



VILLE DE SAINT-MAUR-DES-FOSSÉS

Extrait du registre des délibérations du conseil municipal

Séance du 21 décembre 2023

N° 7 **Communication du Rapport Social Unique 2022 (RSU) de la collectivité**

Membres composant le Conseil Municipal	49	<i>Télétransmission Préfecture</i>
Membres en exercice	49	Nomenclature : 5.2
Membres présents	39	Numéro : 094-219400686-20231221- Imc1894-DE-1-1
Membres excusés et représentés	9	Date réception : 26 décembre 2023
Membre absent non représenté	1	
Pour	48	
Contre	0	
Abstention	0	
Ne prend pas part au vote	0	

Le 21 décembre 2023 à 19h00, les membres du Conseil Municipal se sont réunis publiquement sous la présidence de Monsieur Sylvain BERRIOS, Maire, au nombre de 39, au lieu habituel de leurs séances. Ils avaient été convoqués le 15 décembre 2023.

Il a été procédé à l'élection d'un secrétaire de séance pris au sein du Conseil pour la présente séance, Carole DRAI, ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions et les a acceptés.

Etaient présents:

M. Sylvain BERRIOS Maire
Mme Carole DRAI, M. Pierre-Michel DELECROIX, Mme Laurence COULON, M. Germain ROESCH, M. Julien KOCHER, Mme Hélène LERAITRE, M. Cédric LAUNAY, Mme Dominique SOULIS, M. Philippe CIPRIANO, Mme Agnès CARPENTIER, Maire-Adjoints
M. Jean-Marc BRETON, Mme Pascale MOORTGAT, M. Adrien CAILLEREZ, Mme Jacqueline VISCARDI, M. Pierre GUILLARD, M. Bruno BISMUTH, Mme Nadia LECUYER, M. Gilles CHERIER, M. Aurélien PREVOT, Mme Marie-Thérèse DEPICKERE, M. Frank PATTI, Mme Achraf ATALLAH, Mme Anne-France LAVIROTTE, M. Loïc KERMAGORET, Mme Jacqueline LAVAL, Mme Florentine RAFFARD, M. Claude SOUSSY, Mme Sandra HOSSEINI, M. Pierre FERRERO, Mme Dominique BLÉHAUT, M. Henri PETTENI, Mme Céline VERCELLONI, M. Vincent PUIG, M. Téo FAURE, M. Fabrice CAPRANI, Mme Hélène FEO, M. Matthieu FERNANDEZ, M. Frédéric LOURADOUR, Conseillers Municipaux.

Etaient absents excusés et représentés:

Mme Yasmine CAMARA qui a donné pouvoir à Mme Carole DRAI, Mme Marion COHEN SKALLI qui a donné pouvoir à M. Pierre-Michel DELECROIX, Mme Peggy D'HAHIER qui a donné pouvoir à M. Sylvain BERRIOS, M. Marc COHEN qui a donné pouvoir à M. Germain ROESCH, M. Bernard VERNEAU qui a donné pouvoir à Mme Hélène LERAITRE, Mme Charlotte MARTIN qui a donné pouvoir à Mme Dominique SOULIS, Mme Lydia DE LISE qui a donné pouvoir à M. Vincent PUIG, Mme Nadia GRONDIN qui a donné pouvoir à Mme Céline VERCELLONI, Mme Deborah WARGON qui a donné pouvoir à M. Matthieu FERNANDEZ.

Les pouvoirs ont été délivrés aux membres du conseil municipal présents, conformément à l'article L 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales, pour leur permettre de voter au nom des conseillers municipaux empêchés. Les mandats ont été remis par le porteur à Monsieur le Président.

Etait absent non représenté :

M. Laurent DUBOIS.

N° 7

OBJET : Communication du Rapport Social Unique 2022 (RSU) de la collectivité

Le Conseil Municipal,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique,

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 l'avis du Comité Social Territorial du 14 décembre 2023,

VU l'avis de la Commission Finances, Administration municipale, marchés publics et numérique en date du 11 décembre 2023,

CONSIDERANT QUE :

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent élaborer annuellement un Rapport Social Unique (RSU) réunissant l'ensemble des données relatives à leurs ressources humaines. Permettant d'apprécier la situation des collectivités et des établissements publics à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items : effectifs, recrutements, formation, absentéisme, temps de travail, conditions de travail, rémunération, droits sociaux, le RSU constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.

Le rapport Social Unique (RSU) doit faire l'objet d'une publication dans un délai de soixante jours à compter de sa présentation au Comité Social Territorial et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte.

