

VILLE D'ESSEY-LÈS-NANCY  
RÉUNION DU COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE  
SÉANCE DU 20 DÉCEMBRE 2022

- COMPTE-RENDU -

Le Comité Technique Paritaire s'est réuni en Mairie d'Essey-lès-Nancy, sous la Présidence de Monsieur Michel BREUILLE, Maire, le mardi 20 décembre 2022.

**Étaient présents avec voix délibérative :**

- En qualité de représentants de l'employeur : Messieurs Michel BREUILLE et Pascal LAURENT
- En qualité de représentants du personnel : Mesdames Nadia ISSAD, Madeleine CENITI et Christelle LORRAIN et Monsieur Pierre LALLEMENT

**Étaient présents sans voix délibérative :**

- En qualité de représentants suppléants du personnel : Messieurs Franck BOURDON et Rémy DESSOGNE
- En qualité d'experts désignés par l'employeur : Mesdames Laurence LALONDRELLE et Laetitia DUPONT et Messieurs Thierry DEMANGEOT et Raphaël MARENZONI

Monsieur BREUILLE ouvre la séance.

Monsieur DESSOGNE prend la fonction de secrétaire et Monsieur LAURENT celle de secrétaire adjoint.

Monsieur BREUILLE félicite les représentants du personnel pour leurs élections le 8 décembre dernier et précise que le nouveau Comité Social Territorial sera installé dans le courant du mois de janvier 2023.

Monsieur BREUILLE rappelle l'engagement de négociations, au premier semestre 2022, avec les précédents représentants du personnel. Il garantit, à ce titre, l'augmentation de la valeur faciale des titres-restaurant en cours d'exercice 2023, mais rappelle qu'une nouvelle revalorisation du point d'indice des agents publics sur l'exercice à venir pourrait compromettre les capacités de l'employeur de donner une suite favorable à d'autres revendications.

**RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES 2021 DE LA VILLE ET DU CCAS (DÉBAT)**

À la demande de Monsieur BREUILLE, Messieurs DEMANGEOT et MARENZONI et Mesdames LALONDRELLE et DUPONT opèrent une présentation des rapports sociaux uniques de la commune et du centre communal d'action sociale d'Essey-lès-Nancy au travers d'une présentation plus analytique des grands indicateurs RH.

Monsieur DEMANGEOT rappelle que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 impose aux administrations territoriales l'élaboration, chaque année, au titre de l'année civile écoulée, d'un rapport social unique (RSU) au lieu et place du rapport biennal sur l'état des collectivités. Ce rapport, dont la présentation et le contenu sont fixés réglementairement, rassemble les éléments et données sur la base desquels les lignes directrices de gestion doivent être établies.

Monsieur DEMANGEOT précise que les synthèses des rapports sociaux produits automatiquement par la plateforme nationale des données sociales, et transmis aux membres du comité, ne sont pas exacts et demeurent photographiques. Il ajoute que, dans ce cadre, l'employeur a souhaité que le service des ressources humaines produise un bilan social, agrégat d'indicateurs d'administration et de gestion du personnel propres à chaque collectivité ou établissement établis à partir des orientations pluriannuelles définies dans leurs lignes directrices de gestion et des données des rapports sociaux uniques.

Les synthèses des rapports sociaux uniques et le bilan social sont joints en annexe du présent compte-rendu.

#### 1) Sur les indicateurs relatifs à l'optimisation des ressources

En réponse à une demande d'informations de Madame LORRAIN, Monsieur MARENZONI précise que les indicateurs relatifs à l'absentéisme n'intègrent pas les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants malades.

S'agissant des écarts entre les niveaux de compétences des domaines d'activités, constatés à l'indicateur IA4 du bilan social, Madame LORRAIN fait observer que les agents avaient émis le souhait, lors de l'élaboration du projet d'administration, d'une homogénéisation des modalités de définition (fiches de poste) et d'évaluation (entretien) des compétences. Monsieur LAURENT répond que les encadrants sont invités régulièrement à la plus grande objectivité dans leur évaluation, mais admet l'existence de marges de progrès. Monsieur BREUILLE ajoute que, quels que soient les mécanismes d'homogénéisation déployés par l'employeur, il subsistera toujours une part de subjectivité chez les encadrants. Mesdames LALONDRELLE et LORRAIN reconnaissent que l'outil proposé par le Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle pour l'établissement des fiches de poste et entretiens d'évaluation (Agirhe) ne permet pas une définition et une appréciation fine des compétences. Madame LORRAIN insiste néanmoins sur l'attente des agents d'une intervention de l'employeur sur cette question.

Sur la gestion du temps de travail, Monsieur BREUILLE précise que les travaux sur la mise à niveau du protocole d'accord et la (re)définition des cycles de travail n'interviendront pas avant l'automne 2023. Il rappelle, en effet :

- la diffusion d'un questionnaire par le service « accueil – état civil » aux habitants, au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2023, pour apprécier leurs besoins d'accueil et de permanences ;
- l'expérimentation en cours sur le télétravail jusqu'au mois de septembre prochain.

Madame LORRAIN s'étonne de l'absence de comparaison, au sein de l'indicateur IC1 du bilan social, avec les agents au régime forfaitaire de 39 heures. Monsieur DEMANGEOT répond que le régime forfaitaire de l'encadrement n'organise pas d'obligation de décompte du temps de travail.

Madame CENITI rappelle la nécessité d'intégrer les conditions de labellisation Marianne dans la définition des nouveaux cycles de travail et horaires d'ouverture des services au public. Monsieur BREUILLE précise qu'en effet, la labellisation impose d'offrir des conditions d'accueil compatibles avec les contraintes professionnelles courantes des usagers.

#### 2) Sur les indicateurs relatifs au développement professionnel

Madame LORRAIN regrette l'absence d'information, dans les indicateurs, sur le nombre d'agents bénéficiaires de formations. Madame LALONDRELLE répond que, chaque année, un bilan spécifique des formations est réalisé devant le comité technique.

Madame LORRAIN souhaiterait une plus grande accessibilité à la formation pour les agents de catégorie C. Elle propose la diffusion d'un catalogue de formation ou un accompagnement du service des ressources humaines auprès de ces agents. Madame LALONDRELLE répond que le projet d'administration prévoit la constitution d'un groupe de travail sur l'amélioration de l'accès à la formation dont elle aura la charge de l'animation.

Madame CENITI regrette la fin de l'édition du catalogue de formations papier par le CNFPT au profit d'un catalogue dématérialisé, auquel les agents non dotés de postes informatiques ont difficilement accès. Madame LALONDRELLE invite les agents à faire remonter régulièrement leurs besoins de formation sans attendre leurs entretiens d'évaluation organisés trop tardivement.

Monsieur DESSOGNE demande si le compte personnel de formation permettra de solliciter des formations pour l'exercice d'autres activités professionnelles. Madame LALONDRELLE répond positivement mais précise que les agents devront y contribuer également financièrement.

Monsieur BREUILLE regrette le manque de transparence du Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle en matière de promotion interne. Madame CENITI précise qu'en effet le Centre de Gestion dispose de ses propres lignes directrices de gestion et critères de promotion, sur lesquels les commissions administratives paritaires doivent s'appuyer pour émettre des avis sur les demandes de promotion. Messieurs BREUILLE et BOURDON relèvent l'absence d'information de l'employeur et des agents sur les raisons ayant présidé au rejet d'une demande de promotion.

### 3) Sur les indicateurs relatifs à l'amélioration de la qualité de vie au travail

Monsieur DESSOGNE fait observer que le nouveau contrat de protection santé couvre moins bien les familles, au contraire des agents célibataires. Madame DUPONT répond qu'en effet, les formules du nouveau contrat ne sont pas identiques aux précédentes ; pour autant, le premier niveau de garantie apparaît plus avantageux et accessible. Elle rappelle que les collectivités ne peuvent pas moduler les conditions du contrat. Madame LORRAIN précise qu'avec une organisation vieillissante, il aurait plutôt convenu de bénéficier de formules de protection renforcée plus attractives.

En réponse à la demande d'informations de Madame CENITI sur les actions de prévention mises en œuvre par la collectivité pour réduire l'absentéisme compressible, Monsieur DEMANGEOT répond que l'absentéisme compressible ne se résume aux absences pour maladie ordinaire ; si, en matière de lutte contre les maladies ordinaires, l'employeur propose chaque année une campagne de vaccination antigrippe aux agents, le recul des accidents de service s'origine partiellement dans la mise en œuvre du plan de prévention.

Madame LORRAIN souhaiterait la construction d'indicateurs permettant des comparaisons de rémunérations par tranches (hautes, moyennes et basses). Monsieur LAURENT propose la construction d'un indicateur de distribution (diagramme en boîtes).

Madame LORRAIN s'étonne de l'impact de l'indemnisation des heures supplémentaires sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et relève que les femmes, notamment les Atsem, réalisent chaque année un volume conséquent d'heures supplémentaires. Madame DUPONT et Monsieur DESSOGNE font observer que les services techniques, exclusivement masculins, en réalisent davantage lors des manifestations et bénéficient également d'une indemnisation des astreintes.

Monsieur BREUILLE clôture le débat et remercie le service des ressources humaines pour sa présentation et les documents produits.

