

Service : : Ressources Humaines

N° : 128-2023



Département Isère – Canton du Moyen Grésivaudan – Commune de Crolles

Extrait du registre des délibérations du conseil municipal du 21 décembre 2023

Objet : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

L'an deux mil vingt-trois, le vingt-et-un décembre, le conseil municipal de la commune de CROLLES, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, sous la présidence de Philippe LORIMIER, Maire.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 29

Date de convocation du conseil municipal : 14 décembre 2023

PRESENTS :

Mmes FOURNIER, FRAGOLA, GRANGEAT, LANNOY, LEJEUNE, LUCATELLI, MONDET, RENOUF, RITZENTHALER, MM, BONAZZI, CRESPEAU, CROZES, FORT, GERARDO, JAVET, LIZERE, LORIMIER, PEYRONNARD, POMMELET, ROETS

Présents : 20

Représentés : 5

Absents : 4

Votants : 25

ABSENTS ET REPRESENTES :

Mmes DUMAS (pouvoir à B. LUCATELLI), QUINETTE-MOURAT (pouvoir à M. MONDET), TANI (pouvoir à A. FRAGOLA)
MM AYACHE (pouvoir à P. BONAZZI), RESVE (pouvoir à F. LEJEUNE),

ABSENTS :

Mmes CAMBIE, NDAGIJE
MM. GIRET, KAUFFMANN

M. LIZERE a été élu secrétaire de séance.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 14 novembre 2023 ;

Considérant la loi de transformation de la fonction publique qui instaure le rapport social unique en remplacement du bilan social établi précédemment par les Collectivités ;

Monsieur le Maire explique que le Rapport Social Unique (RSU) est un outil de dialogue social, mais il a surtout pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité.

Il est obligatoire tous les ans et comporte des éléments et des données notamment relatives à :

- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- aux parcours professionnels,
- à la formation,
- à la promotion,
- à la diversité,
- à la lutte contre les discriminations,
- au handicap,

Extrait de délibération n° 128-2023 du CM du 21 décembre 2023, Page 2

- à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- etc...

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

Le Rapport Social Unique est une obligation légale. Il doit être présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.

Les points principaux du RSU sont les suivants ;

CHIFFRES CLEFS DE L'EFFECTIF ET CARACTERISTIQUES

L'effectif est stable entre 2021 et 2022 avec une différence sur le nombre de fonctionnaires qui s'explique principalement par des recrutements en cours au 31 décembre, alors que les agents sur postes étaient déjà partis. La collectivité compte ainsi 222 agents employés au 31/12/2022, répartis entre 153 fonctionnaires et 69 contractuels.

La collectivité compte 193,95 agents en équivalents temps plein rémunéré (ETPR) sur l'année 2022, parmi eux :

- 17,78 ETPR sont de catégorie A
- 24,86 ETPR sont de catégorie B
- 128,51 ETPR sont de catégorie C

146,76 sont fonctionnaires, 24,39 sont contractuels sur postes permanents, 22,80 sont contractuels sur postes non permanents.

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie :

9% des agents sont en catégorie A, 13% en catégorie B et 78% en catégorie C.

S'agissant de la répartition par filière et par statut, près de la moitié des agents (48%) relève de la filière technique, 1/3 de la filière administrative, et 15% de la filière animation (effectifs périscolaire et jeunesse).

Répartition hommes / femmes :

- La mairie emploi 60% de femmes et 40% d'hommes.
- Les fonctionnaires sont partagés en 42% d'hommes et 58% de femmes
- Les contractuels sont représentés par 65% de femmes (essentiellement sur le périscolaire) et 35% d'hommes.

TEMPS DE TRAVAIL

76% des fonctionnaires sont à temps complets contre 53% des contractuels (les postes périscolaires occupés par les contractuels sont essentiellement à temps non complet).

92% des fonctionnaires en 2022 sont à temps plein et 96% des contractuels. Peux d'agents sont à temps partiel et parmi eux, 11% sont des femmes et 4% des hommes.

PYRAMIDE DES AGES

En moyenne les agents ont 47 ans en 2022, la progression du vieillissement a été stoppée en 2019 pour se stabiliser depuis. Les contractuels sur poste permanent ont en moyenne 41 ans, les fonctionnaires 48 ans.

AVANCEMENT DE CARRIERES

61 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2022, un agent a été éligible à la promotion interne d'agent de maîtrise et 16 agents ont bénéficié d'un avancement de grade au vu des critères figurant dans les lignes directrices de gestion tels que définis et délibérés.

Extrait de délibération n° 128-2023 du CM du 21 décembre 2023, Page 3
HANDICAP

La collectivité comptait 10 travailleurs handicapés sur emploi permanent en 2017, 11 en 2019 et 12 en 2020, 13 en 2021 et 2022. En 2022, 100% sont fonctionnaires et tous de catégorie C.
Le taux d'emploi de travailleurs handicapés sur emplois permanents atteint : 5,77% au 31/12/2022.

PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS

2 assistants de prévention sont actuellement désignés dans la collectivité et un conseiller de prévention. 37 jours de formation sont liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires).

ABSENTEISME

L'absentéisme baisse depuis 2019 et se poursuit en 2022 avec pour l'ensemble des agents permanents :

- un taux à 7,62% (absentéisme global toutes absences prises en compte ici, y compris maternité, paternité et autre).
- La collectivité a un taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents du travail) à 4,73%.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

La collectivité compte 16 accidents du travail (accidents de trajet inclus) en 2022, ce qui revient à 7,2 accidents du travail pour 100 agents et une moyenne de 11 jours d'absence consécutifs. Ce chiffre intègre tous les niveaux de gravité.

FORMATION PROFESSIONNELLE

93 347 € ont été consacrés à la formation en 2022 (dont frais de déplacement) dont 41 804,38 € au titre des cotisations CNFPT 2022.

Les agents sur postes permanents ont ainsi pu suivre 474 jours de formation (12% de catégorie A, 12% de catégorie B et 76% de catégorie C). Un agent suit en moyenne 2,3 jours de formation par an.
Les agents sur postes non permanents suivent également des formations notamment dans le cadre du plan prévu pour les animateurs périscolaires.

En 2022 72,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour ;

- Parmi les fonctionnaires, ce sont 69% de catégorie A, 61% de catégorie B, 72% de catégorie C
- Parmi les contractuels : ce sont 100% de catégorie A, 88% de catégorie B et 72% de catégorie C

Après cet exposé et après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés, décide de prendre acte du rapport social unique 2022

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus.

Crolles, le **22 DEC. 2023**
Philippe LORIMIER
Maire de Crolles

Le secrétaire de séance
Marc LIZERE



Acte certifié exécutoire par le Maire, compte tenu de sa publication le et de sa transmission en Préfecture le
Pour le Maire, par délégation, Xavier PICAUVET, Directeur général des services

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Grenoble, dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche interrompant le délai de recours contentieux qui recommencera à courir soit :

- à compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale ;
- deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse de l'autorité territoriale pendant ce délai.

Envoyé en préfecture le 22/12/2023

Reçu en préfecture le 22/12/2023

Publié le 22/12/2023



ID : 038-213801400-20231221-D1282023-DE