

VILLE DE MONTBELIARD
DEPARTEMENT DU DOUBS
ARRONDISSEMENT DE MONTBELIARD

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 18 décembre 2023

L'an deux mille vingt-trois, le dix-huit décembre à dix-huit heures, le Conseil Municipal s'est réuni à Pays de Montbéliard Agglomération, avenue des Alliés, dans la salle du Conseil de la Communauté d'Agglomération, sous la présidence de Madame Marie-Noëlle BIGUINET, Maire.

La convocation a été adressée aux Conseillers Municipaux et affichée le 8 décembre 2023.

Etaient présents :

M. Alexandre GAUTHIER, Mme Christine SCHMITT, M. Philippe DUVERNOY, Mme Annie VITALI, M. Philippe TISSOT, Mme Léopoldine ROUDET, M. Christophe FROPIER, Mme Ghénia BENSAOU, M. Eddie STAMPONE, Adjoint
Mme Evelyne PERRIOT, M. Frédéric ZUSATZ, Mme Gisèle CUCHET, M. Rémi PLUCHE, M. Olivier TRAVERSIER, M. François CAYOT, M. Gilles MAILLARD, M. Karim DJILALI, Mme Nora ZARLENGA, M. Olivier GOUSSET, M. TAUSENDFREUND, M. Mehdi MONNIER, M. Bernard LACHAMBRE, Eric LANÇON, M. Alain PONCET, Mme Myriam CHIAPPA KIGER, M. Gilles BORNOT, M. Eric MARCOT, Conseillers Municipaux

Etaient excusées :

Mme Hélène MAITRE-HENRIET avec pouvoir à M. Alexandre GAUTHIER
Mme Priscilla BORGERHOFF avec pouvoir à Mme Marie-Noëlle BIGUINET
Mme Marie-Rose GALMES avec pouvoir à Mme Evelyne PERRIOT
Mme Sophie GUILLAUME avec pouvoir à M. Christophe FROPIER
Mme Sidonie MARCHAL avec pouvoir à M. Eric LANÇON

Etait absente :

Mme Alixia BEAUTÉ

Secrétaire de séance :

M. Alexandre GAUTHIER

OBJET

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 - PRESENTATION

Cette délibération a été affichée le : 20 décembre 2023

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 - PRESENTATION

Monsieur Eddie STAMPONE expose :

Par application des articles L231-1 à 4 du Code Général de la Fonction Publique, les administrations élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données caractéristiques du personnel à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion.

Ce rapport a été présenté pour avis aux organisations syndicales lors du comité social territorial du 24 novembre 2023 et doit faire l'objet d'une simple présentation aux membres du Conseil Municipal.

La synthèse se trouve en pièce jointe.

Après avis de la commission compétente, le Conseil Municipal prend connaissance de ce rapport.

Décision du Conseil Municipal
- Le Conseil Municipal a pris connaissance -
Ont signé au registre les membres présents
Le Maire,



Marie-Noëlle BIGUINET

Déposée en Sous-Préfecture le : 20 décembre 2023



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



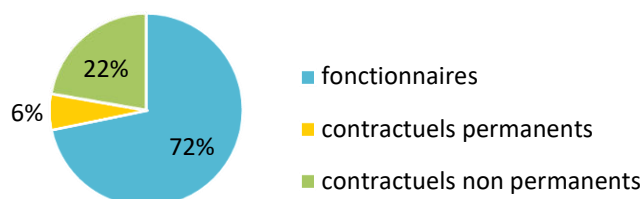
COMMUNE DE MONTBELIARD

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 du Doubs.

Effectifs

➔ 583 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 419 fonctionnaires
- > 34 contractuels permanents
- > 130 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

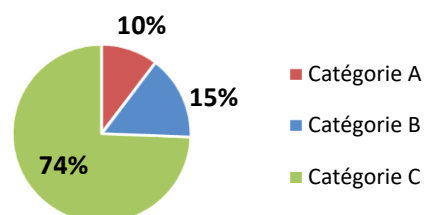
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 12 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

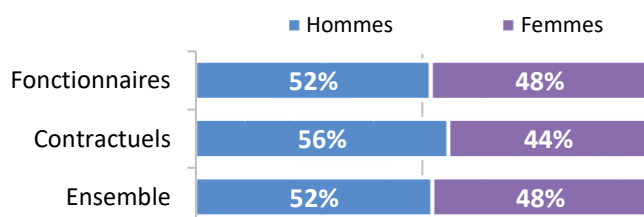
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	38%	21%
Technique	54%	41%	53%
Culturelle	6%	15%	6%
Sportive	1%	3%	2%
Médico-sociale	5%		4%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation	11%	3%	10%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

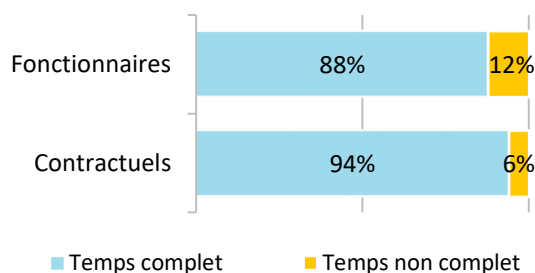


➔ Les principaux cadres d'emplois

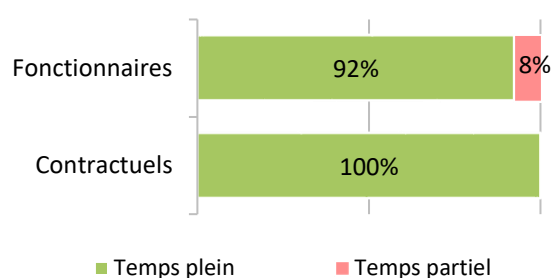
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	38%
Adjointes administratifs	11%
Adjointes d'animation	9%
Attachés	6%
Agents de maîtrise	6%

