

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
Session ordinaire – Séance du 19 novembre 2024

Délibération n° 2024_134
RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Le Conseil Municipal de la Commune de Mérignac dûment convoqué par Monsieur Le Maire, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Thierry TRIJOLET, Premier Adjoint, par suite d'une convocation en date du 12 novembre 2024.

Nombre de conseillers en exercice : 49

PRESENTS : 42

Mesdames, Messieurs : Thierry TRIJOLET, Marie RECALDE, David CHARBIT, Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Vanessa FERGEAU-RENAUX, Bastien RIVIERES, Véronique KUHN, Gérard CHAUSSET, Mauricette BOISSEAU, Joël GIRARD, Patricia NEDEL, Jean-Pierre BRASSEUR, Ghislaine BOUVIER, Alain CHARRIER, Cécile SAINT-MARC, Gérard SERVIÉS, Claude MELLIER, Loïc FARNIER, Emilie MARCHES, Jean-Louis COURONNEAU, Amélie BOSSET-AUDOIT, Marie-Ange CHAUSSOY, Daniel MARGNES, Jean-Michel CHERONNET, Marie-Eve MICHELET, Eric SARRAUTE, Samira EL KHADIR, Pierre SAUVEY, Léna BEAULIEU, Olivier GAUNA, Michelle PAGES, Kubilay ERTEKIN, Marie-Christine EWANS, Fatou THIAM, Serge BELPERRON, Arnaud ARFEUILLE, Thierry MILLET, Hélène DELNESTE, Sylvie DELUC, Patrice LASSALLE-BAREILLES, Maria GARIBAL, Jean-Marie ACHIARY.

EXCUSES AYANT DONNE UNE PROCURATION : 6

Mesdames, Messieurs : Alain ANZIANI à Thierry TRIJOLET, Joël MAUVIGNEY à Marie RECALDE, Anne-Eugenie GASPARD à Cécile SAINT-MARC, Aude BLET-CHARAUDEAU à Eric SARRAUTE, Jean-Charles ASTIER à Michelle PAGES, Christine PEYRE à Sylvie DELUC.

ABSENT : 1

Mesdames, Messieurs : Antoine JACINTO.

SECRETAIRE DE SEANCE : Madame Cécile SAINT-MARC

Monsieur Gérard SERVIÉS, Adjoint au Maire Délégué aux Ressources humaines et Administration générale, rappelle à l'Assemblée que le rapport social unique (RSU) est le document réglementaire prévu à l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui se substitue au Rapport sur l'état de la collectivité (REC) et au Rapport de situation comparée (RSC). Ce rapport doit être produit chaque année et transmis à la DGCL (Direction générale des collectivités locales).

Le RSU a été élaboré pour la première fois en 2021 pour l'année 2020 conformément à la nouvelle réglementation issue de l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Le RSU pour l'année 2023 pour la ville et le CCAS a été présenté au Comité Social Territorial du 5 novembre 2024.

Les principaux indicateurs du rapport social unique sont les suivants :

1. Les effectifs au 31/12/2023

Tous statuts confondus, la Ville et le CCAS, comptaient à cette date 1425 agents (+31) répartis en 1049 agents titulaires ou stagiaires (+29), 134 agents contractuels sur postes permanents (+11) et 242 (-9) agents contractuels sur postes non permanents. Le nombre d'agents est en légère augmentation du fait de l'extension de service public (ouvertures de classes supplémentaires) et de la poursuite de la politique de déprécarisation de la Ville, diminuant ainsi le nombre d'emplois non permanents.

Les agents de catégorie C représentent 71.5% des effectifs, 18.3% en catégorie B et 10.2% en catégorie A. Ces proportions sont celles généralement observées pour l'échelon communal. La catégorie C a augmenté de 0,5 point tandis que la catégorie A a diminué de 1 point du fait notamment de la déprécarisation d'agents de catégorie C. 70% de l'effectif est féminin. Ces indicateurs sont stables et supérieurs à la moyenne nationale observée dans les collectivités territoriales (61%).

Cette majorité féminine se confirme dans toutes les filières, à l'exception de la filière sportive (25%) et de la police municipale (37%). Les filières sociales et médico-sociales sont quasiment exclusivement féminines (respectivement 97 et 98%).

L'âge moyen Ville et CCAS confondus est de 46 ans (identique à la moyenne nationale). La pyramide des âges confirme le vieillissement des agents avec une forte représentation des plus de 50 ans et plus particulièrement 315 (fonctionnaires et contractuels permanents) agents âgés de plus de 55 ans qui pourront partir à la retraite dans les 10 prochaines années, soit 27% de l'effectif. Cette proportion reste stable par rapport à 2021 et 2022. L'âge moyen de départ en retraite est de 62 ans et 6 mois en 2023 et est conforme à la moyenne nationale dans les collectivités territoriales.

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade diminue légèrement entre 2022 et 2023 mais reste supérieur à 2021 ; ce sont 88 agents promus en 2023 (contre 95 en 2022 et 80 en 2021) soit près de 60% des agents qui pouvaient bénéficier d'un avancement de grade, alors que 13 agents ont bénéficié d'une promotion interne.

