



Département Isère – Canton du Moyen Grésivaudan – Commune de Crolles

Extrait du registre des délibérations du conseil municipal du 05 décembre 2025

Objet : **RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024**

L'an deux mil vingt-cinq, le 05 décembre, 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 Philippe LORIMIER, Maire.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 29

Date de convocation du conseil municipal : 28 novembre 2025

PRESENTS :

Mmes Isabelle DUMAS, Sylvaine FOURNIER, Annie FRAGOLA, Françoise LEJEUNE, Barbara LUCATELLI, Marine MONDET, Claire QUINETTE-MOURAT Doris RITZENTHALER, Annie TANI.

MM. Pierre BONAZZI, Pierre-Jean CRESPEAU, Gilbert CROZES, Stéphane GIRET, Philippe LENAIN, Marc LIZERE, Philippe LORIMIER, Patrick PEYRONNARD, Serge POMMELET, Eric ROETS.

Présents : 19

Représentés : 7

Absents : 3

Votants : 26

ABSENTS ET REPRESENTES :

Mmes Sophie GRANGEAT (pouvoir à Marc LIZERE), Françoise LANNOY (pouvoir à Eric ROETS), Djamilia NDAGIJE (pouvoir à Isabelle DUMAS),

MM Patrick AYACHE (pouvoir à Doris RITZENTHALER), (Didier GERARDO (pouvoir à Gilbert CROZES), Adelin JAVET, (pouvoir à Françoise LEJEUNE), David RESVE (pouvoir à Pierre-Jean CRESPEAU).

ABSENTS :

Mme. Caroline RENOUF

MM. Bernard FORT, Patrice KAUFFMANN.

Sylvaine FOURNIER 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 l'avis du Comité Social Territorial du 3 octobre 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, et il a 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,

Extrait de délibération n°125-2025 du 05 décembre 2025, Page 2 sur 5

- 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

Au 31 décembre 2024, la commune emploie 225 agents, 211 sont des agents permanents : effectif global stable par rapport aux années précédentes y compris dans la répartition des agents par statut, filière et catégorie. 72% sont fonctionnaires, 22% contractuels permanents et 6% contractuels sur des postes non permanents.

La collectivité compte 187.6 agents en équivalents temps plein rémunéré (ETPR) sur l'année 2024, parmi eux :

- 15.77 ETPR sont de catégorie A
- 25.22 ETPR sont de catégorie B
- 133.83 ETPR sont de catégorie C

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie :

8% 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, 29% de la filière administrative, et 17% de la filière animation (effectifs périscolaire et jeunesse).

Répartition hommes / femmes :

- La mairie emploi 58% de femmes et 42% d'hommes.
- Les fonctionnaires sont partagés en 45% d'hommes et 55% de femmes
- Les contractuels sont représentés par 69% de femmes (essentiellement sur le périscolaire) et 31% d'hommes.

TEMPS DE TRAVAIL

81% des fonctionnaires sont à temps complets contre 45% des contractuels (les postes périscolaires occupés par les contractuels sont essentiellement à temps non complet).

90% des fonctionnaires en 2024 sont à temps plein et 91% des contractuels. Peu d'agents sont à temps partiel et parmi eux, 16% sont des femmes et 5% des hommes.

PYRAMIDE DES AGES

En moyenne les agents ont 48 ans en 2024, donnée assez stable depuis 2019 en dépit des arrivées et des départs. Le vieillissement des contractuels permanents opéré entre 2017 et 2023 est stoppé avec une moyenne d'âge stabilisée à 44 ans en 2024.

MOUVEMENTS

En 2024 on compte sur les postes permanents :

- 34 arrivées
- 45 départs
- 3 contractuels permanents nommés stagiaires

Les principales causes de départ d'agents permanents sont tout d'abord la fin de contrats d'agents remplaçants (44%), les démissions (18%), les mises en disponibilité (11%), les mutations (7%), les départs en retraite (7%).

Les principaux modes d'arrivées d'agents permanents sont tout d'abord l'arrivée de contractuels (38%), les remplacements par des contractuels (26%), les arrivées par voie de mutation d'une autre collectivité (18%), le recrutement direct (9%), les réintégrations et retours (6%).

AVANCEMENT DE CARRIERES

80 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon de droit en 2024, un agent a été éligible à la promotion interne sur le grade de rédacteur principal de 2^{ième} classe et 14 agents ont bénéficié d'un avancement de grade au vu des critères figurant dans les lignes directrices de gestion tels que définis et délibérés.

En moyenne sur ces 8 dernières années on compte par an :

- ✓ 14 avancements de grade,
- ✓ 67 avancements d'échelons
- ✓ 2 promotions interne (agents de maîtrise inclus)

HANDICAP

La collectivité comptait 11 travailleurs handicapés sur emploi permanent en 2019, 12 en 2020, 13 en 2021 et 2022, 15 en 2023.

