

CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 22 JUN 2023**Extrait du registre des délibérations**
République Française**N°DEL_2023_072****RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021**

L'an deux mille vingt trois, le vingt deux juin à 20 h 30

Le Conseil Municipal, dûment convoqué par le Maire, le 16 juin 2023, s'est assemblé dans l'Auditorium du Conservatoire, 85 boulevard de la République, sous la présidence de Monsieur Eric DUMOULIN .

Présents :

Eric DUMOULIN, Michèle GRELLIER, Pascal PONTY, Malika BARRY, Paul MARSAL, Inès de MARCILLAC, Pierre ARRIVETZ, Virginie MINART-GIVERNE, Vincent GRZECZKOWICZ, Véronique FABIEN-SOULE, François SCHMITT, Véronique CHANTEGRELET, Nicole CABLAN-GUEROULT, Emmanuel LOEVENBRUCK, Dominique BAUD, Pascale PATAT, Cécile DELAUNAY, Jean-Baptiste GODILLON, Laurence BOUDER, Arménio SANTOS, Levon MINASSIAN, Sandrine COMBASTEIL, Christelle HANNEBELLE, Laurent LEFEVRE, Sophie LEFEBURE, Arnaud BEAUVOIR, Aymeric TONNEAU, Pierre GUILLET, Béatrice BELLINI, José TOMAS, Yves ENGLER, Edith MOLDOVAN, Franck PACQUET

Absents excusés ayant donné pouvoir :

Laurence GNEMMI à Jean-Baptiste GODILLON, Olivier LASSAL à Véronique FABIEN-SOULE, Laurent MALOCHET à Véronique CHANTEGRELET, Véronique LIGNIER à Michèle GRELLIER, Jean-Manuel PARANHOS à Inès de MARCILLAC, Nathalie MOULIN à Laurent LEFEVRE

Secrétaire :

Pascal PONTY

Les 33 membres présents forment la majorité des membres du Conseil en exercice, lesquels sont au nombre de 39.

NOTE DE SYNTHÈSE

La loi de transformation de la fonction publique instaure le rapport social unique qui remplace le bilan social établi précédemment par les Collectivités. Outil de dialogue social, le rapport social unique a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité, il permet d'alimenter le dialogue social.

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, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion,

à la rémunération, 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.

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. Ce dernier s'est réuni le 17 mars 2023, il a émis un vote favorable à l'unanimité.

Les points principaux du RSU sont les suivants :

1/ Les effectifs

Grande stabilité des effectifs entre 2020 et 2021 (y compris dans la répartition des effectifs entre les différents statuts, catégories et filières)

Par statut : forte majorité de titulaires avec 69% des effectifs contre 31% pour les contractuels (dont 4% non permanents). La répartition est identique à celle de 2020.

Par filière : Majorité d'agents dans la filière technique (38%) puis administrative et médico sociale (respectivement à 16%) puis animation (15%)

Par catégorie : forte proportion d'agents de catégories C (71%) ; 18% de catégories B et 11% de catégories A

Le taux d'emploi des personnes handicapées : 7,1% de travailleurs handicapés dont 92% de titulaires. Ce taux est en amélioration continue. La commune de Chatou était en dessous du seuil réglementaire des 6% jusqu'en 2017 ; 6,40% en 2018 ; 6.69% en 2020 ; 7.1% en 2021.

Par sexe : Forte proportion de femmes (68%) contre 32% d'hommes. Cette proportion s'explique par les métiers occupés au sein de la commune. La commune a fait le choix d'une politique en faveur de la famille qui se traduit par des structures municipales de type crèches, emplois majoritairement occupés par des femmes.

Par âge : Âge moyen des agents de la collectivité est de 45 ans. La pyramide des âges montre une proportion significative d'agents dans la tranche 55 à 59 ans, particulièrement pour les femmes.

2/ La formation

Les chiffres du RSU démontrent un retour en 2021 des agents à la formation suite à la « pause » liée au covid (en 2020 : 742.5j de formations pour 288 agents, soit une moyenne de 2.1 jours de formation par agent). 58,5 % des effectifs permanents ont suivi une formation d'au moins 1 jour en 2021, soit 1602 jours de formation suivis par les agents (31% cat A ; 15% cat B et 55% cat C) soit 3.3 jours de formation par agent.

3/ Le budget du personnel

Les charges de personnel représentent 60.1% des dépenses de fonctionnement contre 64.83% en 2020 pour un montant de 20 896 622,56€.

On observe une augmentation des heures supplémentaires en 2021 : essentiellement concentrée sur la police municipale (pour un coût de 173 688 €). Cette augmentation est essentiellement liée à la reprise de l'évènementiel post covid (Tour de France).

La collectivité est auto-assurée pour l'assurance chômage. En 2021, le coût est de 209 256.53€. On constate une baisse continue de 30% du coût des ARE (Allocation de retour à l'emploi) depuis le début du mandat.

4/ le salaire moyen

Il est de 1899.34€ pour les hommes et de 1754.08€ pour les femmes. On constate un léger creusement de l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes.

Par catégorie, les explications sont les suivantes :

- Catégorie A : écart important sur la filière culturelle (1 homme sur la grille des directeurs d'établissement ; les femmes sont sur la grille des professeurs) ; sur la filière administrative, salaire moyen plus élevé pour les femmes car forte féminisation du CODIR.
- Catégorie B : Écart important sur la police municipale. Le salaire moyen est plus favorable mais il y a une très faible représentation des femmes dans ce cadre d'emploi. En 2022, les effectifs se féminisent.
- Catégorie C : sur la filière technique, les grades ne sont pas les mêmes entre les hommes et les femmes. Beaucoup plus d'hommes (20) que de femmes (3) occupent le grade d'agent de maîtrise. En 2022, ce point a été pris en compte dans la gestion des promotions sur ce grade et 2 possibilités ont été ouvertes à des femmes sur les restaurants scolaires. De même, dans cet objectif, la Ville a ouvert la possibilité de nommer des ATSEM sur le grade d'agent de maîtrise. Ces décisions devraient permettre de réduire cet écart.

5/ L'évolution professionnelle

En 2021, 1 promotion interne, 1 lauréat de concours nommé, 160 avancements d'échelons et 22 avancements de grade.

6/ L'absentéisme

Dans le RSU, en 2021, on retient un taux d'absentéisme global de 7.25% toutes absences confondues, soit 2.35% de moins que le taux d'absentéisme national. En incluant l'ensemble des effectifs, l'absentéisme global est à 7.80% en 2021.

En 2021, 28 accidents ont été déclarés (23 avec arrêts de travail, 5 sans arrêt) contre 24 en 2020. En 2021, la commune a déclaré 4 accidents de travail ayant entraîné un nombre important de jours d'arrêts (850 jours de jours d'arrêts à eux seuls). Tous les accidents font l'objet d'une étude via la méthode de l'arbre des causes et les mesures de prévention adéquates sont déployées.

DELIBERATION

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

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'information donnée à la Commission Ressources Humaines, Innovation numérique et Smart-City du 16 mars 2023,

Vu l'avis du Comité Technique du 17 mars 2023,

Le Conseil Municipal,

Après avoir entendu les explications qui précèdent et en avoir délibéré,

PREND ACTE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021.

LE CONSEIL MUNICIPAL PREND ACTE.

Publiée le : 23/06/2023