs	Total % de l'effectif
FILIERE ADMINISTRATIVE	261	37	298	22%
FILIERE TECHNIQUE	479	70	549	40%
FILIERE CULTURELLE	60	11	71	5%
FILIERE SPORTIVE	14	0	14	1%
FILIERE SOCIALE	165	60	225	17%
FILIERE MEDICO-SOCIALE	67	19	86	6%
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	2	2	4	0%
FILIERE POLICE MUNICIPALE	33	0	33	2%
FILIERE ANIMATION	51	23	74	7%
Total	1 132	222	1 354	100%

République Française

41% des agents relèvent de la filière technique.

- **Répartition des agents par catégorie**

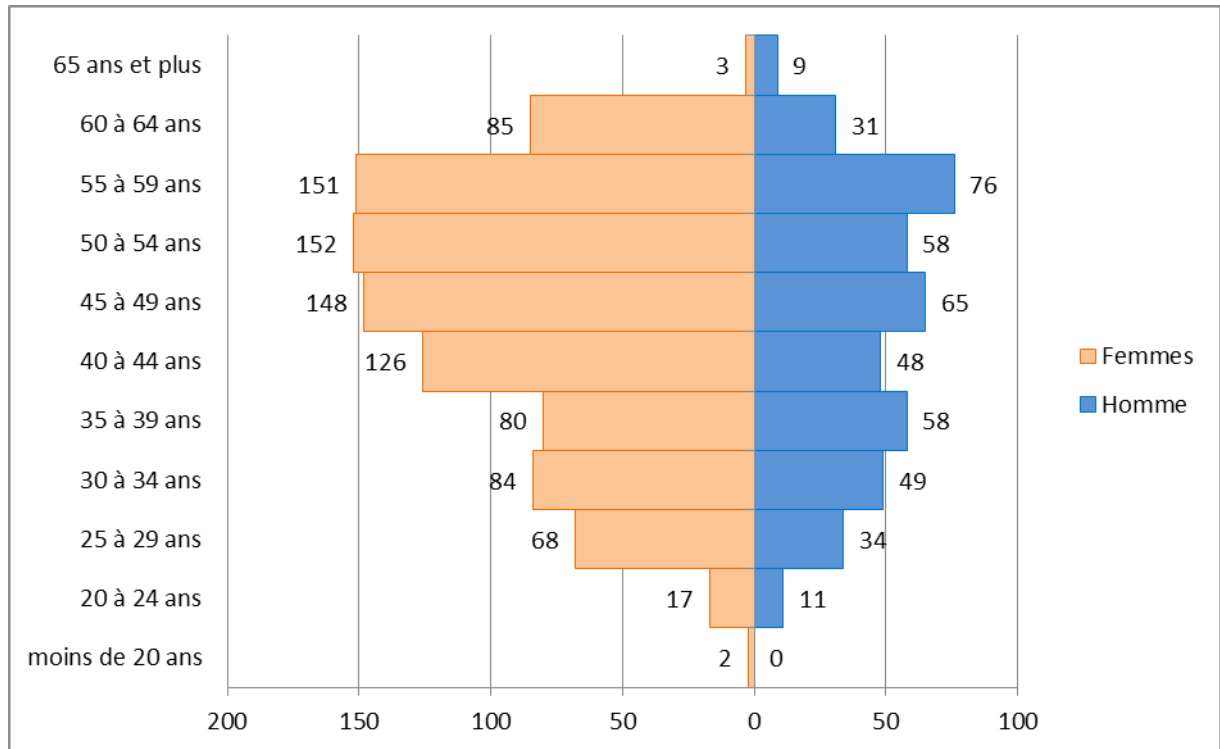


- **Taux de féminisation des emplois permanents :**

Statut	Nombre d'Hommes	Nombre de Femmes	Total	Pourcentage d'hommes	Pourcentage de femmes
Fonctionnaires	390	742	1 132	34%	66%
Contractuels sur poste permanent	49	172	222	22%	78%
Assistants maternelles	0	22	22	0%	100%
Contrat de projet	2	5	7	29%	71%
Apprentis	5	20	25	20%	80%
Total	446	963	1 408	32%	68%

L'effectif est composé de 68% de femmes.

- **Pyramide des âges dans la collectivité pour les agents sur postes permanent.**



L'âge moyen des agents sur poste permanent est de 45 ans (47 ans pour les agents titulaires et 37 ans pour les agents contractuels).

L'âge moyen des agents sur poste non permanent est de 33 ans.

- **Handicap : Obligation d'emploi**

Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents
Catégorie A	9
Catégorie B	13
Catégorie C	64
Total	86

Le taux d'emploi de personnes handicapées est de 6,35% dans la collectivité.

2) Les mouvements du personnel :

- **Arrivées dans la collectivité en 2022**

Motif d'arrivée	Nombre d'agents	% du mode d'arrivée
Concours	2	1%
Détachement	4	3%
Recrutement direct	20	16%
Mutation	18	14%
Contractuel sur poste permanent	43	33%
Remplaçants	42	33%
Total	129	100 %

L'arrivée d'agents fonctionnaires représente 33% des recrutements réalisés en 2022, toutes modalités confondues.

