



N° 24-12-65

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mille vingt-quatre, le **2 décembre à 20h30**, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie en séance publique, sous la présidence de **Monsieur Patrick CANCOUËT, Maire.**

Présents :

M. Patrick CANCOUET - M. Marc CLOUET - Mme Ghislaine CHAUVEAU - Mme Jennifer NUNES - M. Ferdinando CITO - M. Denis GIRARD - Mme Amalia CAPITAINE - M. Ludovic LEFFET - M. Sylvain HARLE - M. Michaël CAVALIERI - Mme Annie MUGNIER - M. Jean SZEWCZYK - Mme Dominique CATELIN-PENAUD - M. Philippe GEFFROTIN - Mme Bouchra DERKAOUI - Mme Régine BULTEL - M. François JEFFROY - M. Paul MOUSSARD - M. Guy BOISSEAU - M. Lucien CORINTHE -

Absents :

M. Lucien KLIPFEL - Mme Laura COUDRIER - Mme Fatma YORAT - M. Alexandre MORENO - Mme Déborah RUYAULT - Mme Cindy BARQUILLA - M. Philippe HERCYK - M. Denis JOLY - Mme Carmela DEGLIAMÉ -

Pouvoirs :

M. Lucien KLIPFEL pouvoir à M. Ferdinando CITO
Mme Laura COUDRIER pouvoir à M. Michaël CAVALIERI
M. Denis JOLY pouvoir à Mme Ghislaine CHAUVEAU
M. Alexandre MORENO pouvoir à M. Sylvain HARLE
Mme Carmela DEGLIAMÉ pouvoir à M. Lucien CORINTHE
M. Philippe HERCYK pouvoir à Mme Bouchra DERKAOUI

Nombre de Conseillers en exercice	29
Nombre de Conseillers Présents	20
Nombre de Conseillers Votants	26
Date de convocation	22/11/2024
Date d'affichage	22/11/2024

Objet : Rapport Social Unique 2023

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.231-1 et L.231-4,

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 la présentation du Rapport Social Unique 2023 de la commune au Comité Social Territorial en date du 29 novembre 2024,

VU le Rapport Social Unique 2023 annexé à la présente délibération,

CONSIDERANT que depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales doivent établir un « Rapport Social Unique » (RSU) annuel au titre de l'année écoulée (loi transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019) et le présenter à l'assemblée délibérante, après passage au Comité Social Territorial,

Entendu l'exposé de Monsieur le Maire,

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Après en avoir délibéré,

Article Unique : PRENDRE ACTE du Rapport Social Unique 2023 de la Ville de Groslay.

Publiée - Notifiée le
Certifiée exécutoire par le Maire,
le

Patrick CANCOUËT



Le Secrétaire de séance
M. François JEFFROY

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours dans un délai de deux mois devant le Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise, à compter de sa publication.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



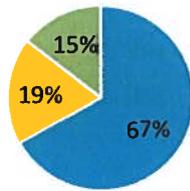
COMMUNE DE GROSLAY

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

124 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 83 fonctionnaires
- > 23 contractuels permanents
- > 18 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Aucun contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

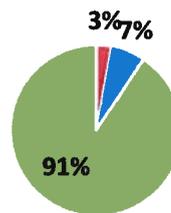
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

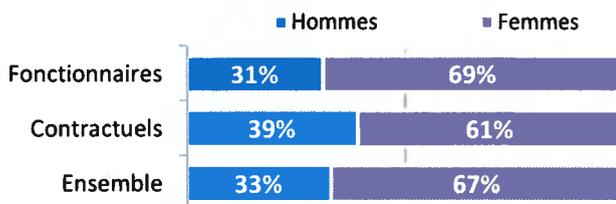
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%		20%
Technique	51%	48%	50%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
Médico-sociale	5%	22%	8%
Police			
Incendie			
Animation	17%	30%	20%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition par genre et par statut



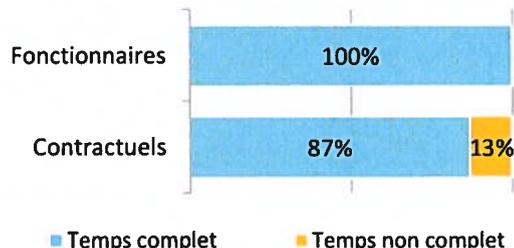
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints d'animation	19%
Adjoints administratifs	14%
ATSEM	8%
Rédacteurs	4%

