

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

Département de
SEINE ET MARNE

DEL2024_0083

Arrondissement de
TORCY

COMMUNE DE NOISIEL

EXTRAIT DU REGISTRE
des délibérations du Conseil Municipal

Canton de **CHAMPS-SUR-MARNE**

SÉANCE ORDINAIRE VENDREDI 28 JUIN 2024,
L'an deux mille vingt quatre, le vingt huit juin, à 19h00,

Le Conseil municipal de la Commune de Noisiel, légalement convoqué le 21 juin 2024, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, salle du Conseil, mairie principale, sous la présidence de M. VISKOVIC, MAIRE.

PRÉSENTS : M. VISKOVIC, M. TIENG, Mme NEDJARI, M. FONTAINE, Mme TROQUIER, M. RATOUCHEIAK, Mme JEGATHEESWARAN, Mme SABOUNDJIAN, M. MAYOULOU-NIAMBA, M. DUJARDIN, Mme VISKOVIC, Mme CAMARA-SAKHO, Mme ROTOMBE, Mme VICTOR-LE ROCH, Mme NATALE, Mme RAJAONAH, Mme DAGUILLANES, M. DOTE, Mme JULIAN, M. TATI, M. BEGUE, Mme MONIER, Mme PERUGIEN, M. KONTE, M. CASSE, Mme GRANGIE.

ÉTAIENT REPRÉSENTÉS : M. BRICOGNE, qui a donné pouvoir à M. TIENG, M. TRIEU qui a donné pouvoir à Mme VISKOVIC, M. ROSENMANN qui a donné pouvoir à Mme CAMARA-SAKHO, M. ABOUDOU qui a donné pouvoir à Mme NATALE, Mme SAFI qui a donné pouvoir à Mme TROQUIER.

ÉTAIENT EXCUSÉS : M. DRAME, M. SEIDL.

Soit 31 élus présents ou représentés à l'ouverture de séance (quorum fixé à 17 élus présents ou représentés).

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mme JULIAN

20) RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) - 2022

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.231-1 à L232-1,

VU l'avis émis par le Comité Social Territorial en date du 14 mai 2024,

CONSIDÉRANT que la collectivité est tenue de présenter chaque année un rapport social unique,

ENTENDU l'exposé de M. VISKOVIC, MAIRE,

LE CONSEIL MUNICIPAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, À L'UNANIMITÉ,

PREND ACTE de la communication du rapport social unique sur les données 2022.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Melun dans un délai de deux mois à compter de son caractère exécutoire. Le Tribunal administratif peut être aussi saisi par l'application informatique télé-recours citoyens, accessible sur le site internet www.telerecours.fr.

La présente délibération est rendue exécutoire à compter de la date de son affichage ou publication et de sa transmission au représentant de l'État.

POUR EXTRAIT CONFORME



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



COMMUNE NOISIEL

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

➔ 530 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 269 fonctionnaires
- > 98 contractuels permanents
- > 163 contractuels non permanents



➔ 12 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

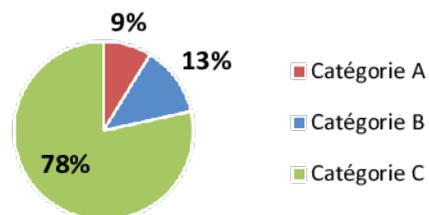
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

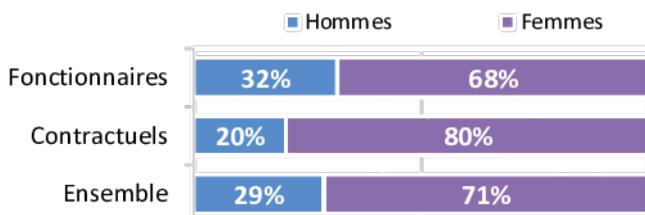
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	11%	21%
Technique	43%	70%	50%
Culturelle	1%	1%	1%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	13%	7%	11%
Police	6%		4%
Incendie			
Animation	12%	10%	12%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



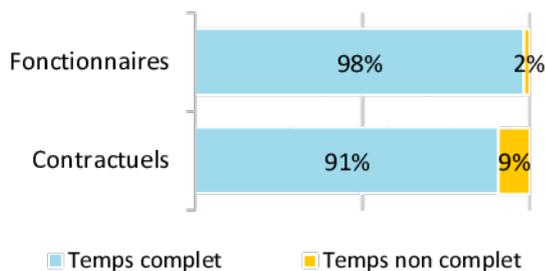
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints administratifs	13%
Adjoints d'animation	10%
Attachés	5%
Auxiliaires de puériculture	4%

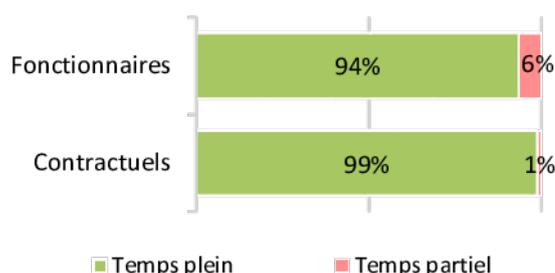
Temps de travail des agents permanents



➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	12%	30%
Médico-sociale	3%	14%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