Le RSU a été présenté au Comité Social Territorial le 14 décembre 2023.

Sur proposition de Monsieur le Maire,

Après examen et délibéré :

Prend acte de la communication du rapport social unique 2022 de la collectivité présenté en annexe 1.

Dit que la présente délibération sera transmise à Madame la Préfète du Val-de-Marne.

N° 7

OBJET : Communication du Rapport Social Unique 2022 (RSU) de la collectivité

Fait et délibéré en séance le 21 décembre 2023, les membres présents ayant signé la liste d'émargement.

Certification exécutoire

Certifié Exécutoire par le Maire
Compte tenu de la réception en
Préfecture
le 26 décembre 2023
et de la publication électronique le
28 décembre 2023
Le Directeur Général des Services
Frédéric ERZEN



Le secrétaire de séance



Carole DRAI

LE MAIRE,





Sylvain BERRIOS

La présente délibération peut faire l'objet:

- d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de MELUN, 43, rue du Général de Gaulle Case postale n° 8630 - 77008 Melun Cedex - Téléphone : 01 60 56 66 30 - Télécopie : 01 60 56 56 10, ou par Télérecours Citoyen (<https://citoyens.telerecours.fr>), dans un délai maximal de deux mois, à compter de la publication électronique de la présente, conformément aux articles R.421-1 et R421-2 du Code de justice administrative ;
- d'un recours gracieux formulé auprès de Monsieur le Maire – Hôtel de Ville – Place Charles de Gaulle – 94107 Saint-Maur-des-Fossés cedex. Un tel recours gracieux emporte des effets de droits et la suspension du délai de recours contentieux dans des conditions conformes aux règles de la procédure contentieuse administrative.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

COMMUNE DE SAINT MAUR DES FOSSES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

1 665 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 1 082 fonctionnaires
- > 445 contractuels permanents
- > 138 contractuels non permanents



10 % des contractuels permanents en CDI

2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

Précisions emplois non permanents

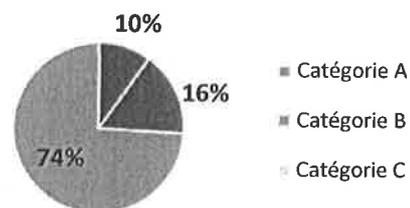
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 17 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

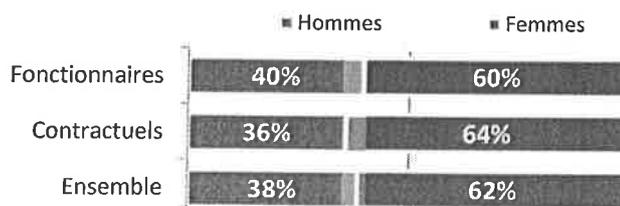
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	5%	17%
Technique	47%	36%	44%
Culturelle	7%	6%	7%
Sportive	2%	2%	2%
Médico-sociale	10%	9%	10%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	9%	41%	19%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

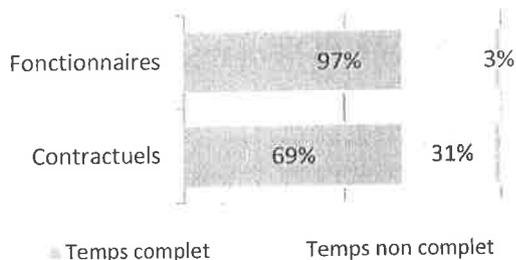


Les principaux cadres d'emplois

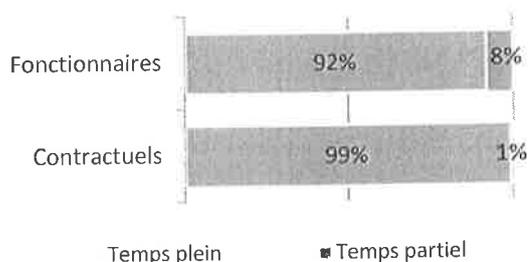
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints d'animation	17%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	6%
Auxiliaires de puériculture	5%

— 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



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	20%	74%
Animation	12%	62%
Technique	0%	2%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

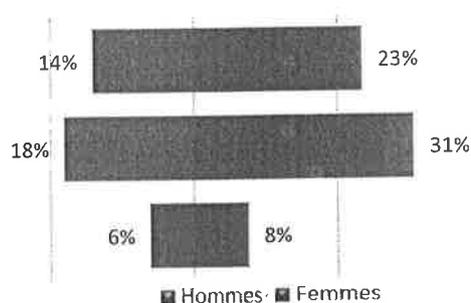
1% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,68	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,56	
Ensemble des permanents	44,73	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	33,51	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