- **Départ des agents**

Motif de départs	Nombre d'agents	% du mode de départ
Mutation	32	19%
Fin de détachement dans votre collectivité	2	1%
Démission	9	5%
Départ à la retraite	34	20%
Licenciement	1	1%
Décès	1	1%
Fin de contrat (<i>dont fin de contrat d'agent remplaçant</i>)	89	52%
Rupture conventionnelle	0	0
Autres cas (révocation, non titularisation, abandon de poste...)	1	1%

République Française

Total	169	100 %
--------------	------------	--------------

Les principales causes de départ sont les agents en fin de contrat et non renouvelés, les agents partant à la retraite et les mutations vers d'autres collectivités.

- **Evolution de carrière**

Typologie d'évolution de carrière	Féminin	Masculin	Total en %
Réussite concours	33	10	34%
Promotion interne	3	4	5%
Avancement de Grade suite Examen	1		1%
Avancement de Grade	55	22	60%
Total	92	36	100 %

60% des agents ayant vu leur carrière évoluer en 2022 ont bénéficié d'un avancement de grade (dont 70% d'agents de catégorie C, 10% d'agent de catégorie B et 19% d'agents de catégorie A).

31 agents fonctionnaires ou contractuels sur emploi permanent ont bénéficié d'un accompagnement par le Conseiller en Evolution professionnelle de la Ville en 2022.

- **Sanctions disciplinaires**

Sur l'année 2022, 7 agents ont eu une sanction du 1^{er} groupe

3) L'organisation du travail :

- **Heures supplémentaires et complémentaires**

	Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées par des Fonctionnaires	Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées par des Contractuels
Total	24 942,00	1 333,00

- **Compte Epargne Temps**

République Française

451 agents ont un compte épargne temps au 31 décembre 2022 dont 51 nouvelles ouvertures. Pour l'année, 1 111 jours ont été déposés par les agents contre 253 jours pris en congés.

- **Absences**

Motif de l'absence	Fonctionnaires	Contractuels
	Nombre de jours d'arrêt	Nombre de jours d'arrêt
Pour maladie ordinaire	31 207	4 421
Pour accidents de services et de trajets imputables au service	5 748	713
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	68	0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	193
Pour congé de maladie de longue durée	8 814	0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	27	1 296
Pour maternité ou adoption	3 085	39
Pour naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 j), paternité et accueil de l'enfant (25 j ou 32 j en cas de naissance multiple), hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 j)	112	0
Total	49 061	6 662

Le taux d'absentéisme compressible ((Maladie Ordinaire + Accident du Travail)/1355*365) est de 8,52% pour l'année 2022 pour les agents sur postes permanents (fonctionnaires et contractuels).

4) **L'hygiène et la sécurité :**

- **Accident du travail**

	Nombre d'Accident de Travail	Nombre de jour d'arrêt pour un Accident du Travail
FILIERE ADMINISTRATIVE	9	246
FILIERE TECHNIQUE	36	2 862
FILIERE CULTURELLE	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0
FILIERE SOCIALE	21	1 719
FILIERE MEDICO-SOCIALE	10	861
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	6	861
FILIERE ANIMATION	5	84
Total	87	6 663

En moyenne, 76 jours d'absences consécutifs par accident de travail.

44% des accidents concernent la Filière Technique.

- **Actions liées à la prévention**

Les dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail (hors formation et hors budget des directions) s'élève à 43960 € pour l'année 2022.

En 2022, Le service Prévention est composé de 2 agents. 15 agents ont la mission d'assistants de Prévention au sein des directions de la collectivité.

1 ACFI (conventionné avec le CDG69) peut intervenir 5.5 jours/an, 1 médecin (conventionné avec CDG69) intervient 2j/semaine, 1 infirmière (conventionnée avec CDG69) 1j/semaine.

5) La formation :

- **Nombre d'agents formés**

République Française

	Nombre d'agents Hommes ayant suivi une formation	Nombre d'agents Femmes ayant suivi une formation
Catégorie A	16	65
Catégorie B	39	95
Catégorie C	243	322
Total	298	482

780 agents ont participé à une formation en 2022 (dont 72% des agents de catégorie C), ce qui représente plus de 2600 jours de formation.

- **Coût de la formation**

Les dépenses de formation se décomposent ainsi :

- Cotisation CNFPT : 341162 €
- Budget formation alloué par la collectivité : 248605 €

6) La protection sociale :

	Santé		Prévoyance	
	Nombre de bénéficiaires	Montants	Nombre de bénéficiaires	Montants
Catégorie A	111	41 269,20 €	83	4 600,00 €
Catégorie B	143	60 380,00 €	116	6 460,00 €
Catégorie C	534	220 004,50 €	515	29 715,00 €
Total	788	321 654 €	714	40 775 €

56% des agents de la collectivité bénéficient d'une participation mutuelle et 51% d'une participation pour leur prévoyance.

7) Le dialogue social :

République Française

Pour l'année 2022, 4 réunions du Comité Technique, 2 réunions de la Commission Administrative Paritaire et 3 réunions du CHSCT se sont déroulées.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, notamment en ses articles L231-1 et L231-4,

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 l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu l'avis du CST en date du 11 janvier 2024,

Le Conseil municipal,
Le rapport de Madame Le Maire, entendu,
après en avoir délibéré,

A la majorité

- Après avoir entendu les explications qui précèdent et en avoir délibéré, prendre acte du Rapport Social Unique 2022.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits et ont signé les membres présents.

Pour expédition certifiée conforme

Pour le Maire
Nacer KHAMLA
Premier Adjoint