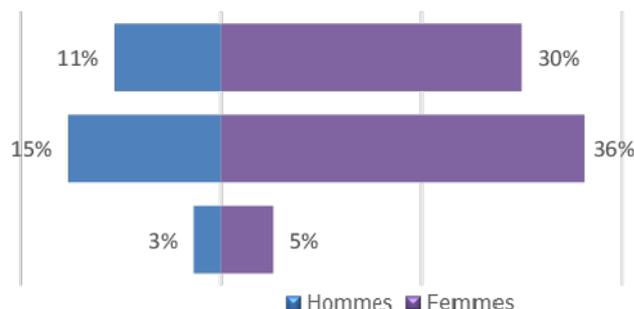
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,95
Contractuels permanents	41,07
Ensemble des permanents	46,11
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	42,07

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

➔ 399,43 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 266,17 fonctionnaires
- > 93,57 contractuels permanents
- > 39,69 contractuels non permanents

726 963 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	30,11 ETPR
Catégorie B	41,39 ETPR
Catégorie C	288,24 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents en congés parental
- > 26 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 6 agents détachés dans une autre structure

➔ **En 2022, 60 arrivées d'agents permanents et 42 départs**

14 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
349 agents	367 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	3,9%
Contractuels	↗	8,9%
Ensemble	↗	5,2%

➔ **Principales causes de départs permanents**

Fin de contrats remplaçants	24%
Mutation	21%
Démission	17%
Départ à la retraite	17%
Mise en disponibilité	7%

➔ **Principaux modes d'arrivée d'agents permanents**

Remplacements (contractuels)	37%
Arrivées de contractuels	30%
Voie de mutation	25%
Voie de détachement	5%
Recrutement direct	2%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

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

Aucune nomination concerne des femmes

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

➔ **201 avancements d'échelon et 11 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

➔ **4 sanctions disciplinaires prononcées en 2022**

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	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

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

➔ **Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)**

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	25%

➔ Les charges de personnel représentent 69,72 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	24 135 175 €	Charges de personnel*	16 827 733 €	➔	Soit 69,72 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------	------------------------------	--------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	10 346 206 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 261 935 €
Primes et indemnités versées :	1 574 929 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	145 828 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	87 682 €		
Supplément familial de traitement :	72 844 €		
Indemnité de résidence :	111 448 €		
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	53 094 €	36 160 €	36 848 €	28 783 €	25 206 €	s
Technique	s		41 446 €		27 429 €	23 234 €
Culturelle	s		s	s		
Sportive			s			
Médico-sociale	42 300 €	32 180 €	29 819 €	s	28 296 €	24 572 €
Police			43 729 €		35 907 €	
Incendie						
Animation			s	30 413 €	26 511 €	26 895 €
Toutes filières	48 630 €	34 826 €	34 850 €	28 333 €	27 394 €	23 613 €

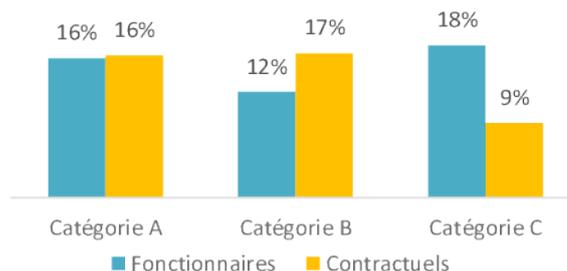
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,22 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	16,61%
Contractuels sur emplois permanents	10,48%
Ensemble	15,22%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 7789 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 20 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022



Absences

➔ En moyenne, 25,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 17,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,26%	2,12%	5,15%	0,33%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,91%	2,12%	5,63%	0,33%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,93%	2,64%	6,52%	0,33%

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)
- ➔ 58,7 % 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

➔ 16 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 71 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.

23 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 87 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 96 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 16 207 €

Coût par jour de formation : 648 €

➔ **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 : 14 251 €

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

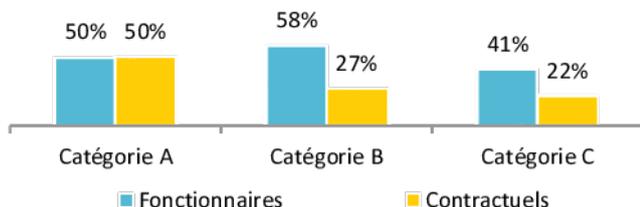
Dernière mise à jour : 2021

Formation

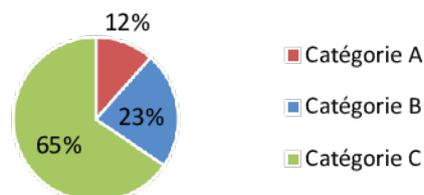
➔ En 2022, 39,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 573 jours d'agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 126 268 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,6 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	79 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	13 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	76%
Autres organismes	22%
Interne à la collectivité	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	28 119 €
Montant moyen par bénéficiaire	232 €

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

421 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 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.

Date de publication : janvier 2024

Version 4