Monsieur le Maire

Le secrétaire

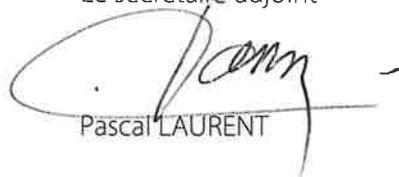
Michel BREUILLE



Rémy DESSOGNE



Le secrétaire adjoint



Pascal LAURENT

# BILAN SOCIAL 2021

## Ville et CCAS d'Essey-lès-Nancy

*Le bilan social est un agrégat d'indicateurs d'administration et de gestion du personnel propres à chaque collectivité ou établissement établis à partir des orientations pluriannuelles définies dans leurs lignes directrices de gestion et des données du rapport social unique.*

### I. L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE

- ▶ L'adéquation de la ressource page 3
- ▶ La garantie de l'opérationnalité page 4
- ▶ La rentabilisation de la ressource page 5
- ▶ La maîtrise de l'absentéisme page 5
- ▶ Le développement de la contribution page 7

### II. LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- ▶ La déprécarisation page 8
- ▶ La professionnalisation des agents page 8
- ▶ La promotion des agents page 10
- ▶ L'accompagnement à la mobilité page 10

### III. L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- ▶ L'attractivité de la rémunération page 10
- ▶ La répartition de la charge de travail page 12
- ▶ La protection des agents page 13
- ▶ La satisfaction au poste page 15

Étude réalisée par : Thierry Demangeot, responsable du pôle Moyens Généraux  
Laetitia Dupont, gestionnaire carrières  
Raphaël Marenzoni, assistant finances  
Laurence Lalondrelle, chargée du développement RH  
Valérie Barbier, assistante de gestion RH



# L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE

<p>A L'adéquation de la ressource</p>	<p><b>La maîtrise de la masse salariale</b></p> <p>Veiller au respect de la trajectoire d'évolution de la masse salariale</p> <p>En 2021, la masse salariale s'est établie à un niveau inférieur de 1,4 % par rapport aux prévisions de la prospective 2020-2027.</p> <p>en M€</p> <p>2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026</p> <p>■ Prospective ■ Réalisé          ..... Trajectoire poursuivie ..... Tendance constatée</p> <p>IA1</p>
<p>A L'adéquation de la ressource</p>	<p><b>La souplesse organisationnelle</b></p> <p>Conserver une capacité de modulation à court terme des effectifs</p> <p>22%</p> <p>d'équivalents temps plein non-permanents dans les effectifs municipaux en 2021          (2019 : 17 %)</p> <p>IA2</p>
<p>A L'adéquation de la ressource</p>	<p><b>Le taux d'administration territoriale</b></p> <p>Veiller au dimensionnement de la ressource au territoire</p> <p>En 2021, la ville d'Essey-lès-Nancy a employé en moyenne 9,8 équivalents temps plein pour 1.000 habitants.</p> <p>16 12 8 4 0</p> <p>9,8</p> <p>Essey (2021) Essey (2019) Malzéville (2017) Villers (2017) Jarville (2017) Saint Max (2015) Laxou (2015) Communes de 5.000 à 10.000 hbt (Fce - 2020)</p> <p>IA3</p>
<p>A L'adéquation de la ressource</p>	<p><b>Le niveau de compétences</b></p> <p>Veiller à un niveau optimal de compétences dans chaque domaine d'activité</p> <p>En 2021, les agents de maintenance et propreté atteignent, en moyenne, un niveau de compétences de 99,6%.</p> <p>Accueil          Accompagnement social          Accompagnement éducatif          Animation          Maintenance et propreté (99,6%)          Sécurité          Gestion administrative</p> <p>75% 80% 85% 90% 95% 100%</p> <p>IA4</p>

# I L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE

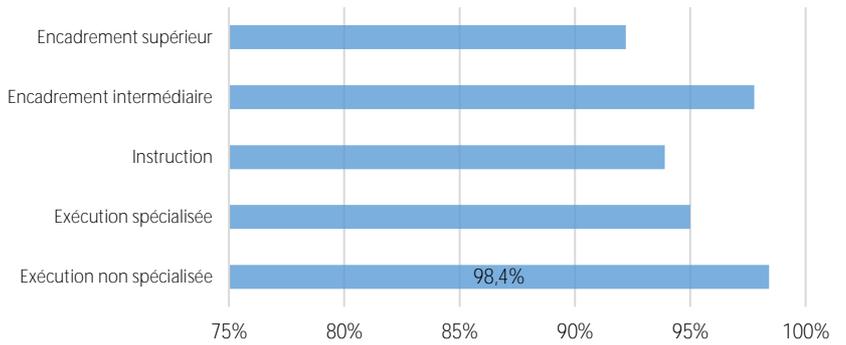
IA5

A L'adéquation de la ressource

Le niveau de compétences

Veiller à un niveau optimal de compétences par niveau de responsabilité

En 2021, les agents d'exécution non spécialisée ont atteint, en moyenne, un niveau de compétences de 98,4%.



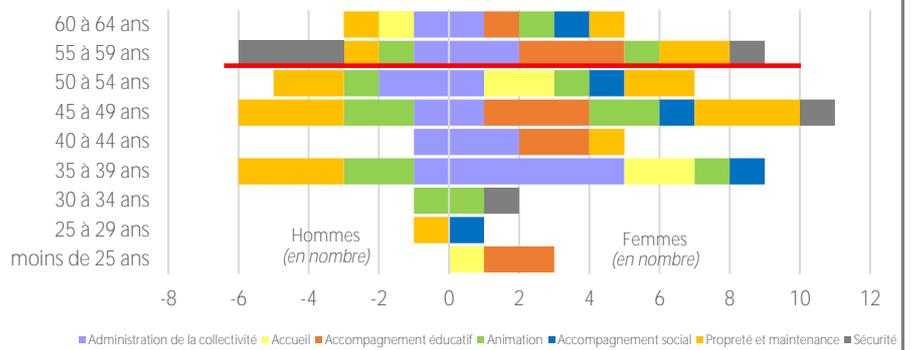
IB1

B La garantie de l'opérationnalité

La pyramide des âges

Anticiper le renouvellement des effectifs par domaines d'activité

67 % des agents de sécurité pourront prétendre à leur retraite au cours des 7 prochaines années.



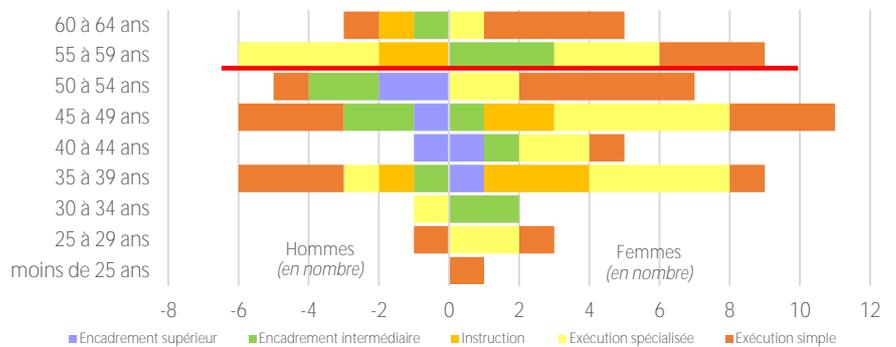
IB2

B La garantie de l'opérationnalité

La pyramide des âges

Anticiper le renouvellement des effectifs par nature de fonctions

44 % des agents d'exécution simple pourront prétendre à leur retraite au cours des 7 prochaines années.



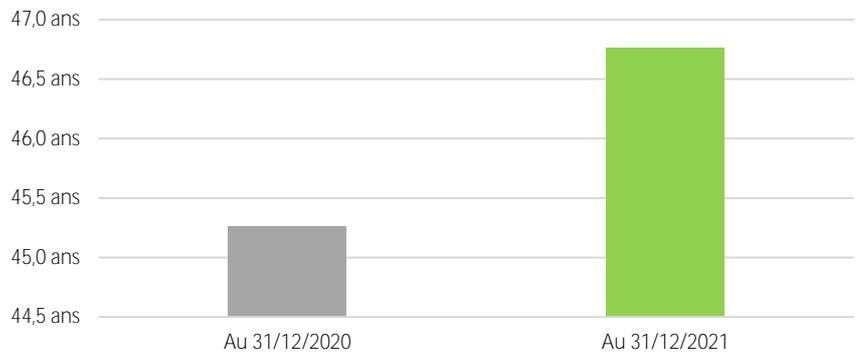
IB3

B La garantie de l'opérationnalité

Le vieillissement des effectifs

Veiller au rajeunissement des effectifs

L'âge moyen des agents permanents a progressé de 1,5 an en 2021, après un recul de 1,2 an en 2020.



# L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE

<p>B La garantie de l'opérationnalité</p>	<p><b>L'intergénérationnel dans les effectifs</b></p> <p>Veiller à la transmission des savoirs dans les domaines d'activité</p> <p>La forte homogénéité des âges des agents de sécurité (75% ont entre 49 et 57,5 ans) réduit les possibilités de transmission naturelle des savoirs au sein de ce domaine d'activité.</p> <p>IB4</p>
<p>C La rentabilisation de la ressource</p>	<p><b>La mobilisation de la ressource</b></p> <p>S'assurer du respect de la réalisation des obligations de service</p> <p>En 2021, un agent municipal à 37 heures par semaine a effectué en moyenne 1.591 heures de service sur les 1.607 heures prévues par les textes.</p> <p>IC1</p>
<p>C La rentabilisation de la ressource</p>	<p><b>Les heures de travail non réalisées</b></p> <p>Identifier des marges de manœuvre organisationnelles</p> <p>737 heures de travail perdues en 2021 par méconnaissance des règles de gestion du temps de travail.</p> <p>IC2</p>
<p>D La maîtrise de l'absentéisme</p>	<p><b>L'indisponibilité des effectifs</b></p> <p>Évaluer l'impact de l'absentéisme sur le fonctionnement de l'organisation</p> <p>Près de 4 % des jours de l'année 2021 n'ont pas été travaillés en raison des absences pour raisons de santé, soit l'équivalent de 3 semaines ouvrées d'improductivité.</p> <p>1D1</p>

# I L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE

1D2

D La maîtrise de l'absentéisme

Le taux d'absentéisme compressible

Identifier les marges de manœuvre dans la gestion des indisponibilités

L'absentéisme compressible correspond à l'absentéisme sur lequel l'employeur dispose d'un pouvoir d'action direct et immédiat (par la modulation indemnitaire, par exemple).



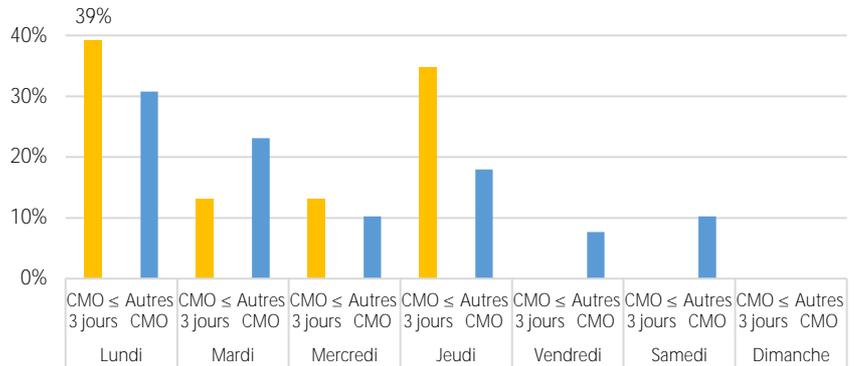
1D3

D La maîtrise de l'absentéisme

La survenance des arrêts

Vérifier la répartition homogène des premiers jours d'arrêt pour maladie ordinaire

39% des 1ers jours d'arrêt de maladie de très courte durée sont des lundis.



