



Extrait du registre des délibérations du conseil municipal du 18 avril 2025

Objet : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

L'an deux mil vingt-cinq, le dix-huit avril, à dix-neuf heures, le conseil municipal de la commune de CROLLES, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, sous la présidence de Patrick PEYRONNARD, 1^{er} adjoint.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 29

Date de convocation du conseil municipal : 11 avril 2025

PRESENTS :

Mmes Isabelle DUMAS, Sylvaine FOURNIER, Didier GERARDO, Françoise LANNOY, Barbara LUCATELLI, Claire QUINETTE-MOURAT, Caroline RENOUF, Doris RITZHENTALER, Annie TANI.

MM. Patrick AYACHE, Pierre-Jean CRESPEAU, Gilbert CROZES, Adelin JAVET, Philippe LENAIN, Patrick PEYRONNARD.

Présents : 15

Représentés : 10

Absents : 4

Votants : 25

ABSENTS ET REPRESENTES :

Mmes Annie FRAGOLA (pouvoir à Annie TANI), Sophie GRANGEAT (pouvoir à Gilbert CROZES), Françoise LEJEUNE (pouvoir à Adelin JAVET), Djamila NDAGIJE (pouvoir à Isabelle DUMAS).

MM Pierre BONAZZI (pouvoir à Patrick AYACHE), Marc LIZERE (pouvoir à Barbara LUCATELLI), Philippe LORIMIER (pouvoir à Didier GERARDO), Serge POMMELET (pouvoir à Patrick PEYRONNARD), David RESVE (pouvoir à Claire QUINETTE-MOURAT), Eric ROETS (pouvoir à Françoise LANNOY).

ABSENTS :

Mme Marine MONDET.

MM. Bernard FORT, Stéphane GIRET ; Patrice KAUFFMANN

B. LUCATELLI a été élue 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 les avis du Comité Social Territorial et de la Formation Spécialisée des 31 janvier et 21 février 2025 ;

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.

Extrait de délibération n°34-2025 du Conseil municipal du 18 avril 2025, Page 2 sur 4

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,
- 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 2022 et 2023 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 223 agents employés au 31/12/2023, répartis entre 160 fonctionnaires et 63 contractuels.

La collectivité compte 186.06 agents en équivalents temps plein rémunéré (ETPR) sur l'année 2023, parmi eux :

- 17,78 ETPR sont de catégorie A
- 24,86 ETPR sont de catégorie B
- 130,99 ETPR sont de catégorie C

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie :

9% des agents sont en catégorie A, 13% en catégorie B et 79% en catégorie C.

S'agissant de la répartition par filière et par statut, un peu moins de la moitié des agents (46%) relève de la filière technique, 30% de la filière administrative, et 17% de la filière animation (effectifs périscolaire et jeunesse).

Répartition hommes / femmes :

- La mairie emploi 57% de femmes et 43% d'hommes.
- Les fonctionnaires sont partagés en 45% d'hommes et 55% 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 46% des contractuels (les postes périscolaires occupés par les contractuels sont essentiellement à temps non complet).

92% des fonctionnaires en 2023 sont à temps plein et 90% des contractuels. Peu d'agents sont à temps partiel et parmi eux, 16% sont des femmes et 3% des hommes.

PYRAMIDE DES AGES

En moyenne les agents ont 48 ans en 2023, la progression du vieillissement a été stoppée en 2019 pour se stabiliser depuis. Les contractuels sur poste permanent vieillissent passant de 40 ans en moyenne en 2021 à 45 ans en 2023, les fonctionnaires ont 48 ans en moyenne.

MOUVEMENTS

En 2023 on compte sur les postes permanents

- 29 arrivées
- 33 départs
- 11 contractuels permanents nommés stagiaires

Les principales causes de départ d'agents permanents sont tout d'abord la fin de contrats d'agents remplaçants (30%), les mutations (21%), les démissions (18%), les départs en retraite (15%).

