

Nombre des Conseillers élus : 29

Conseillers en fonction : 29

Conseillers présents : 22

Extrait du procès-verbal des délibérations du Conseil Municipal

Séance du 25 janvier 2023

Sous la présidence de M. Laurent MULLER, Maire.

Sont présents : M. PETRY – Mme BOUCHELIGA (sortie de séance et absente lors du vote du point 5) – Mme STAUB – M. KARST – Mme BOJOLY (à compter du point 3) – Mme FILIPPELLI – M. CHAMS-DINE – M. KREVL – M. SCHMIDT – Mme HILLEBRAND – Mme FERRARA – M. DOME – Mme FARAONE – M. KIEFFER – M. ZINS – Mme RASALA – M. LAACHIR (sortie de séance et absent lors du vote du point 3) – M. ZERKOUNE – M. PAVLIC – Mme BRAUSCH – M. FRIDERICH.

Absents excusés : M. TUMOLO (qui a donné procuration de vote à M. MULLER) – Mme BOJOLY (jusqu'au point 2 inclus) – Mme STOLL (qui a donné procuration de vote à Mme BOUCHELIGA) – Mme THIL (qui a donné procuration de vote à Mme STAUB) – Mme JAKUBIAK (qui a donné procuration de vote à M. PETRY) – M. ADELER – Mme SCHLICKLING (qui a donné procuration de vote à Mme BRAUSCH) – M. WILHELM (qui a donné procuration de vote à M. PAVLIC).

Point n°13 : Rapport social unique (RSU) pour l'année 2021

Monsieur PETRY, rapporteur :

L'article 5 de la loi n°2019-828 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). Ce dernier 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.

Conformément à l'article 33-3 de la loi n°84-53 modifiée : « *Le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial* ».

Le point a été présenté le 2 décembre 2022 au Comité Technique (devenu Comité Social Territorial à compter du 1^{er} janvier 2023).

Le conseil municipal prend acte de la communication du Rapport Social Unique pour l'année 2021 joint à la présente.



Extrait certifié conforme,
publié et transmis pour contrôle de légalité.

Hombourg-Haut, le 26 janvier 2023

Le Maire,
Laurent MULLER



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

Annexe à la délibération du

Envoyé en préfecture le 30/01/2023
Reçu en préfecture le 30/01/2023
Affiché le 30/01/2023
ID : 057-215703323-20230125-CM25012023PT13-DE



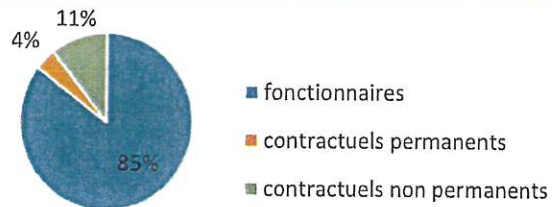
COMMUNE D'HOMBOURG-HAUT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Moselle.

Effectifs

➔ 75 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 64 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

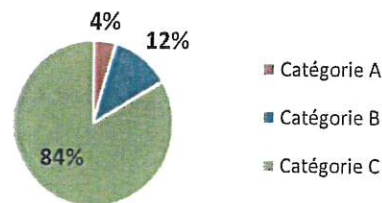
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 75 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

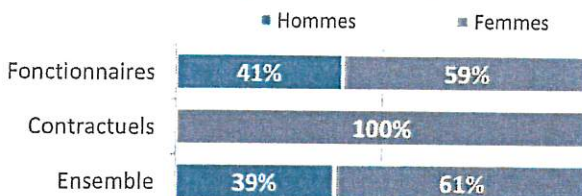
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	31%	33%	31%
Technique	50%	67%	51%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	16%		15%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

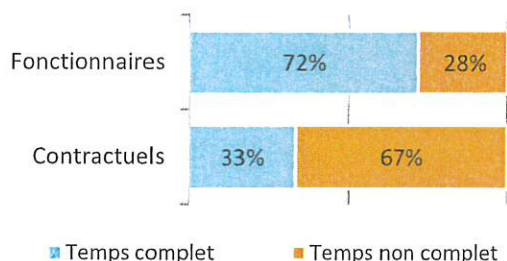


➔ Les principaux cadres d'emplois

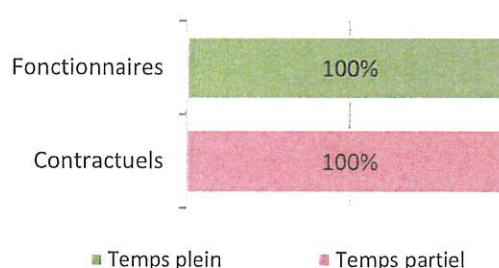
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	21%
ATSEM	13%
Agents de maîtrise	10%
Rédacteurs	7%