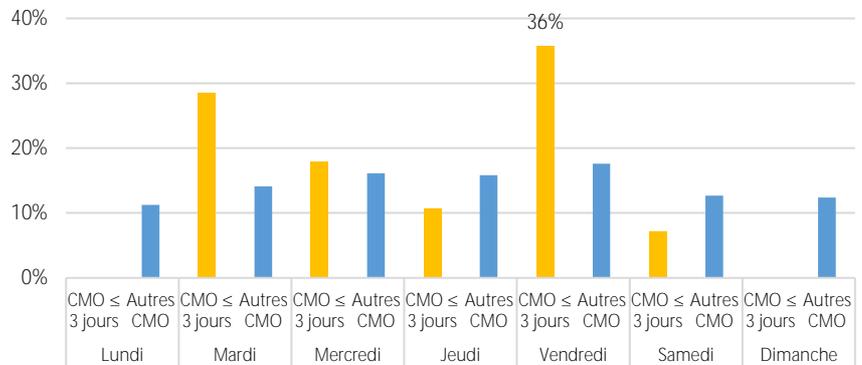
1D4

D La maîtrise de l'absentéisme

La distribution des jours d'arrêt suivants

Anticiper l'impact organisationnel de l'absentéisme compressible

Quand il n'est pas le 1er jour d'arrêt, le vendredi est le jour le plus impacté par les maladies de très courte durée.



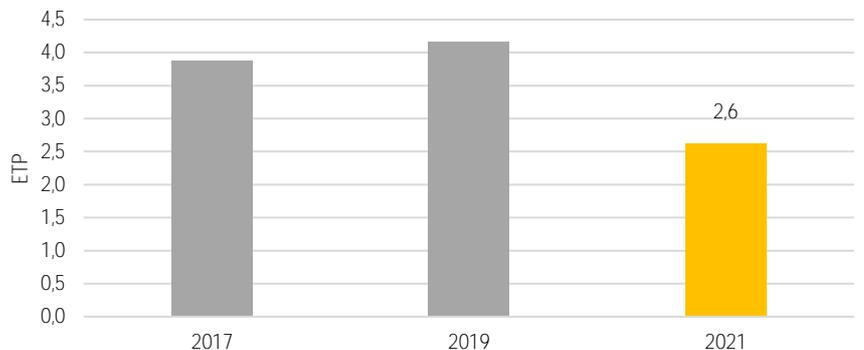
1D5

D L'absentéisme compressible

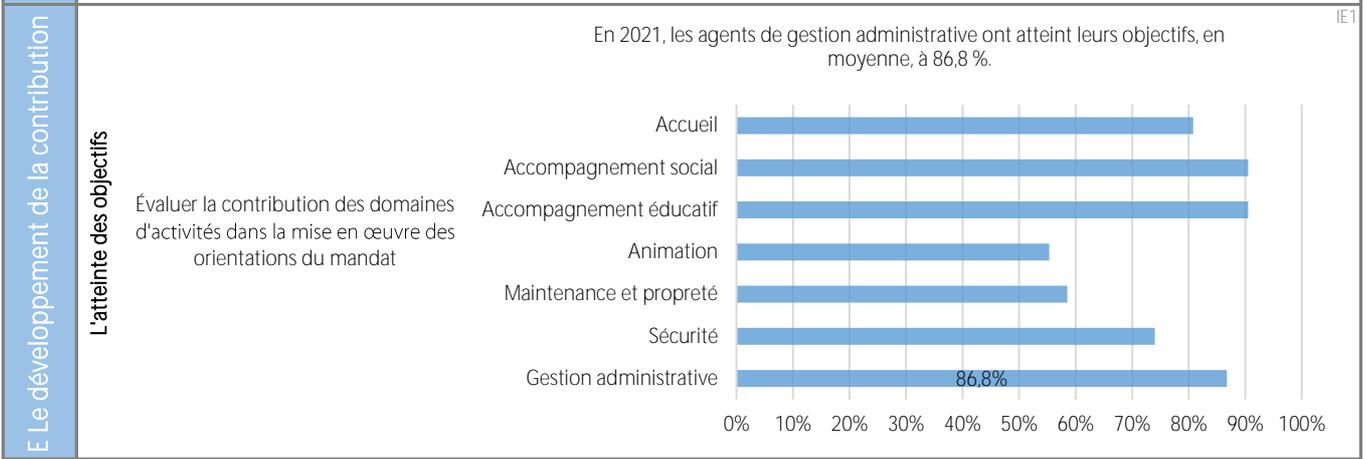
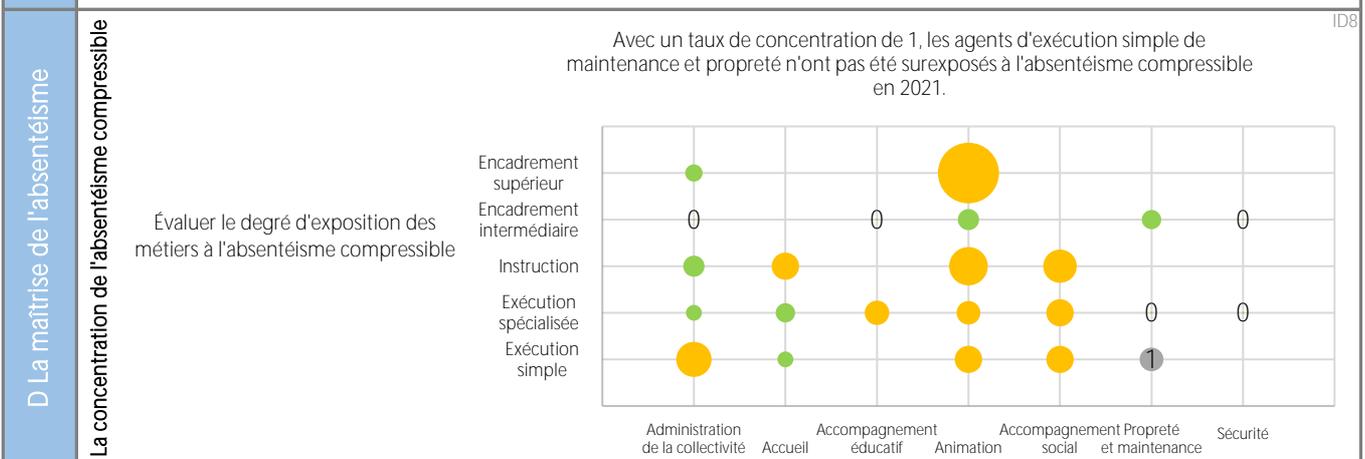
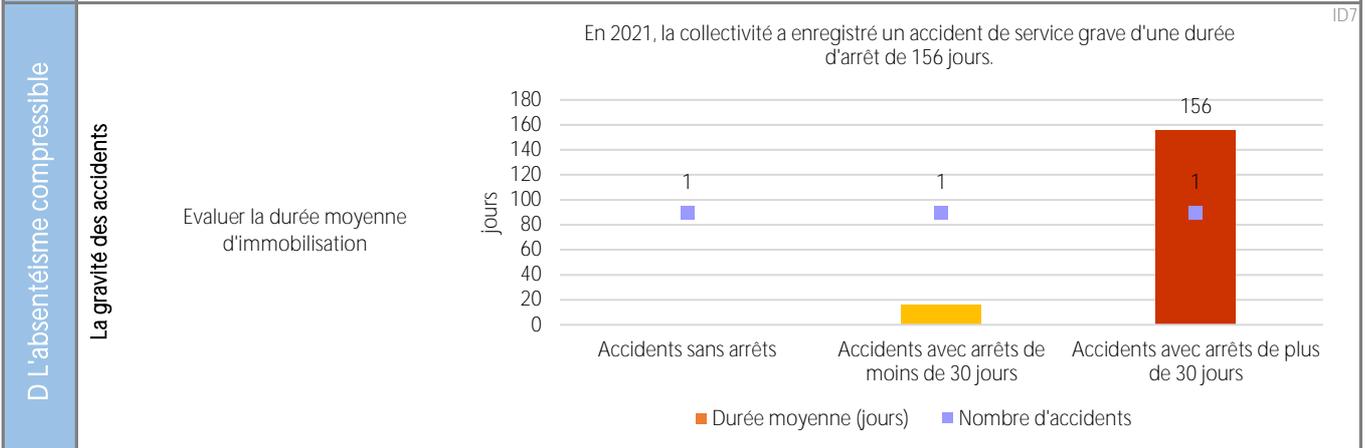
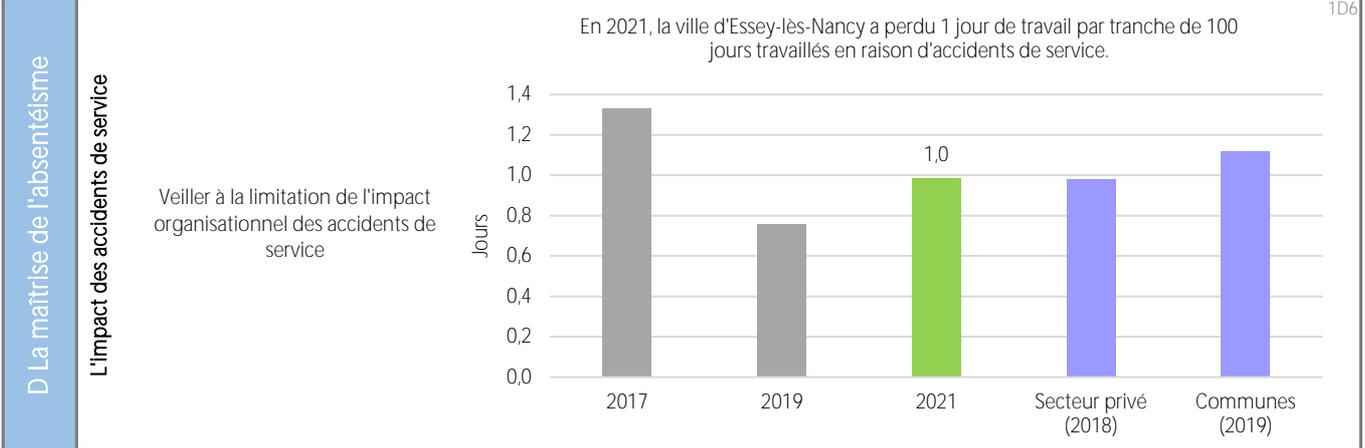
La rémunération des indisponibilités

Veiller à la limitation de l'impact financier de l'absentéisme compressible

En 2021, 104 266 € de rémunération n'ont pas été rentabilisés en raison de l'indisponibilité totale de 2,6 équivalents temps plein.



