

# Rapport social unique 2022

<b>1// Les effectifs.....</b>	<b>4</b>
1.1 <i>Les effectifs permanents et leur répartition.....</i>	4
a- <i>Évolution des effectifs.....</i>	4
b- <i>Évolution des effectifs permanents par filière.....</i>	6
c- <i>Évolution des effectifs permanents par catégorie hiérarchique.....</i>	7
d- <i>Évolution des effectifs permanents par tranche d'âges.....</i>	8
1.2 <i>Les contractuels par type de contrat.....</i>	10
a- <i>Contractuels sur emplois permanents.....</i>	10
b- <i>Contractuels sur emplois non permanents.....</i>	10
c- <i>Intérimaires.....</i>	10
1.3 <i>Les flux.....</i>	11
<b>2// L'organisation du travail.....</b>	<b>13</b>
2.1 <i>L'évolution des effectifs à temps partiel et temps non complet.....</i>	13
a- <i>Temps partiels.....</i>	13
b- <i>Temps non complet.....</i>	13
2.2 <i>Le recours aux heures supplémentaires.....</i>	14
2.3 <i>L'ancrage du télétravail.....</i>	15
2.4 <i>Positions statutaires particulières et congés.....</i>	15
a- <i>Positions statutaires particulières.....</i>	15
b- <i>Congés parentaux.....</i>	16
c- <i>Autres congés.....</i>	16
2.5 <i>Focus sur le compte épargne temps (CET).....</i>	17
<b>3// La carrière et la rémunération.....</b>	<b>18</b>
3.1 <i>Les évolutions de carrière.....</i>	18
3.2 <i>La rémunération.....</i>	18
<b>4// La santé au travail.....</b>	<b>20</b>
4.1 <i>Les absences au travail pour raisons de santé.....</i>	20
4.2 <i>Les actions de prévention des risques professionnels.....</i>	21
4.3 <i>Le développement d'une politique en faveur des travailleurs handicapés.....</i>	22
<b>5// Le développement des compétences.....</b>	<b>23</b>
5.1 <i>Les agents partis en formations.....</i>	23
5.2 <i>Les dépenses de formation.....</i>	24
<b>6// Les droits sociaux.....</b>	<b>25</b>
6.1 <i>Un dialogue social continu.....</i>	25
6.2 <i>L'éventail des mesures d'action sociale.....</i>	25
a- <i>Protection sociale complémentaire.....</i>	25
b- <i>Autres actions.....</i>	26

**Cette synthèse reprend les principaux indicateurs de la base de données sociales au 31 décembre 2022. C'est une photographie de la Ville de Meudon et de son CCAS.**

## 1// Les effectifs

Conformément aux directives de la Direction générale des collectivités locales (DGCL), les effectifs comptabilisés sont les agents recrutés sur des postes permanents et rémunérés au 31 décembre de l'année considérée.

Il s'agit des agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emplois permanents (CDI, CDD), ou encore des agents contractuels recrutés pour assurer le remplacement momentané d'un agent permanent absent ou pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi.

Les collaborateurs de cabinet (art. L333-1) et les assistantes maternelles ne sont pas retenus dans les effectifs permanents.