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



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	46%	100%
Technique	12%	7%
Administrative	1%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

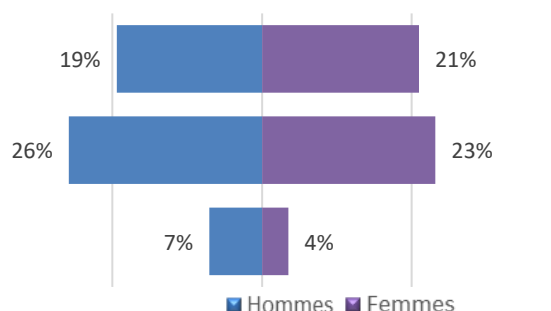
1% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,72	de 50 ans et +
Contractuels permanents	33,38	
Ensemble des permanents	45,72	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	37,81	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

➔ 517,66 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 390,02 fonctionnaires
- > 33,77 contractuels permanents
- > 93,87 contractuels non permanents

942 141 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	45,99 ETPR
Catégorie B	68,26 ETPR
Catégorie C	309,54 ETPR

Positions particulières

- > 6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > 36 agents en disponibilité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 53 arrivées d'agents permanents et 45 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
439 agents	453 agents
¹ cf. page 7	
Variation des effectifs*	
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022	
Fonctionnaires	↗ +4,75%
Contractuels	↘ -12,82%
Ensemble	↗ +3,19%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	33%
Mutation	18%
Démission	18%
Mise en disponibilité	11%
Congé parental	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	47%
Arrivées de contractuels	26%
Voie de mutation	13%
Voie de détachement	11%
Voie de concours, sélection professionnelle	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

➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

➔ 6 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 1 n'ayant pas été nommés

dont 80% des nominations concernent des femmes

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

➔ 251 avancements d'échelon et 39 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 5 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée 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)	60%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	20%
Ivresse	20%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 58,91 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	36 701 708 €	Charges de personnel*	21 622 083 €	➔	Soit 58,91 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	13 503 019 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	2 435 869 €	2 341 834 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	267 840 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	132 173 €	
Supplément familial de traitement :	157 360 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

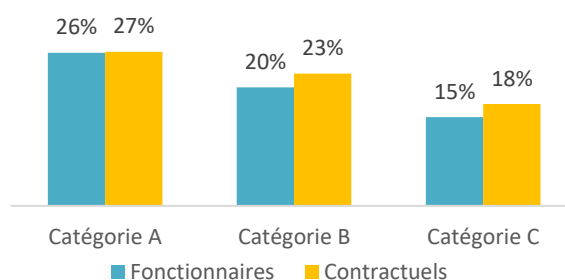
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 585 €	36 793 €	34 641 €	28 037 €	29 937 €	s
Technique	53 838 €	s	36 110 €	29 866 €	29 301 €	26 673 €
Culturelle	48 509 €	32 859 €	34 161 €	25 952 €	27 273 €	s
Sportive			34 375 €	s		
México-sociale					26 601 €	
Police					35 329 €	
Incendie						
Animation			32 740 €	s	30 568 €	s
Toutes filières	48 879 €	36 444 €	34 819 €	28 245 €	29 508 €	25 928 €

*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 18,04 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,64%
Contractuels sur emplois permanents	22,94%
Ensemble	18,04%

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

- ➔ 9458,33 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ➔ 3850,13 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 29,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,9 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)	4,73%	1,89%	4,52%	5,21%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,02%	1,89%	7,56%	5,21%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,71%	3,66%	8,34%	5,69%

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)
- ➔ 100,0 % 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

➔ 44 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 7,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 21 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.

26 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 81 % sont en catégorie C*
- ⇒ 2 638 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 19 590 €

Coût par jour de formation : 178 €

➔ **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 : 5 721 €

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

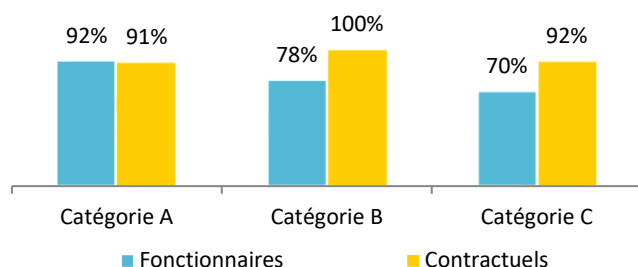
Dernière mise à jour : 2022

Formation

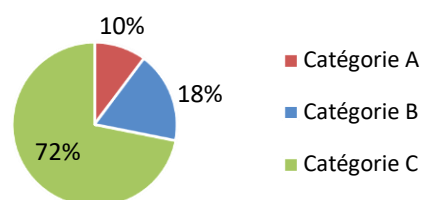
- ➔ En 2022, 74,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

- ➔ 1 450 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



- ➔ 232 628 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3,2 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	14 %
Autres organismes	34 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	60%
Autres organismes	35%
Interne à la collectivité	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

- ➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	20 610 €
Montant moyen par bénéficiaire	109 €

- 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

119 jours de grève recensés en 2022

- ➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 2 réunions en 2022 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion 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 : juillet 2023

Version 1