# I L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE



# I L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE

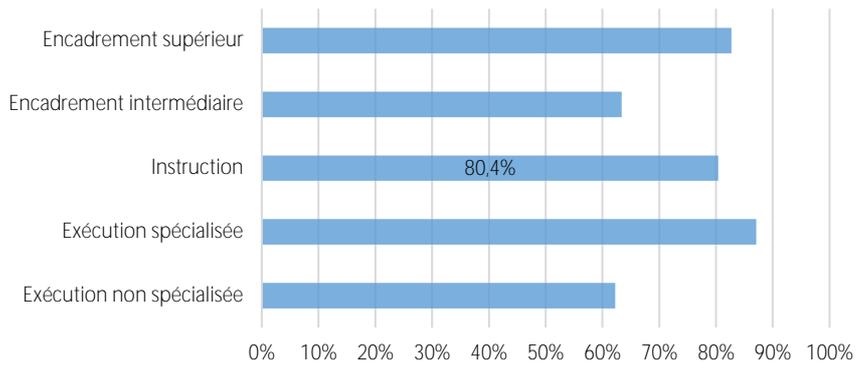
IE2

E Le développement de la contribution

L'atteinte des objectifs

Évaluer la contribution des niveaux de responsabilité dans la mise en œuvre des orientations du mandat

En 2021, les agents d'instruction ont atteint leurs objectifs, en moyenne, à 80,4 %.



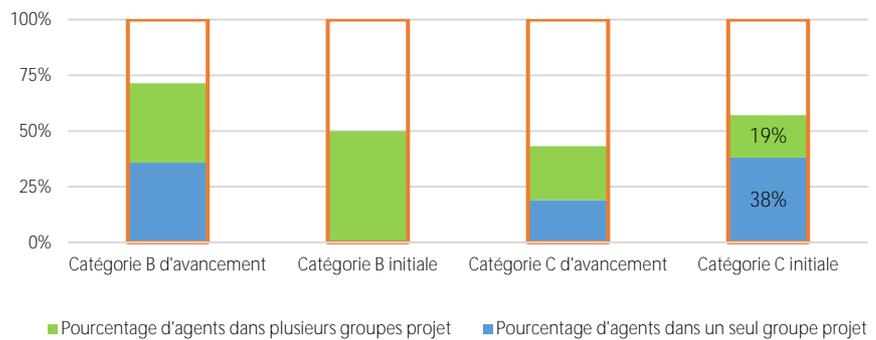
IE3

E Le développement de la contribution

Le collectif de travail

Veiller au développement de la transversalité dans l'organisation

En 2021, 57 % des agents de catégorie C initiale ont participé à au moins un projet transversal, dont 19 % à plusieurs projets.



# II LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

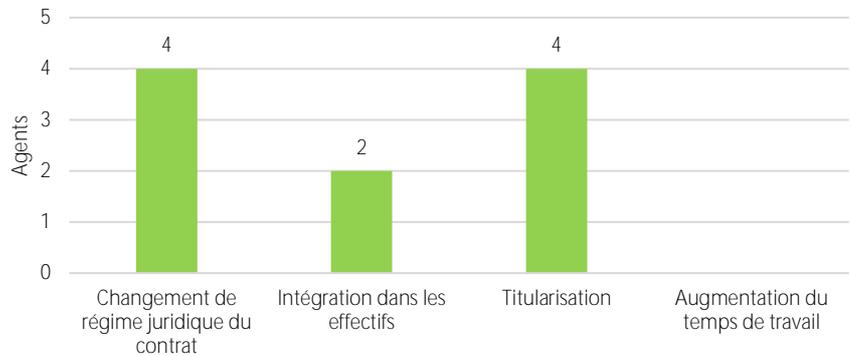
IIA1

A La déprécarisation

Les mesures de déprécarisation

Veiller à une évolution favorable des statuts professionnels

En 2021, sur 56 agents en situation dite de "précarité statutaire" (étude INET 26/04/2011), 10 agents ont bénéficié d'une mesure de déprécarisation.



IIB1

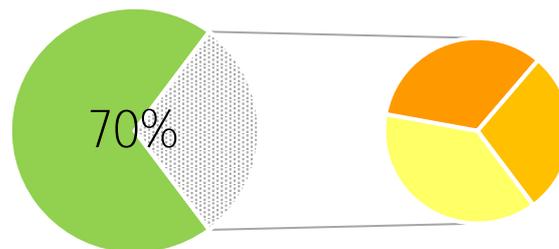
B La professionnalisation des agents

L'exécution du plan de formation

Vérifier le respect de la programmation des actions de formation

70 % des actions de formation inscrites au plan de formation ont été réalisées en 2021.

(2019 : 79 % ; 2017 : 88 %)



- Formations réalisées
- Formations reportées
- Formations annulées par l'organisme
- Formations annulées par l'agent

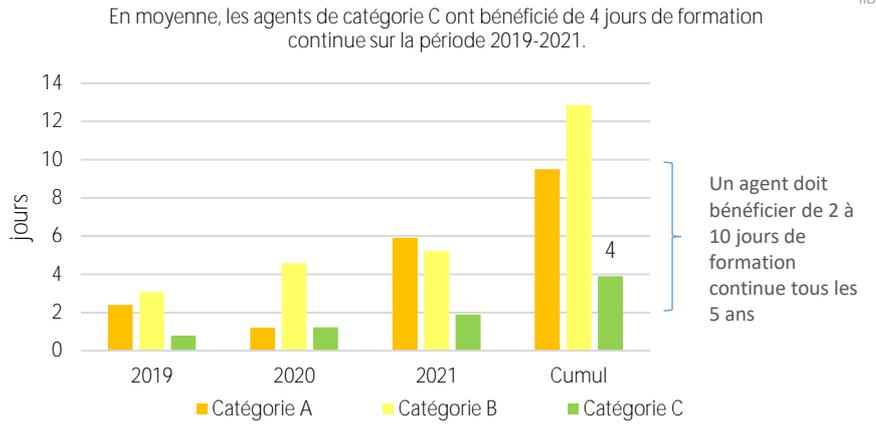
# LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

IIB2

B La professionnalisation des agents

Le temps moyen de formation continue

Vérifier le respect des obligations de formation continue

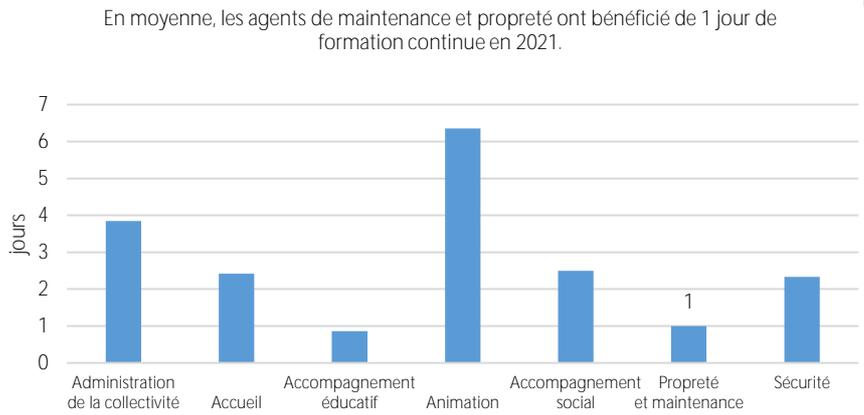


IIB3

B La professionnalisation des agents

L'impact de la formation continue

Évaluer l'impact organisationnel de la formation continue sur les domaines d'activités



IIB4

B La professionnalisation des agents

La professionnalisation des agents d'exécution

Veiller à la montée en compétences des agents d'exécution



IIB5

B La professionnalisation des agents

La professionnalisation de l'encadrement

Veiller à la montée en compétences de l'encadrement



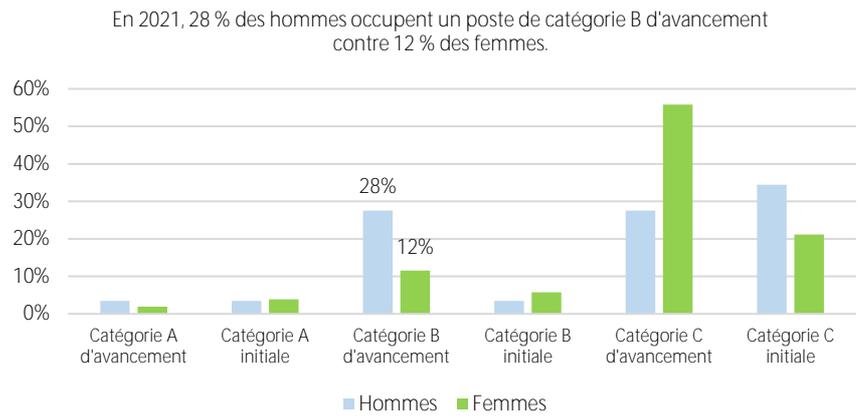
## II LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