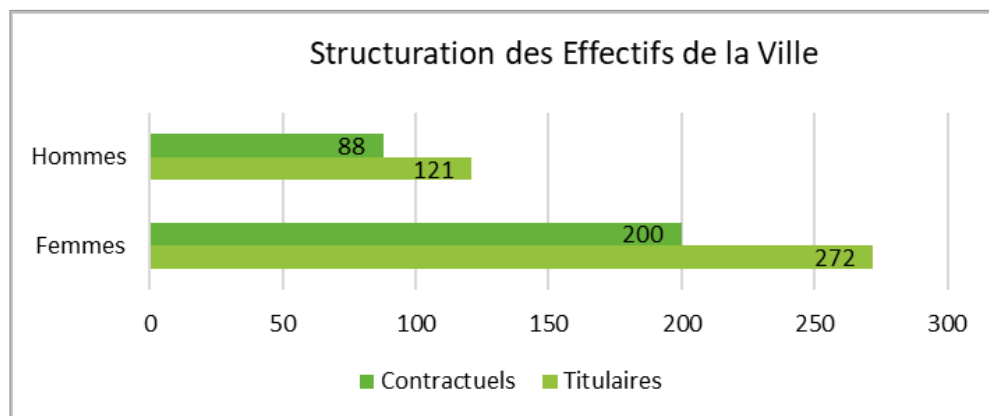
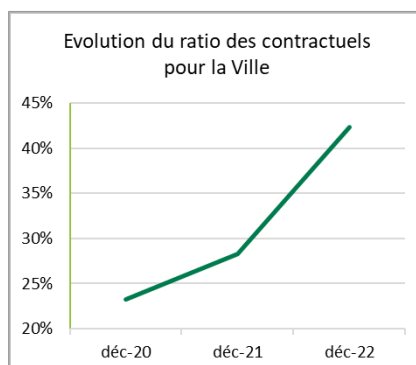
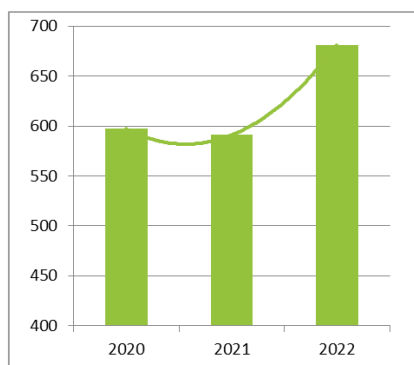
Au 31 décembre 2022, 681 agents permanents travaillent dans les services de la ville et 54 auprès de son CCAS.

En tenant compte de la quotité du temps de travail des agents, le nombre d'équivalents temps plein (ETP) annuel moyen est de 608,79 pour la ville et de 54,34 pour le CCAS.

### 1.1 Les effectifs permanents et leur répartition

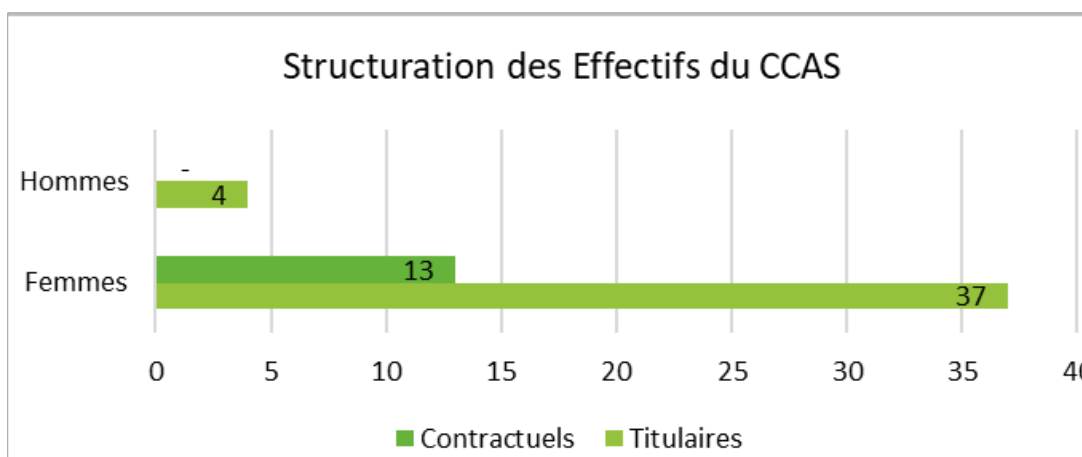
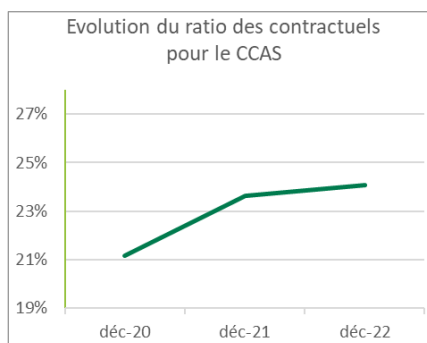
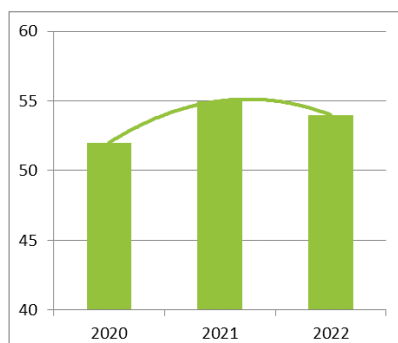
#### a- Évolution des effectifs

