RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT
Meurthe-et-Moselle

COMMUNE DE MALZÉVILLE

ARRONDISSEMENT
Nancy
CANTON
Saint-Max

SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 17 OCTOBRE 2022

INFORMATION N° 1

Rapporteur : Gilles MAYER

Objet : Rapport social unique

L'an deux mille vingt-deux, le dix-sept octobre à dix-neuf heures, le conseil municipal de Malzéville, étant assemblé en séance ordinaire, à la salle polyvalente Michel DINET, sous la présidence de Bertrand KLING, Maire.

Nombre de conseillers		
en exercice	présents	votants
29	20	29

Date de convocation

11 octobre 2022

Date de publication

25 octobre 2022

Présent-es :

Bertrand KLING - Jean-Marie HIRTZ - Malika TRANCHINA - Pascal PELINSKI - Gaëlle RIBY-CUNISSE - Gilles MAYER - Philippe BERTRAND-DRIRA - Stéphanie GRUET - Jessica NATALINO - Daniel THOMASSIN - Aude SIMERMANN - Yves COLOMBAIN - Elisabeth LETONDOR - Gilles SPIGOLON - Jean-Marc RENARD - Paul LEMAIRE - Pierre BIYELA - Francis SCHILTZ – Corinne MARCHAL-TARNUS - Jean-Yves SAUSEY

Excusé-es :

Irène GIRARD (procuration à Gilles MAYER) - Alexandra VIEAU (procuration à Paul LEMAIRE) - Jean-Pierre ROUILLON (procuration à Malika TRANCHINA) - Jean-François HUGUENIN-VIRCHAUX (procuration à Daniel THOMASSIN) - Anne MARTINS (procuration à Gaëlle RIBY-CUNISSE) - Claire FLORENTIN-POIZOT (procuration à Pascal PELINSKI) - Marie-Claire TCHAMKAM (procuration à Pierre BIYELA) - Agnès JOHN (procuration à Elisabeth LETONDOR) - Camille WINTER (procuration à Bertrand KLING)

Il a été procédé, conformément à l'article L2121-15 du code général des collectivités territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du conseil : Jean-Yves SAUSEY ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées

Tous les ans, chaque collectivité doit élaborer un rapport sur l'état de la collectivité au 31 décembre de l'année N – 1 : il s'agit du rapport social unique (RSU). Ce rapport est présenté au comité technique. Le conseil municipal en est ensuite informé.

Ce rapport synthétise en un document unique les principales caractéristiques des agent-e-s de la ville, de son organisation et de ses pratiques afin d'apprécier l'état du personnel de la collectivité. Tous les champs de la gestion des ressources humaines sont abordés par des indicateurs définis au niveau national qui s'articulent autour de :

- l'emploi,
- le recrutement,
- les parcours professionnels,
- la formation,
- les rémunérations,
- la santé et la sécurité au travail,
- l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail,
- l'action et la protection sociale,
- le dialogue social.

Au-delà de l'obligation légale, le rapport social unique permet donc de disposer de données chiffrées permettant d'offrir une photographie de *« l'emploi »*, et de disposer d'informations pour faciliter les différentes actions de gestion des ressources humaines de la ville.

Le RSU est ainsi à la fois un outil de :

- dialogue social (présenté au comité technique),
- gestion des ressources humaines (prévisions de recrutements, de formations, ...),
- comparaison dans l'espace et le temps.

Comme toutes les campagnes, celle de 2021 a été réalisée sur une application dédiée *« Données sociales »*, commune à l'ensemble des employeurs publics, entièrement accessible sur internet. La saisie des données est réalisée sur la base d'un pré-remplissage via la déclaration annuelle des données sociales et rationnalisée par des contrôles de cohérence.

La synthèse du rapport social unique est annexée à la présente information.