76 agents contre 59 en 2022 ont été titularisés à l'issue de leur stage, soit 7,2% (+1,4 point) de l'effectif des fonctionnaires contre 5,8% en 2022. 43 agents sous contrats ont été stagiairisés au cours de l'année 2023.

2. Rémunération et dépenses de personnel

La rémunération des agents est constituée de deux composantes principales : le traitement indiciaire et le régime indemnitaire. Le traitement indiciaire est lié à la situation statutaire de l'agent (grade, échelon) et à la valeur du point d'indice qui sont des données définies par l'Etat. Le régime indemnitaire est en revanche la partie de la rémunération, certes encadrée par les textes nationaux,

mais dont les montants sont fixés par la collectivité.

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes des emplois permanents représente 20.44%, en légère baisse par rapport à 2022 (20.87%) du fait essentiellement de la progression de la valeur du point qui a augmenté le traitement.

Le montant des rémunérations s'est élevé à 36 325 299 € (+2,490M€) dont 7 177 846 € de régime indemnitaire. Les rémunérations 2023 ont été impactées par le glissement vieillesse technicité, par des mesures majoritairement nationales à travers deux revalorisations successives du SMIC, par la revalorisation de certaines catégories ainsi que le versement de la prime pouvoir d'achat qui est une application locale d'une possibilité nationale.

L'écart global de rémunération mensuelle intra filière entre les femmes et les hommes est de - 2.4% pour 2023. Cette différence est essentiellement sur l'ensemble des éléments qui constituent le régime indemnitaire (IFSE, heures supplémentaires, astreintes...). Cet écart s'explique en partie d'une part par l'occupation des postes de direction majoritairement par des hommes (64.70%) et d'autre part par le fait que les métiers qui permettent de percevoir des éléments variables sont occupés par des hommes. Sur les 180 agents qui ont perçu des heures supplémentaires 60% étaient des hommes.

3. Conditions de travail – Hygiène et sécurité

▪ Obligation d'emploi

Les agents du CCAS bénéficiant d'un reclassement pour inaptitude sont reclassés au sein de la Ville. Cela impacte donc les résultats en termes d'obligations d'emploi au niveau du CCAS (5,34%). Toutefois la Ville et le CCAS présentent un taux global de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6,43% et respectent donc l'obligation de 6%.

▪ Prévention

Le budget consacré à la prévention a fortement augmenté (+32%) et s'élève à 204 472€ dont 189 229€ pour des aménagements de postes et des mesures de prévention.

▪ Absentéisme

Après une augmentation entre 2021 et 2022, le volume d'absence entre 2022 et 2023 est stable. La durée moyenne d'arrêt pour maladie compressible est de 23 jours tandis que la durée moyenne d'arrêt pour maladie incompressible est de 104 jours. Avec 50 285 jours d'arrêts de travail, le taux d'absentéisme global est de 13.20% avec toutefois une diminution de l'absentéisme compressible (maladie ordinaire et accidents du travail) de près de 0.5 points pour passer en dessous des 7% avec un taux à 6.99%.

▪ Télétravail

Le dispositif du télétravail, qui vise à améliorer la qualité de vie au travail des agents en permettant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, bénéficie à 173 agents, dont 82% sont des femmes.

4. Formation

En 2023, le nombre d'agents formés représente 62.69 % de l'effectif total des agents permanents de la Ville et du CCAS (66.58% en 2022) soit près de 741 agents. Plus spécifiquement concernant les seuls agents de la Ville ce sont 682 agents soit 65% des agents qui sont partis au moins 1 jour en formation.

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur l'effectif global est de 2.85 jours (2.43 jours en 2022) alors que la durée moyenne de formation pour les agents ayant effectué au moins une formation est de 4.55 jours (3,64 jours en 2022). Les principaux domaines de formation ont été les formations statutaires (formation initiale et de professionnalisation), les formations de perfectionnement, les préparations aux concours et examens. La collectivité continue de développer l'organisation de formations collectives en intra : 133 journées mobilisées en 2023. Par ailleurs 56

jours de formation ont été consacrés à la thématique "transition écologique" avec notamment l'organisation d'ateliers de la fresque du climat, animés par l'école interne. Enfin, un parcours de formation spécifique pour l'ensemble des agents du service du patrimoine sportif, du guichet unique a été développé ainsi que des sessions de formations spécifiques pour les agents de la police municipale, notamment dans le cadre de l'ouverture de la Maison des Femmes.

Le Conseil Municipal de la Ville de Mérignac

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 2019-828 en date du 6 août 2019, notamment l'article 5,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 5 novembre 2024,

Vu l'avis de la Commission Ressources-Emploi-Economie-Démocratie participative en date du 6 novembre 2024,

ENTENDU le rapport de présentation,

DECIDE :

ARTICLE UNIQUE : de prendre acte de la présentation du rapport social unique 2023.

PREND ACTE

Pour extrait certifié conforme
Fait à Mérignac, le 19 novembre 2024



Cécile SAINT-MARC
Secrétaire de séance

Pour le Maire
Par délégation
Thierry TRIJOLET
Premier Adjoint

Le Premier Adjoint certifie le caractère exécutoire de la présente délibération, qui a été transmise en Préfecture et publiée sur le site Internet de la Ville.

Cet acte peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'Etat.