

Ville de
MONTGERON

DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE
CODE POSTAL 91230

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MAIRIE DE MONTGERON
CONSEIL MUNICIPAL

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

OBJET : **N°24/96**
Présentation du rapport social unique (RSU) 2023 de la ville de Montgeron

CONSEIL MUNICIPAL DU 16 DÉCEMBRE 2024

L'an deux mil vingt-quatre, le seize du mois de décembre à 19h30, LE CONSEIL MUNICIPAL, convoqué le 06 décembre 2024, s'est réuni en séance ordinaire sous la présidence de Madame Sylvie CARILLON, Maire

Le Maire, soussigné, certifie que le compte-rendu de la présente délibération a été affiché dans les délais légaux.

CONSEILLERS EN EXERCICE

Présents : Mme Sylvie CARILLON, Maire, M. FERRIER, Mme NICOLAS, M. GOURY, Mme DOLLFUS, M. CORBIN, Mme GARTENLAUB, M. LEROY, M. KNAFO, M. LE TADIC, Mme NOURRY, M. NOEL, Mme MOISSON, Mme DALAIGRE, M. MATTENET, Mme MORIN, M. MAGADOUX, Mme CARLOS, Mme BENZARTI, Mme TOUCHON, M. LE MEUR, Mme GUERY, M. HACKERT, Mme CIEPLINSKI, Mme BILLEBAULT, M. CROS, Mme NADJI, M. VEYRAT, M. MILOSEVIC (jusqu'à la délibération 24/101)

Absents ayant donné procuration :

Mme RAUNIER ayant donné procuration à Mme GARTENLAUB
Mme PLECHOT ayant donné procuration à Mme DOLLFUS
M. DUROVRAY ayant donné procuration à Mme CARILLON
M. SALL ayant donné procuration à M. GOURY
M. SOUMARE ayant donné procuration à M. LEROY
Mme DE SOUZA ayant donné procuration à M. FERRIER

Absent : M. MILOSEVIC (à partir de la délibération 24/102)

Mme GUERY a été élue secrétaire de séance



OBJET : PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2023 DE LA VILLE DE MONTGERON

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment l'article L231-1 à L232-1,

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 au rapport social unique (RSU) dans la fonction publique,

Vu le Rapport social unique pour l'année 2023, joint en annexe,

Considérant l'obligation pour les collectivités locales de présenter annuellement un rapport social unique, synthétisant les données relatives aux ressources humaines de la collectivité,

Considérant que le Rapport Social Unique contribue à une meilleure transparence et à la mise en œuvre des actions visant à améliorer les conditions de travail, l'égalité professionnelle, la formation, et le dialogue social au sein de la collectivité,

Considérant l'avis du Comité social territorial en date du 3 décembre 2024,

Considérant l'avis de la Commission municipale permanente en date du 12 décembre 2024,

Le Conseil municipal,

PREND ACTE De la présentation du Rapport Social Unique 2023 de la ville de Montgeron et de ses principales données et observations sur :

- La composition des effectifs ;
- La gestion des carrières ;
- La formation professionnelle ;
- Les conditions de travail ;
- Les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.

DIT Que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Versailles dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.

POUR EXTRAIT CONFORME

Sylvie CARILLON

Maire de Montgeron

Conseillère régionale d'Ile-de-France





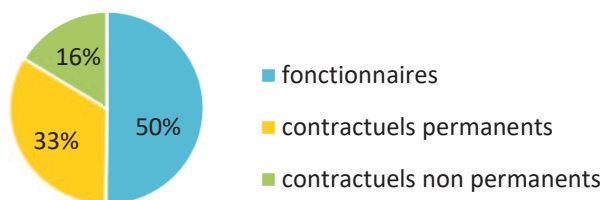
COMMUNE DE MONTGERON

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 496 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 249 fonctionnaires
- > 166 contractuels permanents
- > 81 contractuels non permanents



➔ 5 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

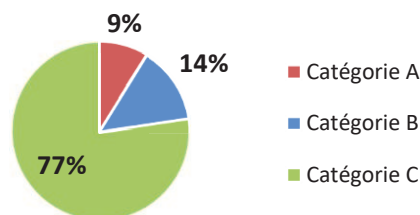
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

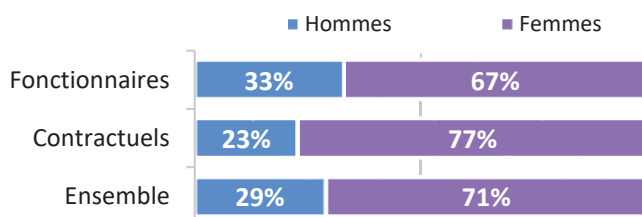
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	13%	18%
Technique	43%	51%	46%
Culturelle	0%	1%	0%
Sportive	1%		0%
Médico-sociale	19%	4%	13%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	12%	32%	20%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



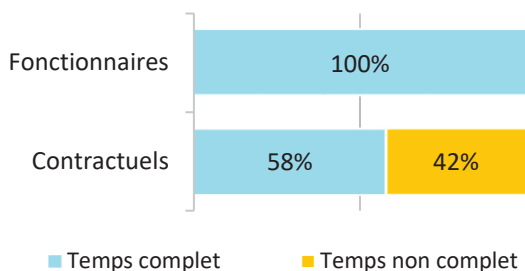
➔ Répartition par genre et par statut



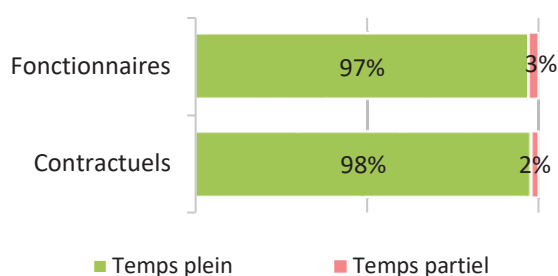
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	40%
Adjointes d'animation	19%
Adjointes administratifs	10%
Auxiliaires de puériculture	7%
Attachés	5%