En 2024, elle compte 17 travailleurs handicapés. 88% sont fonctionnaires et tous de catégorie C et sur emplois permanents. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés sur emplois permanents atteint : 7.62% au 31/12/2024.

PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS

La collectivité compte en 2024 quatre assistants de prévention et une conseillère de prévention.

51 jours de formation sont liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires), pour un coût total de 7 131 €. La collectivité a par ailleurs effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité de l'amélioration des conditions de travail à hauteur de 27 104€. Les formations concernées sont : les habilitations électriques, les autorisations de conduite, l'élagage, l'amiante ainsi que des interventions ACFI, et la mise en place de formations premiers secours, notamment.

ABSENTEISME

Pour tout motif on compte en 2024 :

- 15,3 jours d'absence « compressible » par fonctionnaire (MO et AT)
- 8,4 jours d'absence « compressible » par contractuel permanent (MO et AT)

Le taux d'absentéisme de 5,9% ce qui signifie que pour 100 agents dans la collectivité un équivalent de 6 agents a été absent toute l'année. Ce taux est assez bon et montre tous les efforts de la collectivité menés depuis ces dernières années. En effet l'absentéisme global se maintient en dessous des 6%, ce qui est en dessous de la moyenne des collectivités territoriales et de la fonction publique (9.6% source Relyens). 453 arrêts ont été recensés pour 4 557 jours d'absence au total.

Monsieur le Maire se réjouit de l'absentéisme bas car cela veut dire que la collectivité crée peut-être les conditions favorables de travail.

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 55 à 59 ans avec 8,59%.

Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 138,46% : le taux d'exposition se rapporte au fait qu'un agent peut être compté plusieurs fois s'il est absent sur plusieurs motifs.

Les agents sont davantage absents après 50 ans, mais avec un taux qui reste en dessous des 9%. Les agents absents plusieurs fois sont concernés sur toutes les tranches d'âge.

En ce qui concerne la maladie ordinaire on recense 89 agents absents sur 225, soit 42,2% des agents : 69 sont fonctionnaires et 20 contractuels permanents. Cela représente 162 arrêts de travail, 17,1 jours par arrêt, soit 2 766 jours d'absence.

L'impact des longues maladies perdure toutefois en 2024 : 4 agents absents, soit 1,9% des agents. Cela représente 19 arrêts pour 1 378 jours d'absence. Tous sont fonctionnaires et ont entre 40 et 59 ans.

ACCIDENTS DU TRAVAIL et MALADIES PROFESSIONNELLES

La collectivité compte 17 accidents du travail en 2024, soit 8,1 accidents pour 100 agents permanents. La filière technique est la 1^{ère} impactée (53% des accidents), puis la filière animation (29%), la filière administrative (12%) et la police municipale (6%).

Il y a 8 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident.

94% sont des accidents de service et 6% des accidents de trajet. 41% des agents concernés sont des femmes et 59% des hommes, 88% sont de catégorie C.

La collectivité poursuit ses analyses d'accident du travail effectuée 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 depuis 2020.

FORMATION PROFESSIONNELLE

98 099 € ont été consacrés à la formation en 2024 (dont frais de déplacement) dont 53% au titre des formations CNFPT.

82,5% des agents sur postes permanents ont ainsi pu suivre une formation d'au moins un jour : 100% des catégories A, plus de 88% des catégories B et plus de 70% des agents de catégorie C. C'est 12% de plus d'agents formés en 2024 au regard de 2023. Cela représente 681 jours de formations pour les agents permanents en 2024.

Un agent suit en moyenne 3,2 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 :

- 75% sont des agents de catégorie C
- 15 % sont des agents de catégorie B
- 10% sont des agents de catégorie A

Sur le type de formations suivies, 69% sont des formations de professionnalisation, 11% sont des formations de perfectionnement, 15% sont des formations d'intégration à la fonction publique, 4% sont des préparations aux concours et examens professionnels.

Le plan de formation de la collectivité continue sa mise en œuvre en 2024 par la poursuite des formations réglementaires d'intégration des nouveaux agents par exemple, mais aussi sur des projets spécifiques ; accueil, animation, management. Un nouveau plan de formation 2026-2028 est en cours d'élaboration et sera validé début 2026.

Extrait de délibération n°125-2025 du 05 décembre 2025, Page 5 sur

Après cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide de prendre acte du rapport social unique 2024.

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

Crolles, le 09 DEC. 2025

Philippe LORIMIER

Maire de Crolles

La secrétaire de séance
Sylvaine FOURNIER

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.