VILLE	2020	2021	2022	Evolution 2022/2021
Effectif	597	591	681	15,23%



Alors qu'en 2021 on observait une légère baisse des effectifs permanents lié aux difficultés de recrutement, l'année 2022 affiche une croissance des effectifs liée à la contractualisation de cent animateurs dans les accueils de loisirs. Si la proportion d'agents titulaires reste majoritaire (57,7%), le nombre d'agents contractuels progresse, passant de 28% en 2021 à 42% en 2022. Cela s'explique également par le peu de candidatures de titulaires reçues.

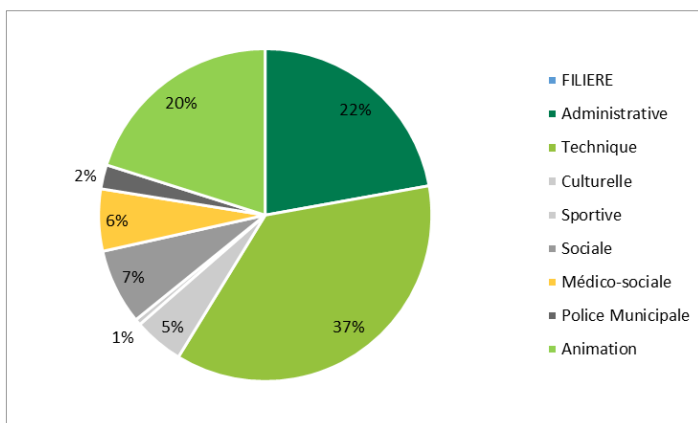
CCAS	2020	2021	2022	Evolution 2022/2021
Effectif	52	55	54	3,85%



Les effectifs du CCAS sont en légère diminution. La part des effectifs titulaires est majoritaire (76%) et la part des agents contractuels progresse très légèrement, passant de 23,6% en 2021 à 24,1% en 2022. Comme à la ville, cela s'explique par le peu de candidatures de titulaires reçues.

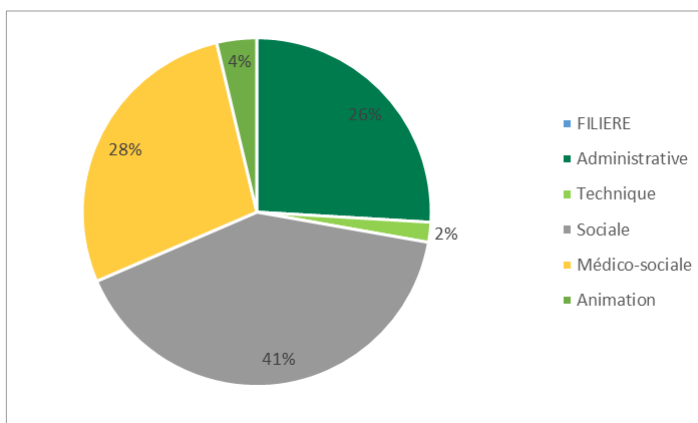
## b- Évolution des effectifs permanents par filière

VILLE	2021				2022			
Filière	Titulaires	Contractuels	Total	%	Titulaires	Contractuels	Total	%
Administrative	103	51	154	26%	93	58	151	22%
Technique	189	62	251	42%	173	76	249	37%
Culturelle	22	9	31	5%	21	12	33	5%
Sportive	2	1	3	1%	3	1	4	1%
Sociale	36	16	52	9%	31	19	50	7%
Médico-sociale	32	7	39	7%	32	9	41	6%
Police Municipale	17	0	17	3%	16	0	16	2%
Animation	23	22	45	8%	24	113	137	20%
	424	168	592	100%	393	288	681	100%



Les filières les plus représentées restent les filières techniques puis administratives. On constate une nette progression de la filière animation qui s'explique par la contractualisation de cent animateurs.