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

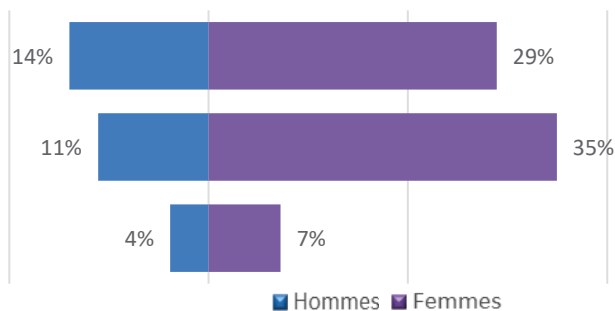
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,34
Contractuels permanents	41,11
Ensemble des permanents	45,45
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,57

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

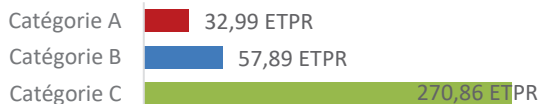
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 383,39 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 253,55 fonctionnaires
- > 108,19 contractuels permanents
- > 21,65 contractuels non permanents

697 770 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 28 agents en disponibilité

- > 8 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 4 agents détachés dans une autre structure

En 2023, 133 arrivées d'agents permanents et 90 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
372 agents	415 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-8,1%
Contractuels	↗	64,4%
Ensemble	↗	11,6%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	42%
Mutation	26%
Départ à la retraite	12%
Démission	10%
Fin de détachement	9%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	79%
Voie de mutation	11%
Remplacements (contractuels)	9%
Voie de détachement	1%
Réintégration et retour	1%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 107 avancements d'échelon et 24 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 100,0 % femmes

dont 0,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

➔ Les charges de personnel représentent 56,88 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	29 606 617 €	Charges de personnel*	16 841 001 €	➔	Soit 56,88 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	11 090 807 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	2 056 545 €		
IFSE :	1 733 883 €		471 441 €
CIA :	14 937 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	256 273 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	75 631 €		
Supplément familial de traitement :	70 997 €		
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	63 166 €	48 735 €	37 771 €	34 004 €	31 340 €	27 815 €
Technique	45 984 €	63 536 €	34 505 €	40 609 €	28 659 €	26 220 €
Culturelle		s		s		
Sportive			32 198 €			
México-sociale	36 855 €	31 330 €	28 429 €	18 806 €	27 729 €	
Police			50 206 €		41 655 €	
Incendie						
Animation			40 497 €		27 270 €	22 245 €
Toutes filières	49 611 €	47 724 €	32 979 €	28 382 €	29 393 €	25 271 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,54 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,45%
Contractuels sur emplois permanents	16,22%
Ensemble	18,54%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 6733,74 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 9576,9 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	11 699 €	52 €	0%	17 395 €	49 €	0%	13 062 €	44 €	0%	20 595 €	36 €	0%
Catégorie B	5 881 €	49 €	1%	6 166 €	62 €	1%	4 321 €	15 €	0%	12 196 €	29 €	0%
Catégorie C	4 108 €	48 €	1%	4 269 €	49 €	1%	1 644 €	20 €	1%	1 800 €	19 €	1%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

➤ **En moyenne, 38 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire**

> En moyenne, 11,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,70%	3,19%	4,69%	2,66%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,42%	3,19%	7,53%	2,66%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,19%	3,73%	8,20%	2,66%

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)
- 67,9 % 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

➤ **29 accidents du travail déclarés au total en 2023**

- > 5,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 142 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

21 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 67 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 86 % sont en catégorie C*
- ⇒ 19 209 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➤ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➤ **FORMATION**
8 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **1 800 €**
Coût par jour de formation : **225 €**

➤ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

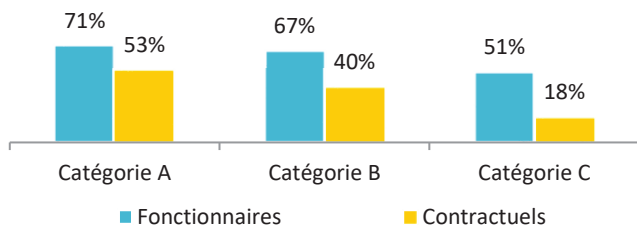
Total des dépenses : **12 384 €**

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

Dernière mise à jour : **2018**

➔ En 2023, 42,7% 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 2023



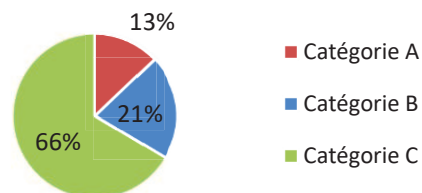
➔ 126 986 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	81 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	17 %

➔ 486 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	55%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	30%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	10 490 €	43 €
Montant moyen par bénéficiaire	131 €	€

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

378 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2023 dans la collectivité
1 réunion de la F3SCT

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.