



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE DE LA MAIRIE DE MÉRY-SUR-OISE 2024 (DONNÉES 2023)

**Hôtel de Ville
14, avenue Marcel Perrin
95540 MÉRY-SUR-OISE
DRH
1, rue Courtil Bajou
95540 MÉRY-SUR-OISE**



Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient remplacer le "Bilan social" qui s'opérait tous les deux ans.

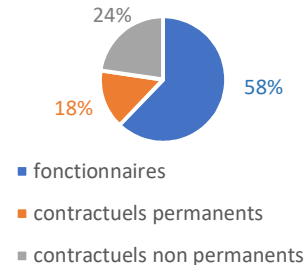
Le Rapport Social Unique doit faire l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autre) par la collectivité ou l'établissement public, dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du Rapport Social Unique au CST.

EFFECTIFS

➔ 199 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 115 fonctionnaires
- > 36 contractuels permanents
- > 48 contractuels non permanents

- Aucun contractuels permanent en CDI
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé



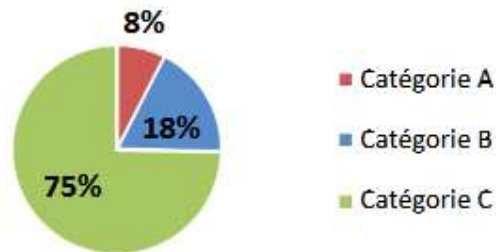
CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS PERMANENTS

➔ Répartition par filière et par statut

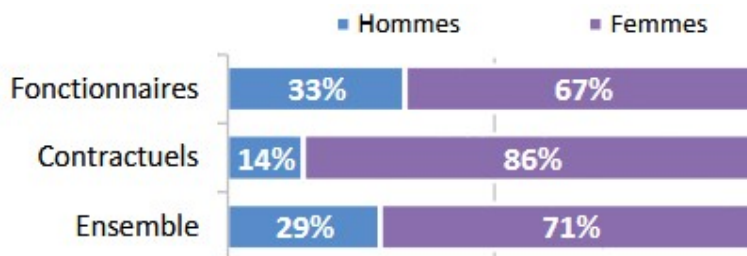
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	17%	22%
Technique	43%	26%	39%
Culturelle	3%		2%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	12%	26%	15%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	14%	31%	18%
Total	100%	100%	100%

- Répartition par catégorie

➔ Répartition des agents par catégorie



- Répartition par genre et par statut



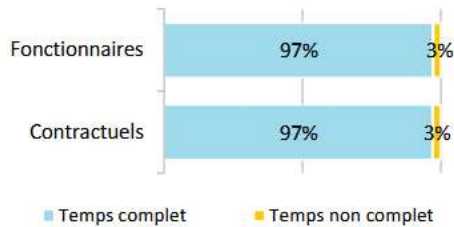
- Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints d'animation	17%
Adjoints administratifs	13%
Auxiliaires de puériculture	8%
Attachés	5%

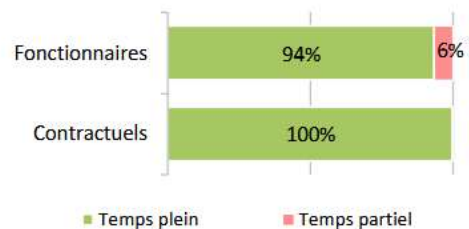
TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PERMANENTS

- Répartition des agents à temps complet, non complet et à temps partiel

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Un **emploi à temps complet** est un emploi sur lequel la durée de travail **correspond à la durée légale de travail**, c'est-à-dire 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).

Un **emploi à temps non complet** est un emploi créé pour une durée de travail **inférieure à la durée légale de travail**.

À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une **caractéristique de l'emploi** qui **s'impose à l'agent**.

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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	13%	0%
Technique	2%	11%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