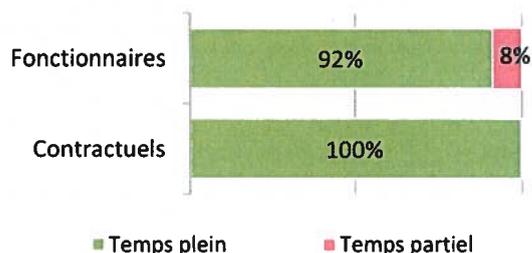
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023

Temps de travail des agents permanents

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

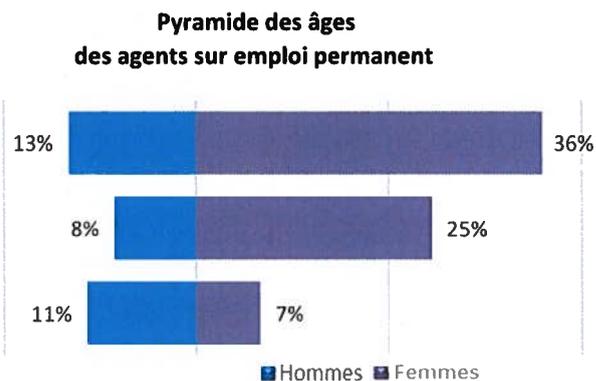
Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,04	de 50 ans et +
Contractuels permanents	33,59	
Ensemble des permanents	44,91	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	45,56	de - de 30 ans



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

Équivalent temps plein rémunéré

102,00 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 79,14 fonctionnaires
- > 21,10 contractuels permanents
- > 1,76 contractuel non permanent

185 640 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,92 ETPR
Catégorie B	6,33 ETPR
Catégorie C	89,99 ETPR

Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2023, 21 arrivées d'agents permanents et 16 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
101 agents	106 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	2,5%
Contractuels	↗	15,0%
Ensemble	↗	5,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	31%
Démission	25%
Départ à la retraite	19%
Mutation	13%
Détachement	6%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	86%
Voie de mutation	14%

* 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

dont 100% des nominations concernent des femmes

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ 39 avancements d'échelon et 5 avancements de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- ➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	2
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)

Ivresse

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 54,28 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 029 416 €	Charges de personnel*	4 358 464 €	➔	Soit 54,28 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 826 433 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	67 890 €
Primes et indemnités versées :	389 103 €		
IFSE :	366 279 €		
CIA :	22 781 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	37 479 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 189 €		
Supplément familial de traitement :	13 585 €		
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	65 676 €		38 878 €		30 718 €	s
Technique				s	25 118 €	26 724 €
Culturelle			s		s	
Sportive						
Médico-sociale	s				23 999 €	21 967 €
Police						
Incendie						
Animation			s		26 349 €	22 575 €
Toutes filières	59 307 €		40 040 €	s	26 535 €	23 789 €

*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 13,77 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	16,33%
Contractuels sur emplois permanents	2,58%
Ensemble	13,77%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 2027 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Cette année, 10 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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	19 721 €	833 €	4%									
Catégorie B	10 665 €	1 493 €	12%	9 891 €	150 €	1%						
Catégorie C	3 271 €	177 €	5%	2 911 €	257 €	8%						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 45,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,1 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)	4,54%	1,95%	3,98%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,44%	1,95%	10,16%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,88%	2,20%	10,56%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 28,0 % 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

➔ 14 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 11,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 14 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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
14 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 1 320 €
Coût par jour de formation : 94 €

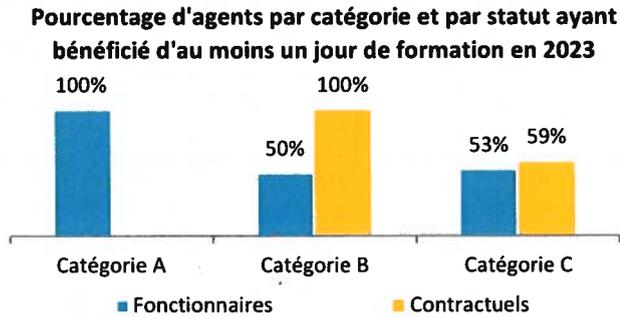
➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

Dernière mise à jour : 2012

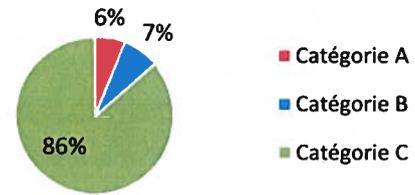
Formation

➔ En 2023, 55,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 36 569 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	58 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Autres organismes	36 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	49%
Autres organismes	51%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	897 €
Montant moyen par bénéficiaire	56 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

7 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

1 réunion en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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.

Date de publication : octobre 2024

Version 1