IIC1

C La promotion des agents

L'équilibre organisationnel

Veiller à la cohérence de la structure des effectifs

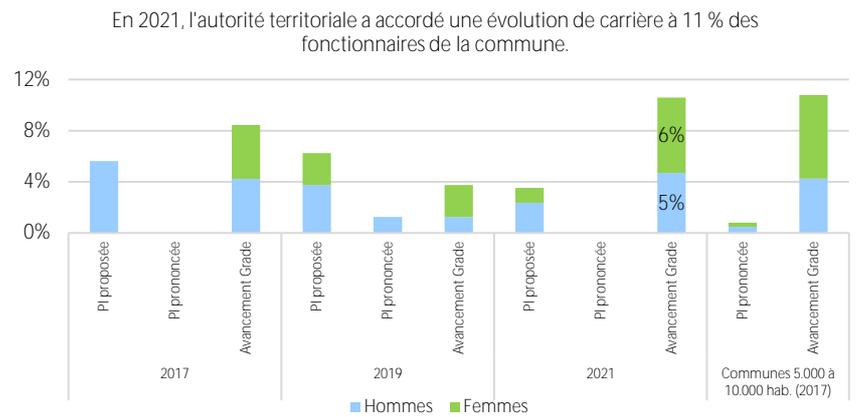


IIC2

C La promotion des agents

L'évolution de carrière

S'assurer de l'attractivité de la politique d'avancement

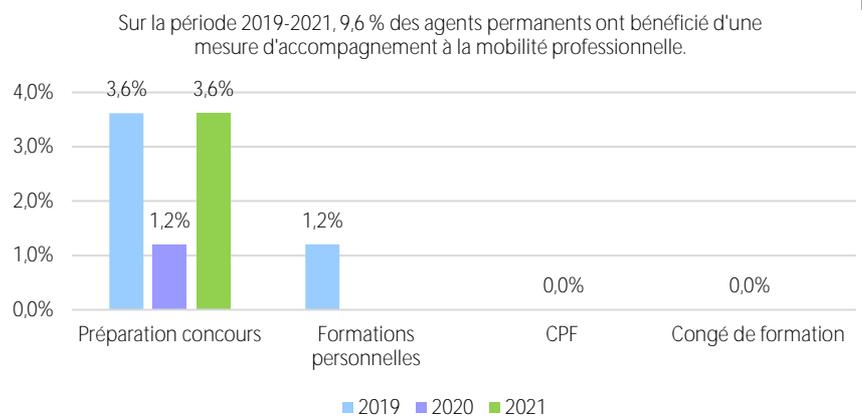


IID1

D L'accompagnement à la mobilité

L'accompagnement à la mobilité

Identifier l'étendue des mesures d'accompagnement à la mobilité professionnelle



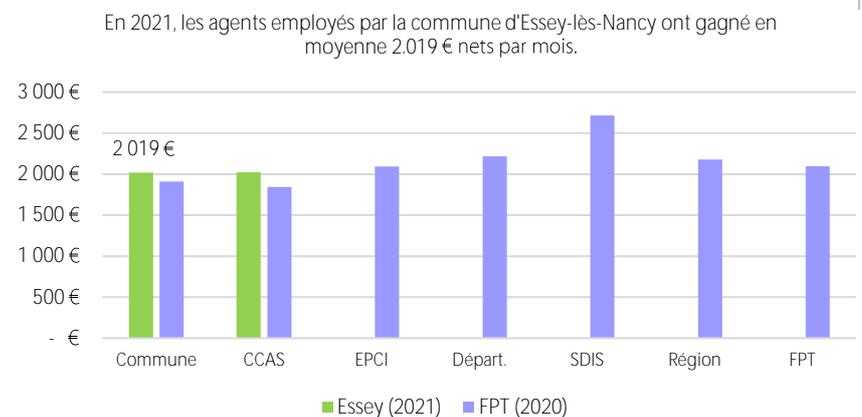
## III L'AMÉLIORATION DE LA QVT

IIIA1

A L'attractivité des rémunérations

La rémunération par collectivité

Vérifier la compétitivité salariale de la collectivité



# L'AMÉLIORATION DE LA QVT

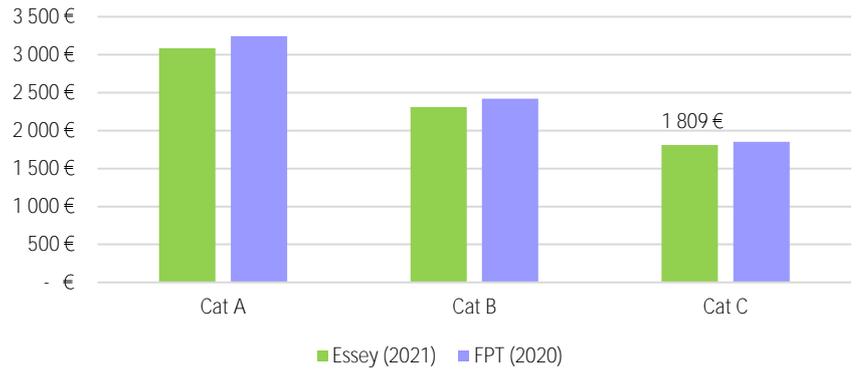
IIIA2

A L'attractivité des rémunérations

La rémunération par catégorie

Veiller à la cohérence des rémunérations avec la structure des effectifs

En 2021, les agents de catégorie C ont gagné en moyenne 1.809 € nets par mois.



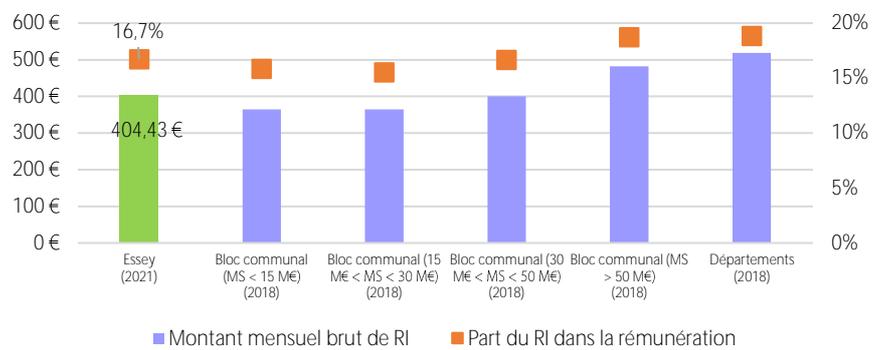
IIIA3

A L'attractivité des rémunérations

Le régime indemnitaire

Identifier la contribution du régime indemnitaire dans les écarts de rémunération

En 2021, le régime indemnitaire (RI) brut mensuel moyen (y compris 13èmes) s'élevait à 404 € par agent, soit 16,7 % de sa rémunération brute.



IIIA4

A L'attractivité des rémunérations

Le gain de pouvoir d'achat

Veiller à l'évolution positive du pouvoir d'achat

En moyenne, sur la période 2019-2021, les agents ont vu leur pouvoir d'achat progressé de 2,32 %.