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

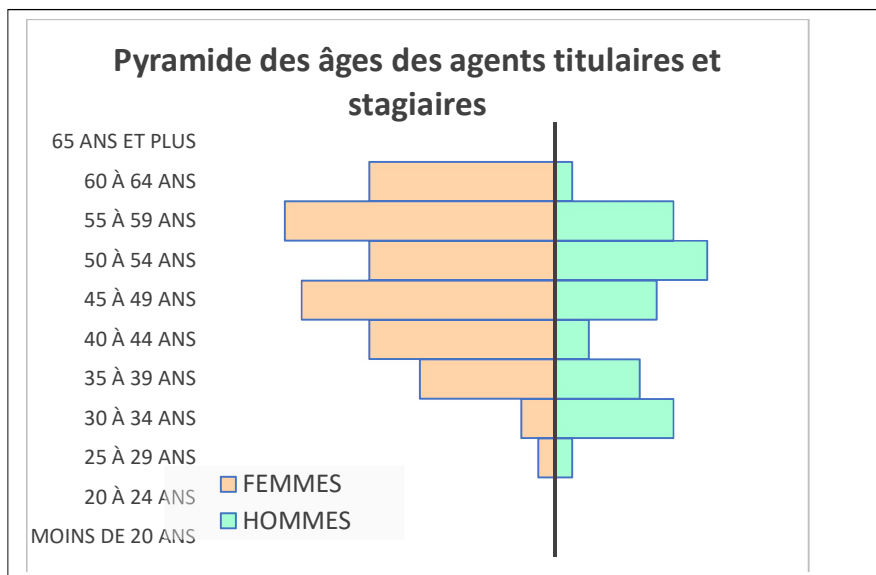
PYRAMIDE DES ÂGES

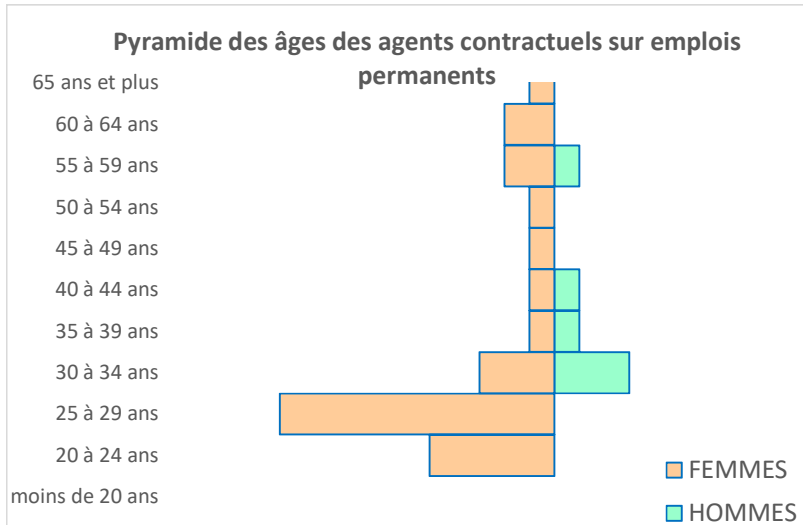
- Âge moyen des agents selon leur statut

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,63	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,50	
Ensemble des permanents	45,72	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	38,44	

La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans.

- Pyramides des âges des agents permanents





ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN REMUNÉRÉS

L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR), notion définie par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesurée par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Par exemple un agent à temps plein arrivé le 1er septembre de l'année représente 0.33 ETPR (1 temps plein / 12 mois x 4 mois).

155.31 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- 104.23 fonctionnaires
- 35,51 emploi permanent
- 15,57 emploi non permanent

POSITIONS PARTICULIÈRES

> 12 agents en disponibilité en 2023

MOUVEMENTS

➔ **En 2023, 31 arrivées d'agents permanents et 21 départs**

7 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 1	Effectif physique au 31/12/2023
136 agents	146 agents

En 2018, le turn-over moyen dans la FPT était de 8.9%. Au sein de la commune, le turn-over était de 12.89% en 2022. Le baromètre Rhorizons de 2023 précise que 65.3% des communes de 3500 à 20000 habitants ont constaté une augmentation du turn-over de leurs agents depuis 2020. Ceci s'explique par les tensions dans le monde du travail suite à la crise sanitaire, mais également à la situation géographique de la commune, qui peine à attirer des candidats non véhiculés. Avec 4 départs à la retraite et 4 mutations en 2022, les effectifs d'agents fonctionnaires tendent à diminuer au profit d'agents contractuels, qui candidatent en plus grand nombre aux offres d'emplois de la commune.

- **Principales causes de départ des agents permanents**

Fin de contrats remplaçants	57%
Mutation	24%
Mise en disponibilité	10%
Détachement	5%
Départ à la retraite	5%

- **Principaux modes d'arrivées des agents permanents**

Remplacements (contractuels)	77%
Arrivées de contractuels	16%
Voie de mutation	6%

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle
- ➔ 43 avancements d'échelon et 12 avancements de grade

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

BUDGET ET RÉMUNÉRATIONS

Rémunération des fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023 :

	Fonctionnaires	Contractuels sur emplois permanents
Traitement brut indiciaire	2 576 092 €	867 543 €
Primes et indemnités versées	650 774 €	46 592 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	48 741 €	9 411 €
Nouvelle Bonification indiciaires :	22 424 €	
Supplément familial de traitement :	26 402 €	0 €
Indemnités de résidence	73 996 €	0 €

Rémunération des agents sur emploi non permanent : 518 522 €

➔ Rémunération moyenne des fonctionnaires par filière, catégorie et sexe en 2023

Filières	Hommes	Femmes	Moyenne par filière et catégorie
FILIERE ADMINISTRATIVE			
Catégorie A	64 562 €	54 033 €	59 298 €
Catégorie B		35 679 €	40 083 €
Catégorie C	28 708 €	31 102 €	29 905 €
FILIERE TECHNIQUE			
Catégorie A			62 713 €
Catégorie B	35 125 €		36 669 €
Catégorie C	28 849 €	29 747 €	29 298 €
FILIERE CULTURELLE			
Catégorie B			36 144 €
Catégorie C		24 585 €	24 585 €
FILIERE SPORTIVE			
Catégorie B			39 749 €
FILIERE SOCIALE			
Catégorie A		32 019 €	32 019 €
Catégorie C		28 280 €	28 280 €
FILIERE MEDICO-SOCIALE			
Catégorie A		47 255 €	47 255 €
Catégorie B		28 243 €	28 243 €
FILIERE POLICE MUNICIPALE			
Catégorie B			55 478 €
Catégorie C	25 506 €		32 755 €
FILIERE ANIMATION			
Catégorie B		33 513 €	36 465 €
Catégorie C	28 172 €	29 194 €	28 683 €
MOYENNE PAR SEXE	40 369 €	37 295 €	38 832 €

