



DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

N° D/2023-070

Nombre de Conseillers :

- En exercice : 23
- Présents : 13
- Votants : 19

Date de convocation du Conseil Municipal : 08 décembre 2023.

L'an deux mille vingt-trois, le douze du mois de décembre à dix-huit heures, le Conseil Municipal de TORCY s'est réuni, en séance ordinaire, dans la salle du conseil municipal de la mairie de Torcy, sous la présidence de Monsieur Philippe PIGEAU, Maire de TORCY.

ÉTAIENT PRÉSENTS : M. PIGEAU Philippe – Mme CANTIER Nadège – M. LANDRÉ Christian – Mme SARANDAO Gilda – Mme MUNOZ Marie-Thérèse – M. MAY Abdelkrim – M. MICHELOT Bernard – M. LAMY Bernard – Mme GALLO Anne – Mme BERESINA Jocelyne – M. CHEVALIER Mickaël – Mme DESVIGNES Josette – Mme MONTEIRO Maria.

POUVOIRS : M. BONNEAU Michel à M. LAMY Bernard – Mme ROMERO-PORTRAT Manuela à Mme MUNOZ Marie-Thérèse – Mme ALAIN Lucette à Mme Jocelyne BERESINA – Mme CASTANO Adeline à Mme GALLO Anne – M. FUCHET Roland à Mme DESVIGNES Josette – M. DJEDDOU Rabah à Mme MONTEIRO Maria.

EXCUSEE : Mme LATTARD Monique.

ABSENTS : M. TAIEB BOUHANI Ali – M. CHHIM Sovanavy – M. MOURON Pierre.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : M. CHEVALIER Mickaël.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2022

Madame Nadège CANTIER, 1^{ère} adjointe rappelle que l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU – ancien Bilan Social). Ce rapport doit être réalisé chaque année. Il permet de dresser un bilan des ressources humaines et d'apprécier la situation à la lumière des données sociales.

Le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Le RSU est établi autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...).

Le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents, de comparer la situation des hommes et des femmes et de suivre l'évolution de cette situation et d'apprécier la mise en œuvre de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations, et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le Centre de Gestion de Saône-et-Loire a mis à disposition de la collectivité un outil en ligne élaboré par le Centre Interdépartemental de la Grande Couronne. Grâce à cet outil, les données du RSU sont valorisées au travers d'un rapport au format PDF qui reprend les principaux indicateurs du RSU (effectifs, caractéristiques des agents sur emploi permanent, pyramide des âges, temps de travail, mouvements et promotions, budget et rémunérations, formation, action sociale et protection sociale complémentaire, conditions de travail, handicap, relations sociales, absentéisme ...).

Conformément à la législation en vigueur « Le rapport social unique est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial ». Le point a été présenté au Comité social territorial le 29 novembre 2023.

Le Conseil Municipal,

Vu l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique,

Considérant la présentation du RSU lors de la réunion du Comité social territorial le 29 novembre 2023, qui en a pris acte,

Entendu le rapport de Madame Nadège CANTIER, 1^{ère} adjointe, et sur sa proposition,



DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

N° D/2023-070

Après en avoir délibéré, **A L'UNANIMITÉ** :

- **PREND ACTE** du Rapport Social Unique 2022 de la Ville de Torcy.

Ont signé au registre le Maire et le Secrétaire de séance.

Certifié exécutoire pour avoir
été reçu à la sous-Préfecture
le1.9.DEC.2023.....
et publié, affiché ou
notifié le1.9.DEC.2023.....
Le Maire,

Pour extrait conforme,
Le Maire,



M. Philippe PIGEAU



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



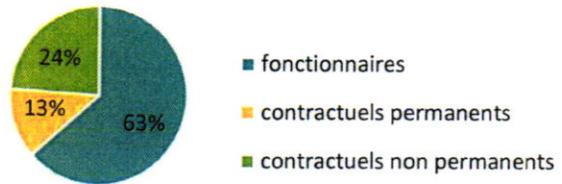
COMMUNE DE TORCY

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 Saône-et-Loire.

Effectifs

➔ 63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 40 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 15 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

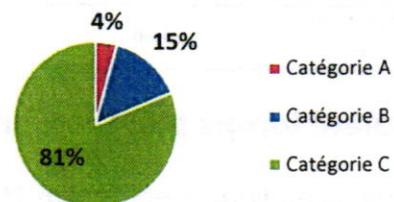
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

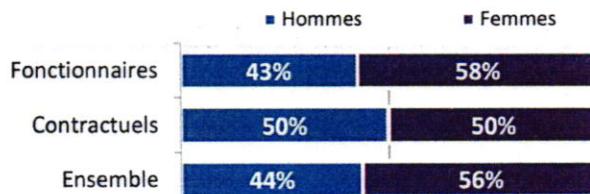
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	25%	21%
Technique	55%	50%	54%
Culturelle	3%		2%
Sportive	3%		2%
Médico-sociale	13%		10%
Police	5%		4%
Incendie			
Animation	3%	25%	6%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