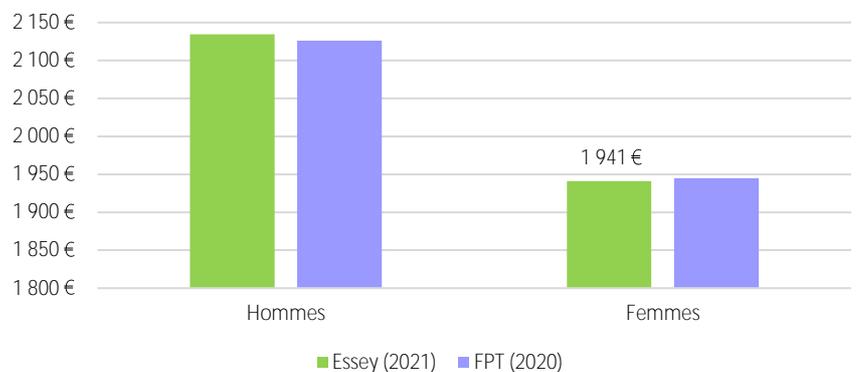
IIIA5

A L'attractivité des rémunérations

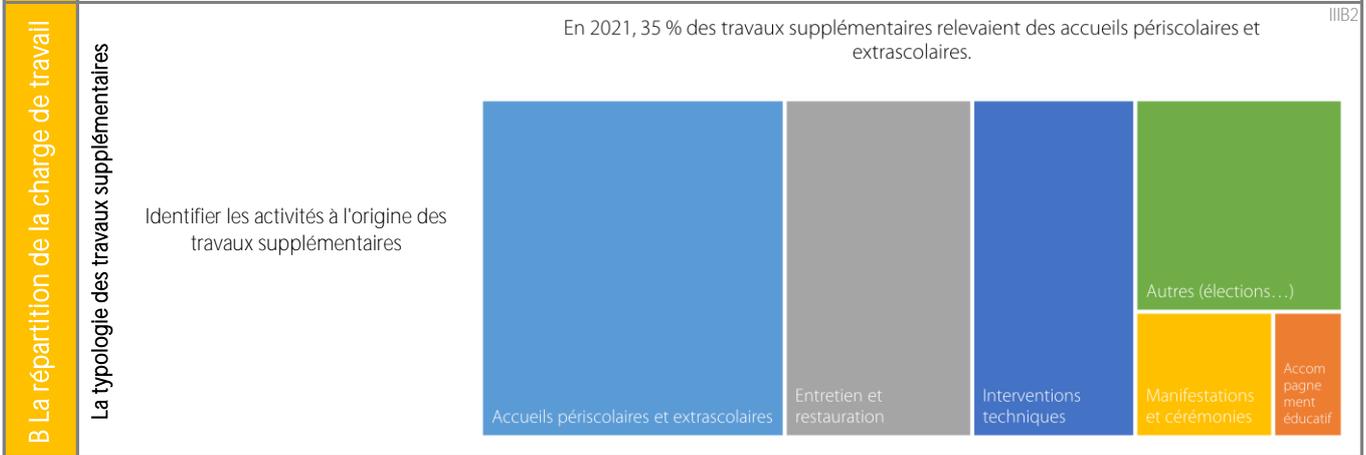
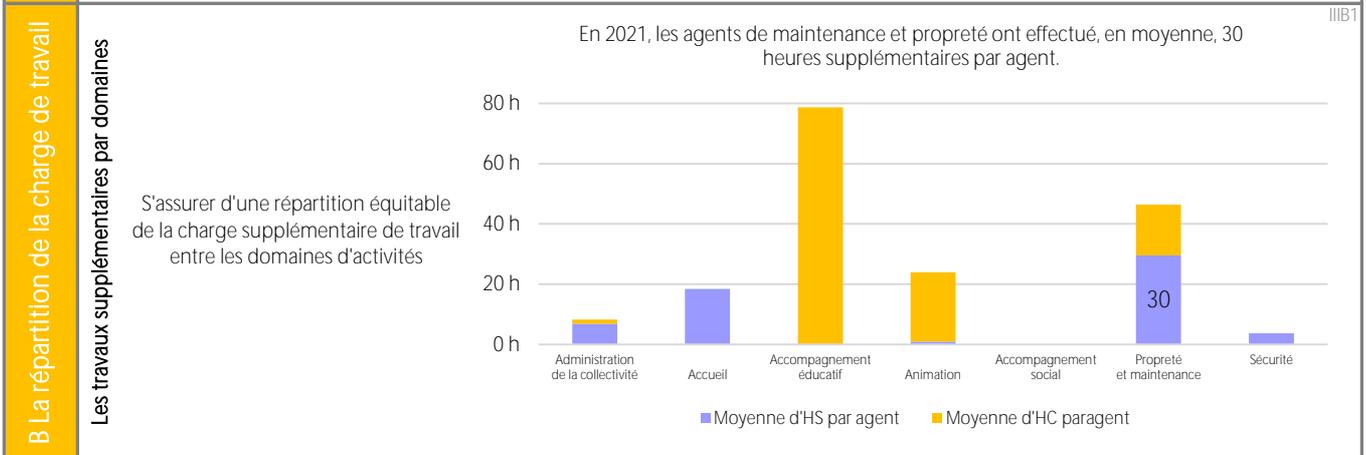
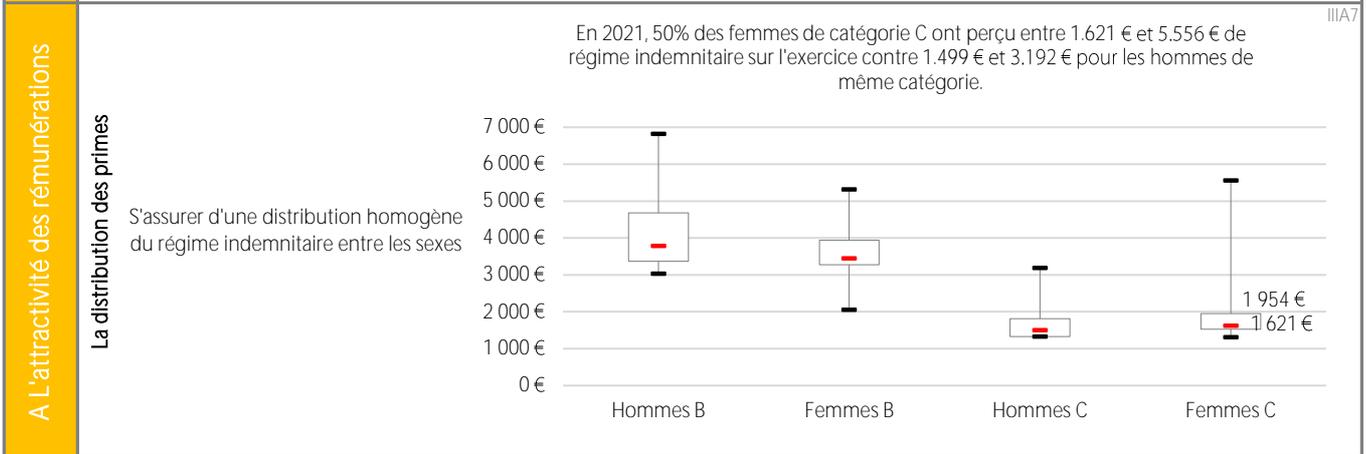
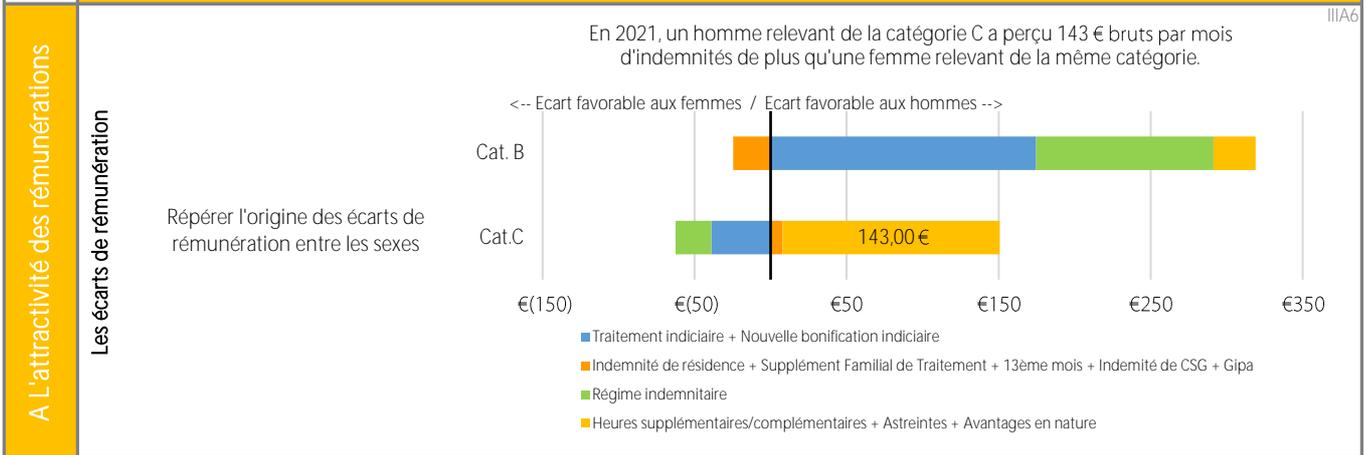
La rémunération par sexe

S'assurer de la cohérence de la politique salariale avec les autres collectivités

En 2021, les agents féminins ont gagné en moyenne 1.941 € nets par mois.