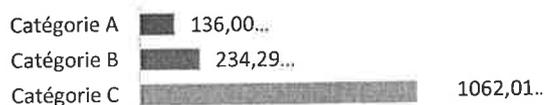
— Équivalent temps plein rémunéré

1 514,96 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 1 064,08 fonctionnaires
- > 368,22 contractuels permanents
- > 82,66 contractuels non permanents

2 757 227 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

- > 9 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 11 agents en congés parental
- > 88 agents en disponibilité
- > 22 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 12 agents détachés au sein de la collectivité
- > 14 agents détachés dans une autre structure
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2022, 221 arrivées d'agents permanents et 214 départs

25 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés		
Effectif physique théorique au 31/12/2021		Effectif physique au 31/12/2022
1 520 agents		1 527 agents
¹ cf. page 7		
Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-3,0%
Contractuels	↗	10,1%
Ensemble	↗	0,5%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	35%
Départ à la retraite	23%
Démission	14%
Mutation	10%
Mise en disponibilité	4%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	68%
Voie de mutation	12%
Remplacements (contractuels)	10%
Réintégration et retour	5%
Voie de détachement	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

8 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 38% des nominations concernent des femmes

783 avancements d'échelon et 95 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

6 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	5	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 52,52 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	132 806 751 €	Charges de personnel*	69 749 329 €	➔	Soit 52,52 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	---------------	-----------------------	--------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	46 477 277 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	2 258 005 €
Primes et indemnités versées :	10 276 290 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 624 834 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	243 626 €		
Supplément familial de traitement :	298 923 €		
Indemnité de résidence :	772 865 €		
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	61 116 €	52 844 €	40 608 €	36 185 €	32 513 €	25 620 €
Technique	75 348 €	72 054 €	45 434 €	40 887 €	30 556 €	25 592 €
Culturelle	48 572 €	37 446 €	32 981 €	23 762 €	26 788 €	s
Sportive			37 306 €	31 721 €		
Médico-sociale	41 942 €	39 521 €	30 416 €	26 654 €	28 764 €	27 270 €
Police			47 344 €		46 618 €	
Incendie						
Animation			33 393 €	29 287 €	25 837 €	24 055 €
Toutes filières	52 619 €	49 219 €	36 608 €	31 014 €	30 925 €	24 965 €

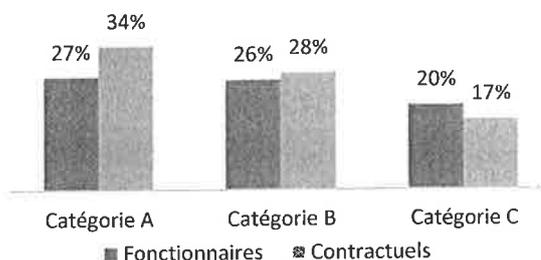
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,11 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	22,44%
Contractuels sur emplois permanents	20,95%
Ensemble	22,11%

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

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

- ⇒ 66614,69 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 5828,95 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

- ⇒ En 2022, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2022, 16 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

En moyenne, 21,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,17%	3,36%	3,93%	1,05%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,99%	3,36%	5,22%	1,05%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,67%	4,87%	6,86%	1,20%

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)
- 41,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

146 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 8,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 44 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.

110 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*
- ⇒ 15 887 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
42 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

FORMATION
230 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 17 127 €
Coût par jour de formation : 74 €

DÉPENSES
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 95 471 €

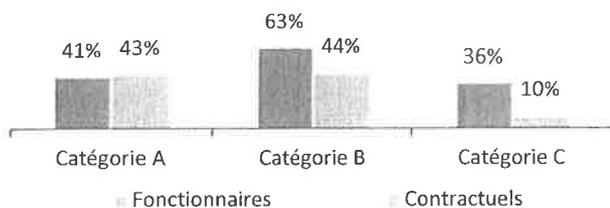
DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2016

Formation

- En 2022, 34,2% 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 2022



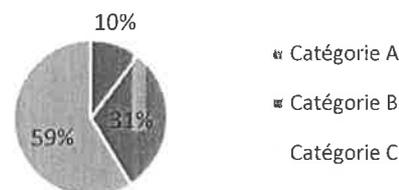
- 549 452 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	67 %
Coût de la formation des apprentis	10 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	21 %

2 591 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	46%
Autres organismes	28%
Interne à la collectivité	27%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	15 570 €
Montant moyen par bénéficiaire	108 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- Jours de grève

367 jours de grève recensés en 2022

- Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité
4 réunions du CHSCT

— Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 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 : novembre 2023

Version 4