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
Médico-sociale	100%	0%
Administrative	25%	0%
Technique	9%	100%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

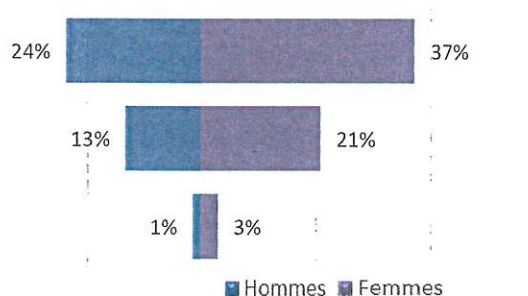
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 52 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	52,19
Contractuels permanents	39,17
Ensemble des permanents	51,60
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	42,50

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

➔ 64,52 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 59,51 fonctionnaires
- > 1,42 contractuel permanent
- > 3,59 contractuels non permanents

117 426 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,74 ETPR
Catégorie B	5,66 ETPR
Catégorie C	51,53 ETPR

Positions particulières

> Un agent mis à disposition dans la collectivité

Mouvements

- ➔ En 2021, 6 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
66 agents	67 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	50,0%
Ensemble	↗	1,5%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	40%
Départ à la retraite	40%
Mutation	20%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	50%
Recrutement direct	33%
Voie de mutation	17%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- ➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 40 avancements d'échelon et un avancement de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 2021)

Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 55,4 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 996 927 €	Charges de personnel*	2 768 350 €	➔	Soit 55,4 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 849 973 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	80 132 €
Primes et indemnités versées :	321 678 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	44 467 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	27 560 €		
Supplément familial de traitement :	9 957 €		
Indemnité de résidence :	366 €		
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	63 834 €		38 651 €		26 268 €	s
Technique	s		42 402 €		28 305 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s				24 561 €	
Police			s		s	
Incendie						
Animation						
Toutes filières	60 570 €		40 027 €		27 240 €	s

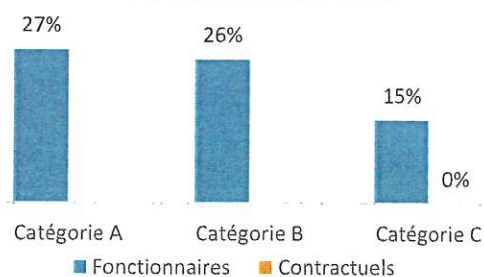
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,39 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,69%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	17,39%

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 ne sont pas 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

⇒ 2000 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021

⇒ 177 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

➔ En moyenne, 49,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	9,12%	0,00%	8,71%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,52%	0,00%	12,91%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,52%	0,00%	12,91%	0,00%

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)
- ➔ 77,8 % 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

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 3 accidents du travail pour 75 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

> En moyenne, 145 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

Dernière mise à jour : 2021

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.

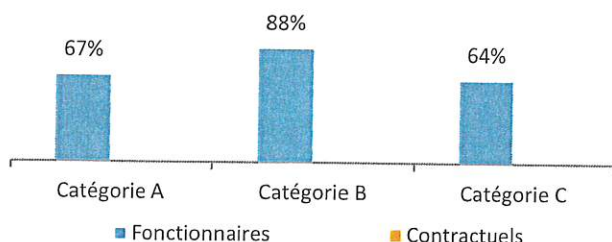
9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 89 % sont en catégorie C*
- ⇒ 1 069 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

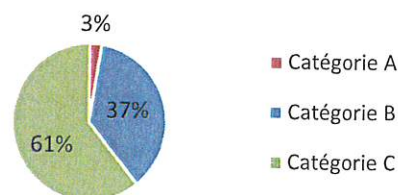
➔ En 2021, 64,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 158 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 17 116 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	79 %
Frais de déplacement	12 %
Autres organismes	9 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	64%
Autres organismes	31%
Interne à la collectivité	5%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	15 035 €	4 367 €
Montant moyen par bénéficiaire	358 €	74 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- 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

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2022

Version 1