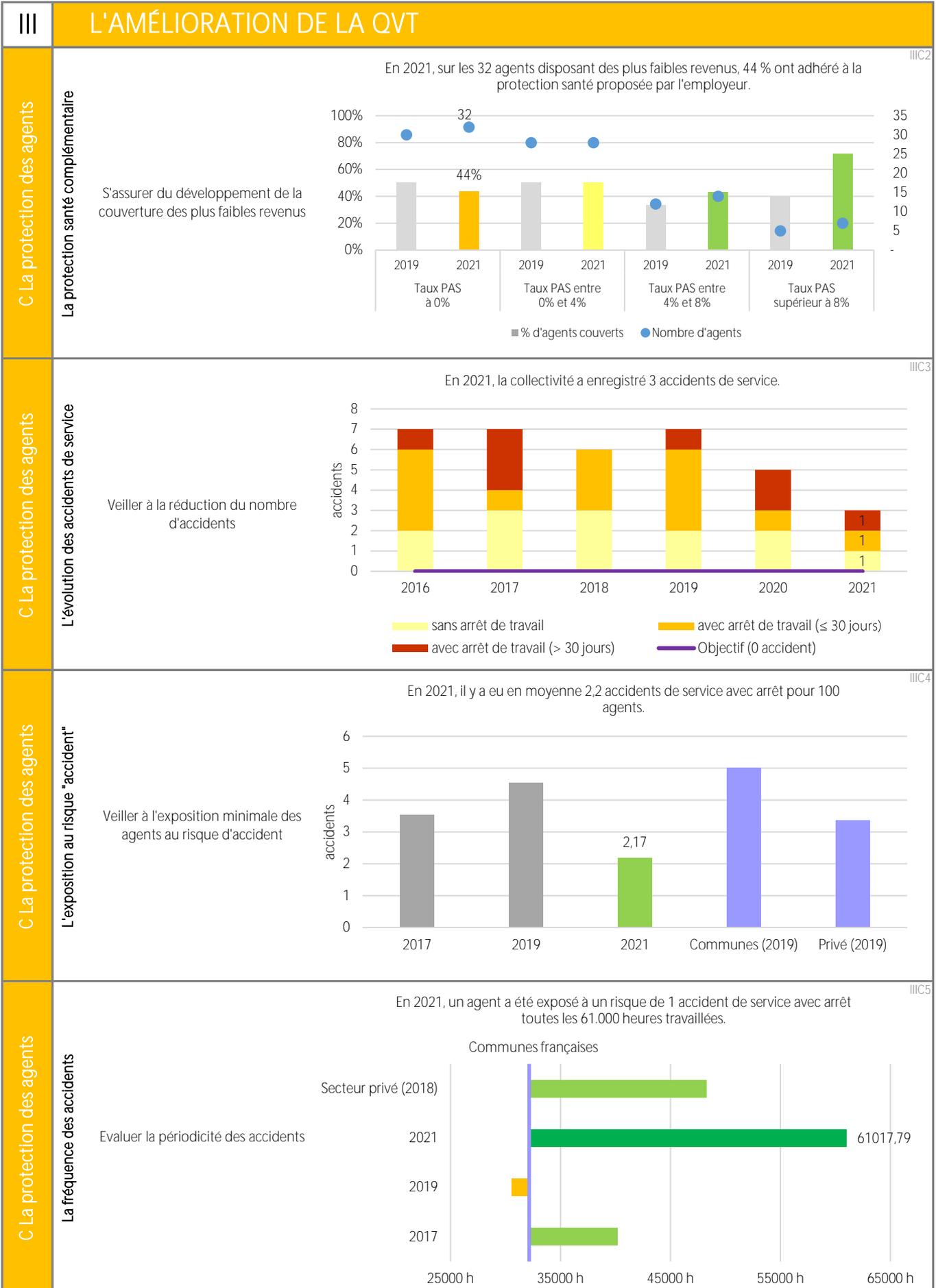
# III L'AMÉLIORATION DE LA QVT



# L'AMÉLIORATION DE LA QVT

<p>III</p> <p>B La répartition de la charge de travail</p>	<p><b>La fréquence des absences</b></p> <p>Evaluer la probabilité de survenance d'une absence pour raison de santé</p> <p>Les agents se sont arrêtés moins d'une fois dans l'année pour des affections saisonnières.</p> <table border="1"> <caption>Fréquence des arrêts</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>ELN (2021)</th> <th>ELN (2019)</th> <th>Autres communes (2018)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fréquence toutes causes</td> <td>~0,7</td> <td>~0,9</td> <td>~1,4</td> </tr> <tr> <td>Fréquence arrêts maladie ordinaire</td> <td>~0,6</td> <td>~0,8</td> <td>0,40 arrêt</td> </tr> <tr> <td>Fréquence arrêts maladie ordinaire de courte durée</td> <td>~0,4</td> <td>~0,5</td> <td>~0,7</td> </tr> <tr> <td>Fréquence toutes causes (plus de 30 jours)</td> <td>~0,1</td> <td>~0,1</td> <td>~0,4</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	ELN (2021)	ELN (2019)	Autres communes (2018)	Fréquence toutes causes	~0,7	~0,9	~1,4	Fréquence arrêts maladie ordinaire	~0,6	~0,8	0,40 arrêt	Fréquence arrêts maladie ordinaire de courte durée	~0,4	~0,5	~0,7	Fréquence toutes causes (plus de 30 jours)	~0,1	~0,1	~0,4																				
Catégorie	ELN (2021)	ELN (2019)	Autres communes (2018)																																						
Fréquence toutes causes	~0,7	~0,9	~1,4																																						
Fréquence arrêts maladie ordinaire	~0,6	~0,8	0,40 arrêt																																						
Fréquence arrêts maladie ordinaire de courte durée	~0,4	~0,5	~0,7																																						
Fréquence toutes causes (plus de 30 jours)	~0,1	~0,1	~0,4																																						
<p>B La répartition de la charge de travail</p>	<p><b>L'exposition au risque "absence"</b></p> <p>Evaluer l'étendue de l'absentéisme pour raison de santé</p> <p>53 % environ des agents ont été concernés par une absence pour raisons de santé.</p> <table border="1"> <caption>Exposition au risque "absence"</caption> <thead> <tr> <th>Année/Commune</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ELN (2021)</td> <td>53,09%</td> </tr> <tr> <td>ELN (2019)</td> <td>~58%</td> </tr> <tr> <td>Autres communes (2018)</td> <td>~57%</td> </tr> </tbody> </table>	Année/Commune	Pourcentage	ELN (2021)	53,09%	ELN (2019)	~58%	Autres communes (2018)	~57%																																
Année/Commune	Pourcentage																																								
ELN (2021)	53,09%																																								
ELN (2019)	~58%																																								
Autres communes (2018)	~57%																																								
<p>B La répartition de la charge de travail</p>	<p><b>La gravité des absences</b></p> <p>Evaluer la durée moyenne d'immobilisation</p> <p>Les agents en arrêt pour affections saisonnières (CMO &lt; 6 j) ont repris leur service après 2,5 jours d'absence en moyenne.</p> <table border="1"> <caption>Gravité des absences (jours)</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>ELN (2021)</th> <th>ELN (2019)</th> <th>Autres communes (2018)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gravité toutes causes</td> <td>~18</td> <td>~22</td> <td>~23</td> </tr> <tr> <td>Gravité arrêts maladie ordinaire</td> <td>~8</td> <td>~13</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Gravité arrêts maladie ordinaire de courte durée</td> <td>2,5 jours</td> <td>~3</td> <td>~3</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	ELN (2021)	ELN (2019)	Autres communes (2018)	Gravité toutes causes	~18	~22	~23	Gravité arrêts maladie ordinaire	~8	~13	0	Gravité arrêts maladie ordinaire de courte durée	2,5 jours	~3	~3																								
Catégorie	ELN (2021)	ELN (2019)	Autres communes (2018)																																						
Gravité toutes causes	~18	~22	~23																																						
Gravité arrêts maladie ordinaire	~8	~13	0																																						
Gravité arrêts maladie ordinaire de courte durée	2,5 jours	~3	~3																																						
<p>C La protection des agents</p>	<p><b>La surexposition au risque "absence"</b></p> <p>Identifier les publics surexposés au risque absence</p> <p>En représentant 16 % des agents arrêtés au moins une fois, les femmes âgées de 35 à 39 ans qui constituent seulement 11 % des effectifs apparaissent surexposées au risque d'absence pour raisons de santé.</p> <table border="1"> <caption>Repartition hommes/femmes dans les effectifs vs Part des agents arrêtés au moins une fois</caption> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Hommes (en nombre) %</th> <th>Femmes (en nombre) %</th> <th>Part des agents arrêtés au moins une fois %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60 à 64 ans</td> <td>~1%</td> <td>~1%</td> <td>~1%</td> </tr> <tr> <td>55 à 59 ans</td> <td>~2%</td> <td>~2%</td> <td>~2%</td> </tr> <tr> <td>50 à 54 ans</td> <td>~3%</td> <td>~3%</td> <td>~3%</td> </tr> <tr> <td>45 à 49 ans</td> <td>~4%</td> <td>~4%</td> <td>~4%</td> </tr> <tr> <td>40 à 44 ans</td> <td>~5%</td> <td>~5%</td> <td>~5%</td> </tr> <tr> <td>35 à 39 ans</td> <td>~6%</td> <td>~11%</td> <td>~16%</td> </tr> <tr> <td>30 à 34 ans</td> <td>~7%</td> <td>~7%</td> <td>~7%</td> </tr> <tr> <td>25 à 29 ans</td> <td>~8%</td> <td>~8%</td> <td>~8%</td> </tr> <tr> <td>moins de 25 ans</td> <td>~9%</td> <td>~9%</td> <td>~9%</td> </tr> </tbody> </table>	Tranche d'âge	Hommes (en nombre) %	Femmes (en nombre) %	Part des agents arrêtés au moins une fois %	60 à 64 ans	~1%	~1%	~1%	55 à 59 ans	~2%	~2%	~2%	50 à 54 ans	~3%	~3%	~3%	45 à 49 ans	~4%	~4%	~4%	40 à 44 ans	~5%	~5%	~5%	35 à 39 ans	~6%	~11%	~16%	30 à 34 ans	~7%	~7%	~7%	25 à 29 ans	~8%	~8%	~8%	moins de 25 ans	~9%	~9%	~9%
Tranche d'âge	Hommes (en nombre) %	Femmes (en nombre) %	Part des agents arrêtés au moins une fois %																																						
60 à 64 ans	~1%	~1%	~1%																																						
55 à 59 ans	~2%	~2%	~2%																																						
50 à 54 ans	~3%	~3%	~3%																																						
45 à 49 ans	~4%	~4%	~4%																																						
40 à 44 ans	~5%	~5%	~5%																																						
35 à 39 ans	~6%	~11%	~16%																																						
30 à 34 ans	~7%	~7%	~7%																																						
25 à 29 ans	~8%	~8%	~8%																																						
moins de 25 ans	~9%	~9%	~9%																																						

# L'AMÉLIORATION DE LA QVT

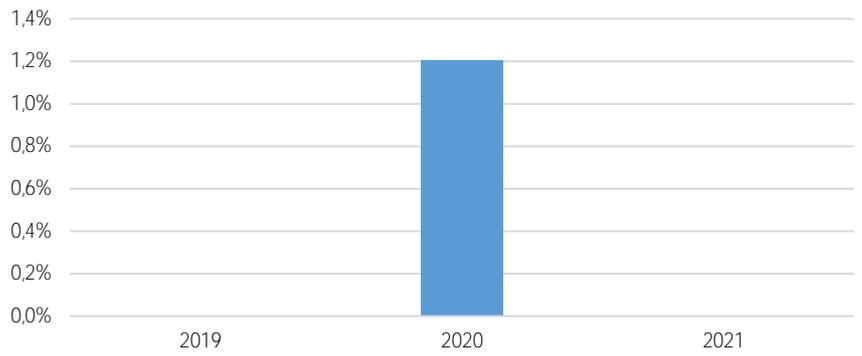


D La satisfaction au poste

Les départs pour projets professionnels

En 2021, aucun agent permanent n'a formulé de demande de départ pour exercer une autre activité professionnelle.

Evaluer le taux de départ pour d'autres projets professionnels

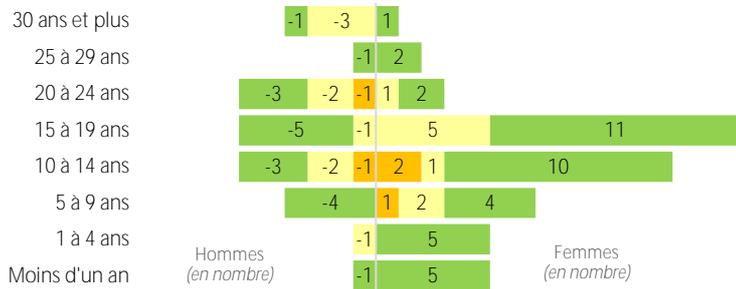


D La satisfaction au poste

La pyramide de l'ancienneté

En moyenne, un agent municipal totalisait 14,2 années d'ancienneté au 31/12/2021, contre 13 ans d'ancienneté au 31/12/2020.

Evaluer l'attachement des agents à la collectivité



■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C



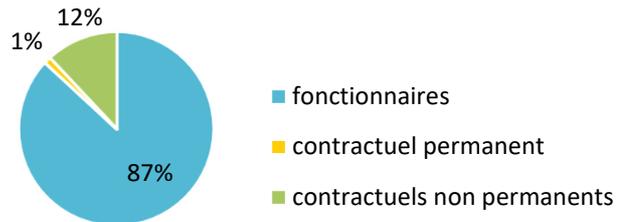
## COMMUNE D ESSEY LES NANCY

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](http://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

➔ **84 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021**

- > **73** fonctionnaires
- > **1** contractuel permanent
- > **10** contractuels non permanents



➔ **Aucun contractuel permanent en CDI**

➔ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

➔ **Précisions emplois non permanents**

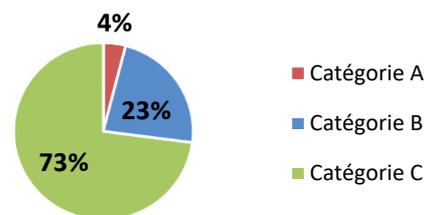
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 60 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

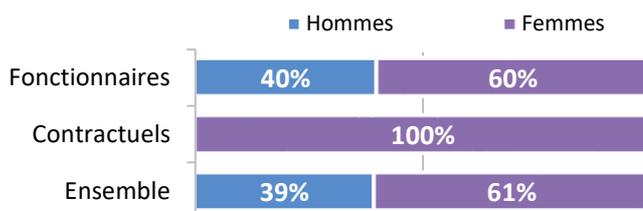
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%		27%
Technique	42%		42%
Culturelle			
Sportive	3%		3%
Médico-sociale	11%		11%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation	14%	100%	15%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**

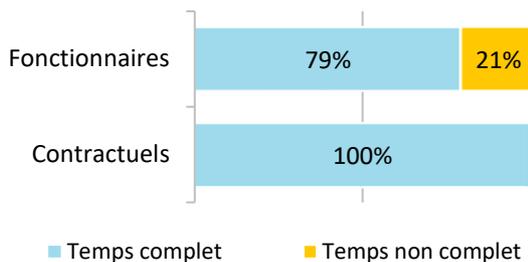


➔ **Les principaux cadres d'emplois**

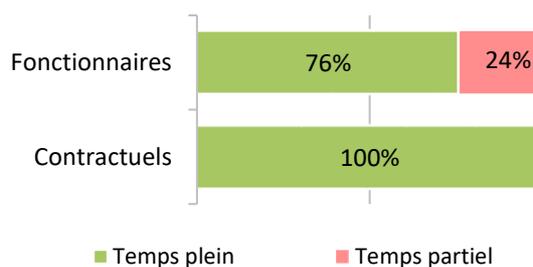
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	30%
Adjoints administratifs	15%
ATSEM	11%
Adjoints d'animation	11%
Rédacteurs	8%