Les principaux modes d'arrivées d'agents permanents sont tout d'abord l'arrivée de contractuels (52%), les remplacements par des contractuels (24%), les arrivées par voie de mutation d'une autre collectivité (17%), le recrutement direct (7%).

AVANCEMENT DE CARRIERES

68 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon de droit en 2023, un agent a été éligible à la promotion interne sur le grade de rédacteur principal de 2^{ième} classe et 10 agents ont bénéficié d'un avancement de grade au vu des critères figurant dans les lignes directrices de gestion tels que définis et délibérés.

HANDICAP

La collectivité comptait 11 travailleurs handicapés sur emploi permanent en 2019 et 12 en 2020, 13 en 2021 et 2022. En 2023, elle compte 15 travailleurs handicapés. 100% sont fonctionnaires et tous de catégorie C. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés sur emplois permanents atteint : 6.90% au 31/12/2023 (base de 14 agents connus au moment de la déclaration annuelle).

PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS

La collectivité compte en 2023 deux assistants de prévention et un conseiller de prévention (en 2014, la collectivité a entamé une nouvelle dynamique, elle compte actuellement 4 assistants de prévention).

139 jours de formation sont liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires).

ABSENTEISME

L'absentéisme global se maintient en dessous des 8% mais avec la poursuite depuis 2022 de la progression de l'absentéisme des contractuels permanents ; En incluant les contractuels non permanents la collectivité compte 6,1% d'absentéisme ce qui est en dessous de la moyenne des collectivités territoriales et de la fonction publique (9.6% source Relyens).

2 agents ont été placés en longue maladie en 2023, 5 agents ont été absents en longue maladie.

ACCIDENTS DU TRAVAIL et MALADIES PROFESSIONNELLES

La collectivité compte 14 accidents du travail en 2023 dont 7 avec arrêts de travail.

72% concerne des hommes et 28% des femmes, 100% impactent des agents de catégorie C.

La filière technique est la 1^{ère} impactée, puis la filière animation, la filière sociale et la police municipale.

Il y a 28.14 jours d'arrêt en moyenne par accident.

Parmi les accidents, 7 sont des accidents de trajet, soit la moitié. 4 d'entre eux ont entraîné un arrêt de travail.

La collectivité poursuit ses analyses d'accident du travail effectuées par la conseillère de prévention au regard du nombre de jours d'arrêts de travail et de l'indicateur de gravité mis en place.

Aucune reconnaissance de maladie professionnelle en 2021, 2022 et 2023.

Extrait de délibération n°34-2025 du Conseil municipal du 18 avril 2025, **Page 4 sur 4**

FORMATION PROFESSIONNELLE

100 176 € ont été consacrés à la formation en 2023 (dont frais de déplacement) dont 52 120.51 € au titre des cotisations CNFPT 2023.

70.4% des agents sur postes permanents ont ainsi pu suivre une formation d'au moins un jour. Parmi eux, 11% sont de catégorie A, 20% de catégorie B et 69% de catégorie C.

Un agent suit en moyenne 2,5 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.

S'agissant de la répartition par catégorie :

- Agents de catégorie C, ont été formés : 71% de fonctionnaires et 67% de contractuels
- Agents de catégorie B, ont été formés : 44% de fonctionnaires et 88% de contractuels
- Agents de catégorie A : 100% de fonctionnaires et 80% de contractuels formés

Le plan de formation de la collectivité continue sa mise en œuvre en 2023 par la poursuite des formations réglementaires d'intégration des nouveaux agents par exemple, mais aussi sur des projets spécifiques ; accueil, animation, management...

Après cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide de prendre acte du rapport social unique 2023

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

Crolles, le **24 AVR. 2025**
Philippe LORIMIER
Maire de Crolles

La secrétaire de séance
Barbara LUCATELLI

Acte certifié exécutoire par le Maire, compte tenu de sa publication le et de sa transmission en Préfecture le
Pour le Maire, par délégation, la responsable du pôle juridique - marchés publics

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.