Après information de la commission finances et ressources humaines du 10 octobre 2022, le rapport social unique est présenté au conseil municipal

Le Maire,

Bertrand KUNG

MAIRIE DE MALZÉVILLE
Meurthe-et-Moselle

Le secrétaire de séance,

Jean-Yves SAUSEY

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

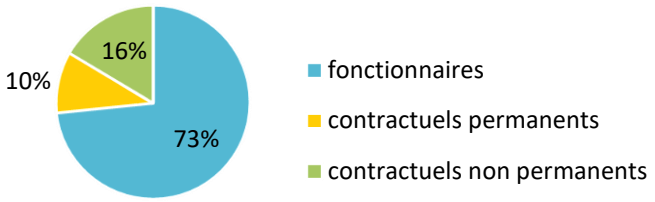
COMMUNE DE MALZEVILLE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle.

Effectifs

79 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

> **58** fonctionnaires
> **8** contractuels permanents
> **13** contractuels non permanents



2 contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

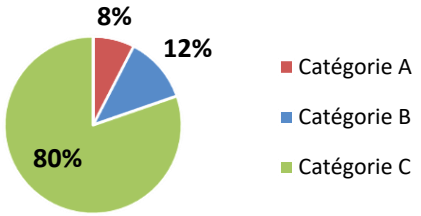
- 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : un agent du Centre de Gestion et 14 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

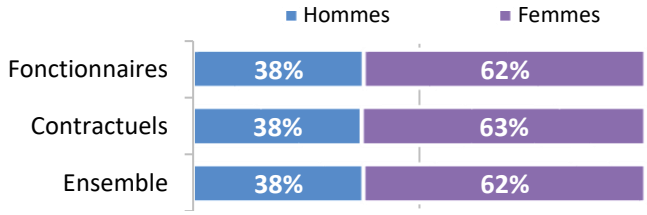
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	34%	38%	35%
Technique	43%	50%	44%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	17%	13%	17%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation	2%		2%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

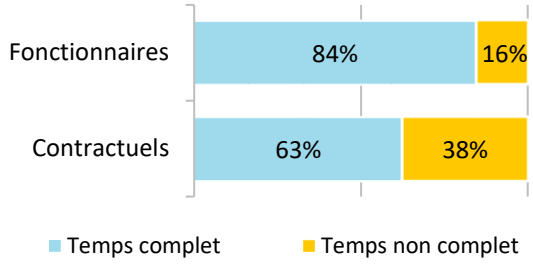


Les principaux cadres d'emplois

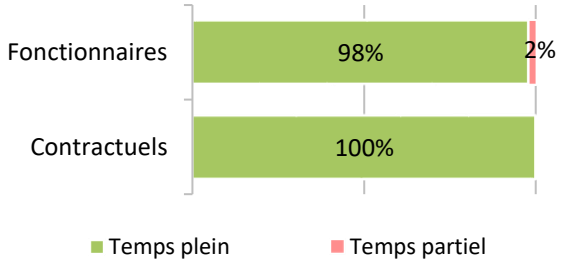
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints administratifs	23%
ATSEM	14%
Rédacteurs	8%
Attachés	5%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	30%	100%
Technique	24%	50%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

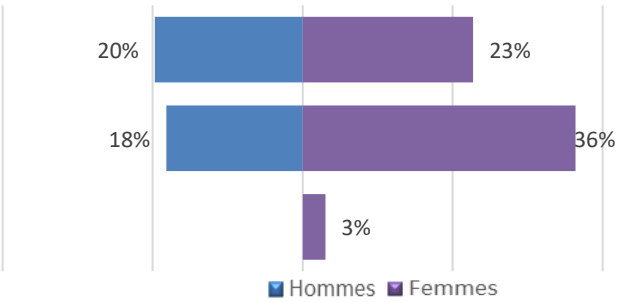
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**47,16**
Contractuels permanents	**45,00**
Ensemble des permanents	**46,89**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**47,88**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