## 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
Médico-sociale	50%	
Animation	30%	0%
Technique	26%	

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

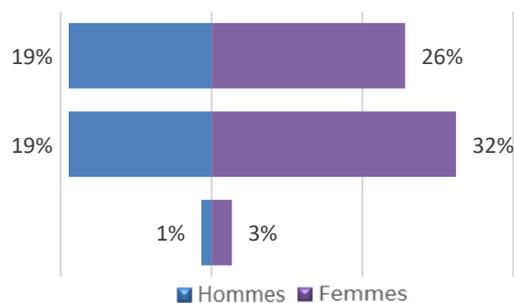
7% des hommes à temps partiel  
39% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,25	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 30 à 35	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,04</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	36,00	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 74,87 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 67,04 fonctionnaires
- > 2,32 contractuels permanents
- > 5,51 contractuels non permanents

136 263 heures travaillées rémunérées en 2021

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- ➔ En 2021, 7 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
74 agents	74 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	1,4%
Contractuel	↘	-50,0%
<b>Ensemble</b>	→	<b>0,0%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	71%
Départ à la retraite	14%
Décès	14%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	57%
Recrutement direct	29%
Voie de mutation	14%

\* 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 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

- ➔ 36 avancements d'échelon et 5 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 64,21 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>5 300 379 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>3 403 441 €</b>	➔	<b>Soit 64,21 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 988 620 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>102 392 €</b>
Primes et indemnités versées :	331 288 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	31 522 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	22 855 €		
Supplément familial de traitement :	16 446 €		
Indemnité de résidence :	15 104 €		
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	46 437 €		36 109 €		25 286 €	s
Technique			35 234 €		25 890 €	
Culturelle						
Sportive			30 645 €			
México-sociale					26 650 €	s
Police						s
Incendie						
Animation			31 561 €		25 364 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>46 437 €</b>		<b>34 373 €</b>		<b>26 069 €</b>	<b>20 395 €</b>

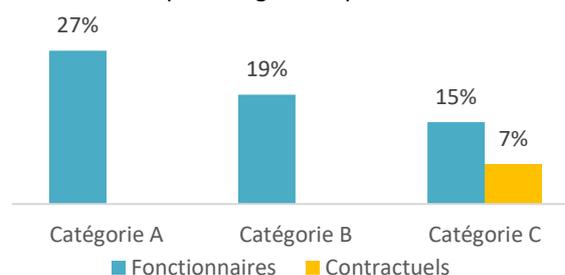
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,66 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>16,89%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>7,09%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16,66%</b>

#### 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
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 999 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 1192 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

## Absences

➔ En moyenne, 8,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 12 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,02%	3,29%	2,04%	0,27%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	2,38%	3,29%	2,39%	0,27%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,24%	3,29%	3,24%	0,27%

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)
- ➔ 72,5 % 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

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 2 accidents du travail pour 84 agents en position d'activité au 31 décembre 2021
- > En moyenne, 86 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 : 6 388 €

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

Dernière mise à jour : 2021

## 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.

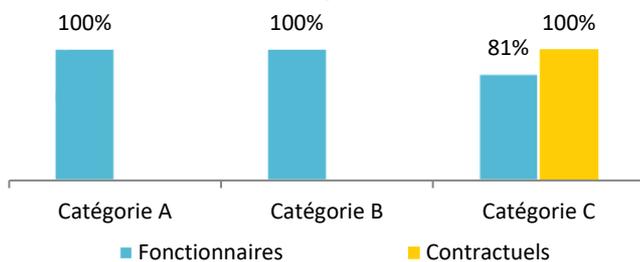
**5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 4 en catégorie C

## Formation

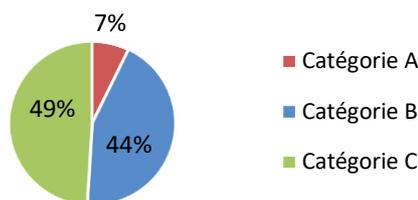
➔ En 2021, 86,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 23 530 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Coût de la formation des apprentis	17 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	20 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	96%
Autres organismes	4%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	6 919 €
Montant moyen par bénéficiaire	204 €

➔ 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 2021

➔ Comité Technique Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

*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 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.



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 : novembre 2022

Version 1



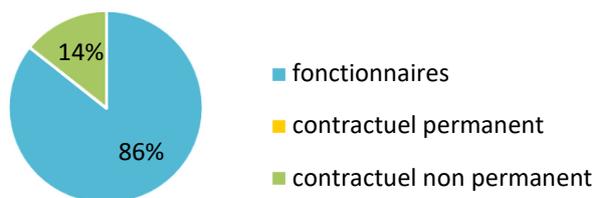
## CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE ESSEY LES NANCY

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](http://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

#### ➔ 7 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 6 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent



#### ➔ Précisions emploi non permanent

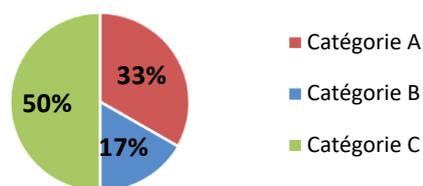
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

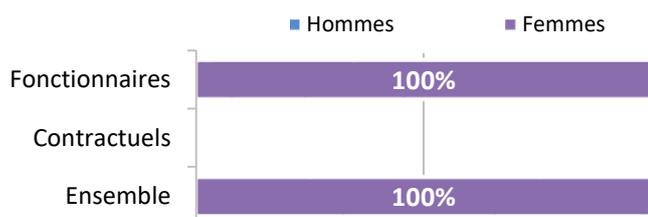
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%		33%
Technique			
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	50%		50%
Police			
Incendie			
Animation	17%		17%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

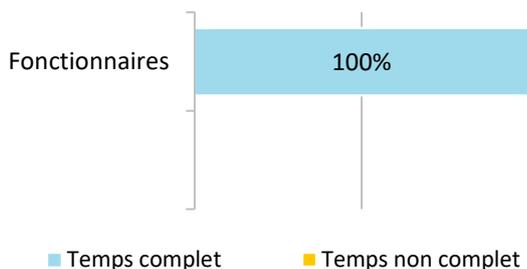


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

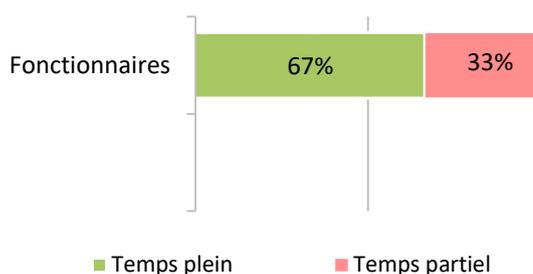
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	33%
Assistants socio-éducatifs	33%
Agents sociaux	17%
Animateurs	17%

## 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



### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

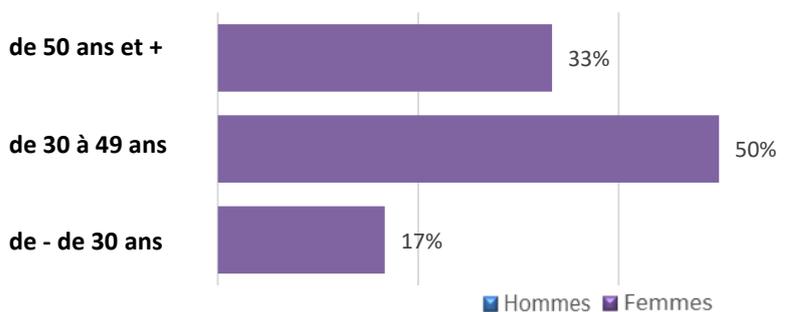
#DIV/0! des hommes à temps partiel  
des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,17
<hr/>	
Ensemble des permanents	44,17
<hr/>	
Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 30 à 35

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

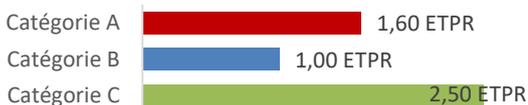
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 5,55 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 5,10 fonctionnaires
- > 0,00 contractuel permanent
- > 0,45 contractuel non permanent

10 101 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

➔ En 2021, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
6 agents	6 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel		
<b>Ensemble</b>	<b>➔</b>	<b>0,0%</b>

➔ Aucun départ d'agent permanent en 2021

➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2021

\* 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 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 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 69,63 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>325 033 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>226 311 €</b>	➔	<b>Soit 69,63 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	------------------	------------------------------	------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>148 732 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>1 637 €</b>
Primes et indemnités versées :	22 040 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 690 €		
Supplément familial de traitement :	3 094 €		
Indemnité de résidence :	1 337 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

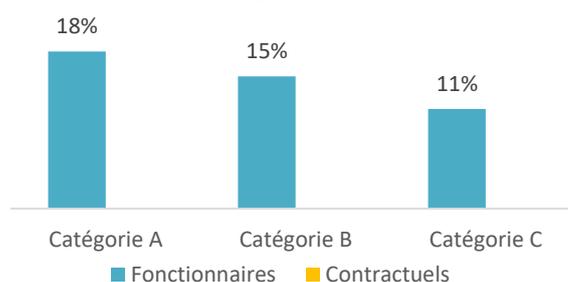
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative					s	
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s				s	
Police						
Incendie						
Animation			s			
<b>Toutes filières</b>	<b>s</b>		<b>s</b>		<b>24 770 €</b>	

\*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 14,82 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>14,82%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>14,82%</b>

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
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

## Absences

- ➔ En moyenne, 66,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,64%	1,64%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	18,31%	18,31%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	23,88%	23,88%	0,00%

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)
- ➔ 57,1 % 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

- ➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2021**

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **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

## 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.

### 1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

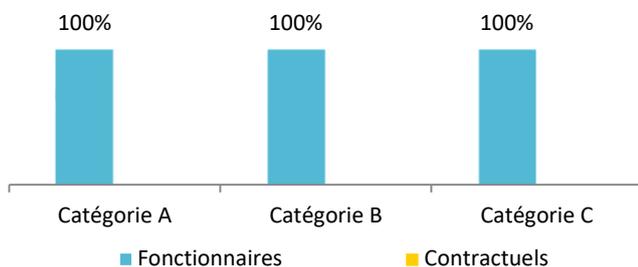
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

Dernière mise à jour : 2021

## Formation

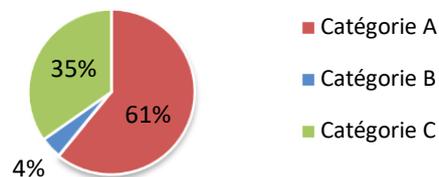
➔ En 2021, 100,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 2 953 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	36 %
Coût de la formation des apprentis	64 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 3,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	816 €
Montant moyen par bénéficiaire	204 €

➔ 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

6 réunions en 2021 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### ➔ <sup>1</sup>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

### ➔ <sup>2</sup>Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

*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 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.



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 : octobre 2022

Version 1