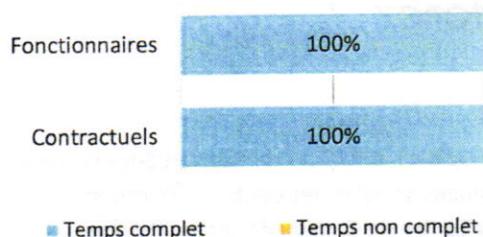


➔ Les principaux cadres d'emplois

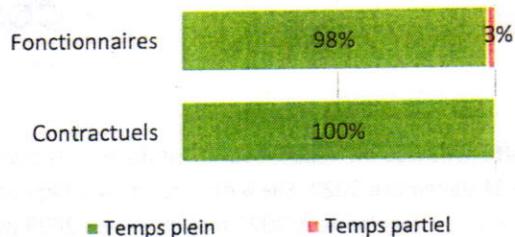
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	13%
ATSEM	10%
Attachés	4%
Rédacteurs	4%

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



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

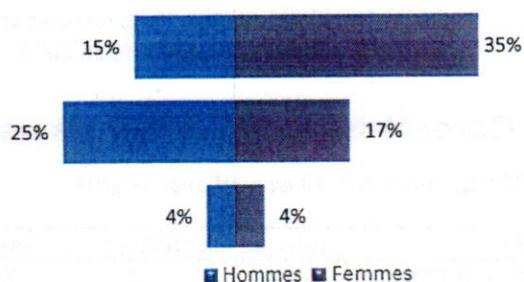
0% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,13
Contractuels permanents	50,63
Ensemble des permanents	46,88
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,50

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

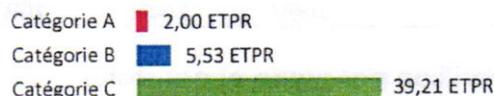
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 56,86 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 38,30 fonctionnaires
- > 8,44 contractuels permanents
- > 10,12 contractuels non permanents

103 485 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2022, 6 arrivées d'agents permanents et 8 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
50 agents	48 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-2,4%
Contractuels	↘	-11,1%
Ensemble	↘	-4,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Fin de contrats remplaçants	25%
Mise en disponibilité	13%
Mutation	13%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	33%
Recrutement direct	17%
Voie de mutation	17%
Réintégration et retour	17%
Remplacements (contractuels)	17%

* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ 32 avancements d'échelon et 6 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 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	1
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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

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

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%
Autres	50%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 59,38 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 770 147 €	Charges de personnel*	2 238 631 €	➔	Soit 59,38 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 315 579 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	164 008 €	227 583 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	846 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	27 746 €	
Supplément familial de traitement :	0 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
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	s	s	s	s	29 138 €	s
Technique			s	s	26 406 €	22 404 €
Culturelle						s
Sportive			s			
Médico-sociale					27 798 €	
Police			s			s
Incendie						
Animation			s	s	s	s
Toutes filières	s	s	38 356 €	s	27 104 €	22 590 €

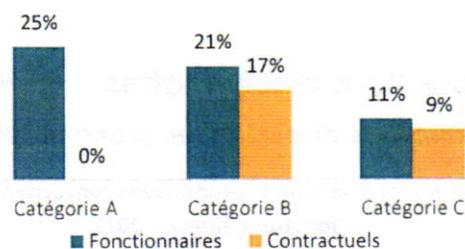
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,47 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	13,07%
Contractuels sur emplois permanents	9,43%
Ensemble	12,47%

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



- ⇒ 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
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 848 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Absences

➔ En moyenne, 23,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 21,3 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)	6,37%	5,82%	6,28%	0,88%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,37%	5,82%	6,28%	0,88%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,37%	5,82%	6,28%	0,88%

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)
- ➔ 80,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 4 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 4 accidents du travail pour 63 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

> En moyenne, 16 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, 1 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 3 321 € 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**
2 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **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 : **8 986 €**

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

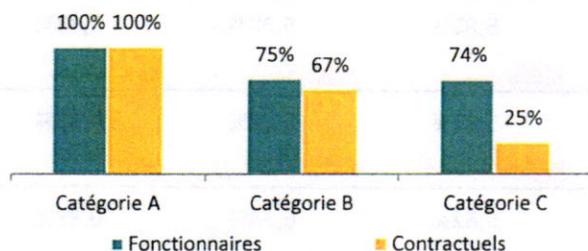
Dernière mise à jour : 2015

Formation

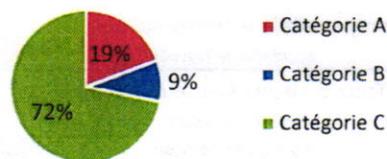
➔ En 2022, 70,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 103 jours de formation suivis par les 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



➔ 12 800 € ont été consacrés à la formation en 2022

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

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	23 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	27%
Interne à la collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	5 326 €
Montant moyen par bénéficiaire	172 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

7 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 : novembre 2023

Version 4