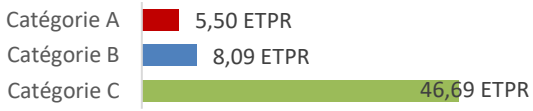
Équivalent temps plein rémunéré

70,42 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

> **54,25** fonctionnaires
> **6,03** contractuels permanents
> **10,14** contractuels non permanents

128 164 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

> Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
> Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

En 2021, 12 arrivées d'agents permanents et 11 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020[1]	Effectif physique au 31/12/2021
65 agents	**66 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	**-3,3%**
Contractuels	↗	**60,0%**
Ensemble	↗	**1,5%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	36%
Fin de contrats remplacants	36%
Mise en disponibilité	18%
Départ à la retraite	9%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	42%
Recrutement direct	25%
Arrivées de contractuels	17%
Voie de mutation	8%
Voie de détachement	8%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

19 avancements d'échelon et 5 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

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 47,61 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 919 518 €	Charges de personnel*	2 818 464 €	→	Soit 47,61 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 748 100 €
Primes et indemnités versées :	412 247 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	31 332 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	17 863 €
Supplément familial de traitement :	14 721 €
Indemnité de résidence :	11 747 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

280 426 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

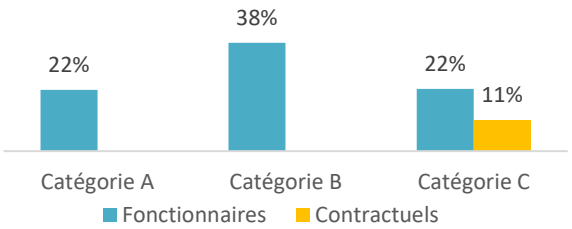
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 789 €		32 177 €		27 238 €	23 875 €
Technique			s		26 036 €	23 419 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s				26 082 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation			s			
Toutes filières	**47 140 €**		**32 485 €**		**26 612 €**	**23 875 €**

**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 23,58 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**24,71%**
Contractuels sur emplois permanents	**11,06%**
Ensemble	**23,58%**

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

- 881 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- 1212 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

En moyenne, 32,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> **En moyenne, 7,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**2,84%**	**1,99%**	**2,74%**	**9,55%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**8,88%**	**1,99%**	**8,04%**	**9,55%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**9,74%**	**2,84%**	**8,91%**	**9,55%**

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

- 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 53,8 % 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 maladie

Accidents du travail

6 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 6 accidents du travail pour 79 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

> En moyenne, 16 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.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 78 % sont fonctionnaires*
- 78 % sont en catégorie C*

- 446 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

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

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

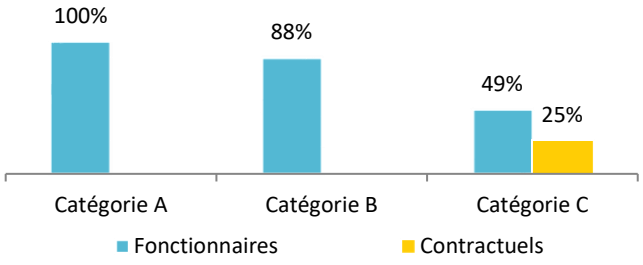
DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

Formation

En 2021, 54,5% 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 2021



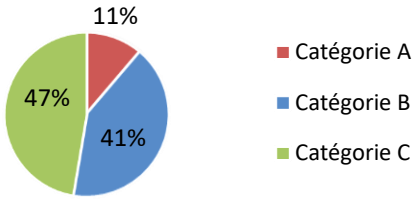
22 121 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	74 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	20 %

152 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	83%
Autres organismes	11%
Interne à la collectivité	6%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	**Prévoyance**
Montant global des participations	**9 742 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**160 €**

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

Comité Social Territorial

5 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

[1]Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021
+ 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 31/12/2021
+ 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 31/12/2020
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021 x 365}} \text{ x } 100$$

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.

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2022 *Version 1*