Selon l'index de l'égalité professionnelle et représentation équilibrée femmes-hommes, Egapro, l'écart de rémunération femmes-hommes ne peut être calculé que sur des groupes comportant au moins 3 femmes et 3 hommes. Ainsi, au vu de la composition des personnels de la commune, cet indicateur ne pourrait être calculé que dans le groupe des adjoints techniques (catégorie C de la filière technique).

Le présent tableau reprend, quant à lui, les rémunérations moyennes pour chaque filière et catégorie par sexe.

En 2020, l'écart de rémunération mensuelle nette moyenne entre les hommes et les femmes titulaires était de 22,7 % au sein de la fonction publique d'État, de 17,5 % dans la fonction publique territoriale et de 6,6 % dans la fonction publique hospitalière. De manière plus large, l'écart de rémunération au sein de l'UE était de 12,7% en 2021.

Dans la commune, l'écart moyen de rémunération toutes catégories confondues des agents fonctionnaires est de 8.24%.

Les écarts de rémunérations entre les sexes sont multifactoriels, néanmoins en règle générale les facteurs suivants sont les plus influents sur l'évolution professionnelle féminine :

- 1) un travail à temps partiel plus fréquent ;
- 2) des choix de carrière influencés par les responsabilités familiales ;
- 3) une représentativité plus importante de femmes dans les secteurs à bas salaires ;
- 4) moins de postes managériaux.

➔ Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2023

	Sommes brutes en euros (hommes)	Sommes brutes en euros (femmes)	Nombre de Hommes bénéficiaires	Nombre de femmes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
Les dix plus hautes rémunérations en 2023	251 314 €	332 450 €	4	6	120

Le présent tableau complète le tableau précédent, en effet il démontre un écart de 19.87% entre les 10 agents les mieux rémunérés de la collectivité (55408 euros annuels en moyenne pour les 6 femmes concernées contre 66420 euros pour les 4 hommes concernés).

ABSENCES

➔ En moyenne, 31,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,9 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)	4,28%	2,15%	3,77%	0,07%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,54%	2,15%	7,01%	0,07%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,81%	2,26%	7,24%	0,08%

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)
- ➔ 40,6 % 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



PRÉVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS

- La prévention

Notre assistante de prévention :

> **1 assistante de prévention** affectée 1 jour par semaine à la DRH

Dépenses liées à la prévention en 2023 :

> **4521 euros** pour les habilitations (électriques / amiante etc..)

> **19888 euros** pour le renouvellement des sièges et souris ergonomiques

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

> **Le DUERP de la commune a été mis en place en 2017**, il est mis à jour tous les ans par l'assistante de prévention.

Registres de santé et sécurité au travail (SST)

> **Des registres SST sont à la disposition des agents** sur chaque site de la commune.

- Les accidents et maladies professionnelles

> **8 accidents déclarés en 2023** (dont 2 accidents de trajet) pour **804 jours d'arrêts**

> **2 maladie professionnelle déclarée en 2023** pour **266 jours d'arrêts**

- Les agents en situation de handicap

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 67 % sont fonctionnaires*

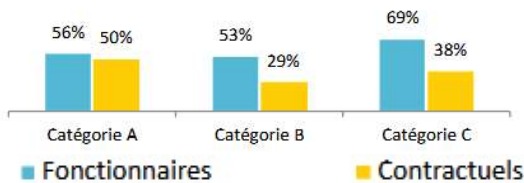
⇒ 89 % sont en catégorie C*

LE DIALOGUE SOCIAL

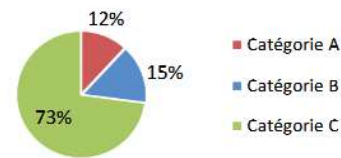
- > 5 réunions du CT et 0 réunion du CHSCT
- > 6 négociations engagées à l'initiative de l'autorité territoriale (Temps de travail, mise en place du télétravail, formation collective, intéressement collectif, action sociale et protection sociale complémentaire.)

FORMATION

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Autres organismes	35 %

- 58 541 € ont été consacrés à la formation en 2023
- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	75%
Autres organismes	25%

L'ACTION SOCIALE

- La garantie prévoyance

PREVOYANCE

Montant global des participations	9565 €
--	---------------

Montant moyen par bénéficiaire	120 €
---------------------------------------	--------------

- L'action sociale

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

Cotisations versées en 2023 : **25652 euros**

Prestations servies par le CNAS aux agents de la collectivité en 2022 : **euros (attente chiffres)**