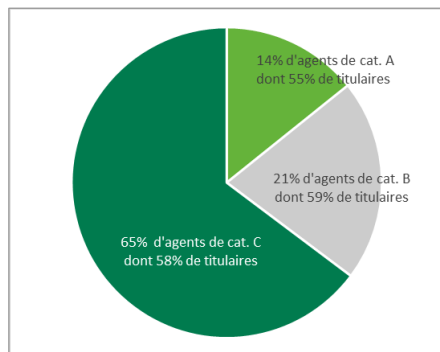
CCAS	2021				2022			
Filière	Titulaires	Contractuels	Total	%	Titulaires	Contractuels	Total	%
Administrative	13	0	13	24%	13	1	14	26%
Technique	1	0	1	2%	1	0	1	2%
Sociale	16	7	23	42%	15	7	22	41%
Médico-sociale	10	6	16	29%	10	5	15	28%
Animation	2	0	2	4%	2	0	2	4%
	42	13	55	100%	41	13	54	100%



Au CCAS, les effectifs par filière sont stables.

### c- Évolution des effectifs permanents par catégorie hiérarchique

VILLE	2021				2022			
	Titulaires	Contractuels	Total	% titulaires	Titulaires	Contractuels	Total	% titulaires
A	61	37	98	62%	53	44	97	55%
B	60	45	105	57%	85	58	143	59%
C	302	87	389	78%	255	186	441	58%
Total	423	169	592	71%	393	288	681	58%



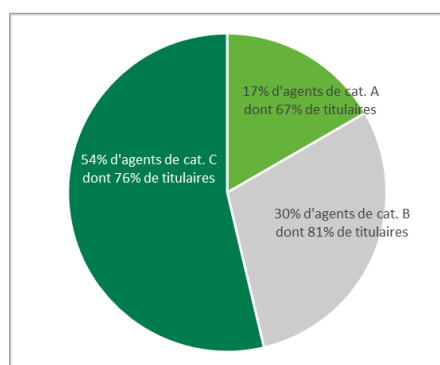
Au sein de la Ville, la part des différentes catégories évolue en 2022.

On note une stabilisation du nombre d'agents de catégorie A. Les hausses se portent sur le nombre d'agents de catégorie B (+36%) et de catégorie C (+13%).

L'accroissement de la catégorie B est lié à la mise en œuvre des accords du Ségur de la Santé qui a permis un reclassement des auxiliaires de puériculture de catégorie C en catégorie B.

La hausse de la part des agents de la catégorie C est liée à l'arrivée des adjoints d'animations dans les accueils de loisirs.

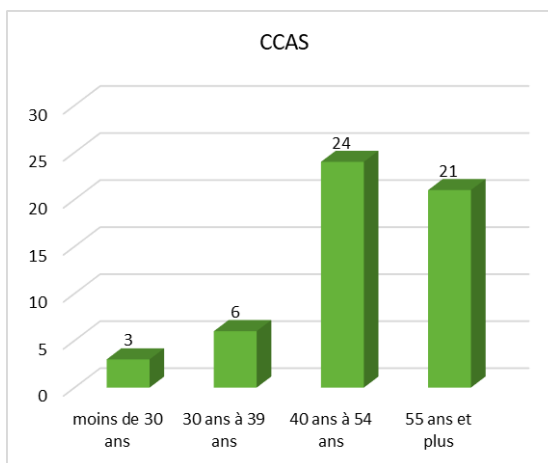
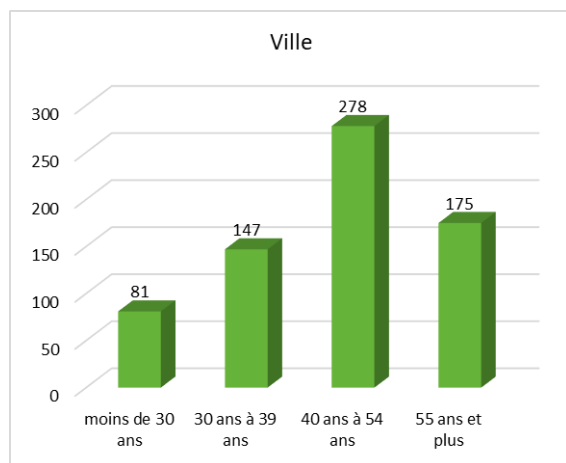
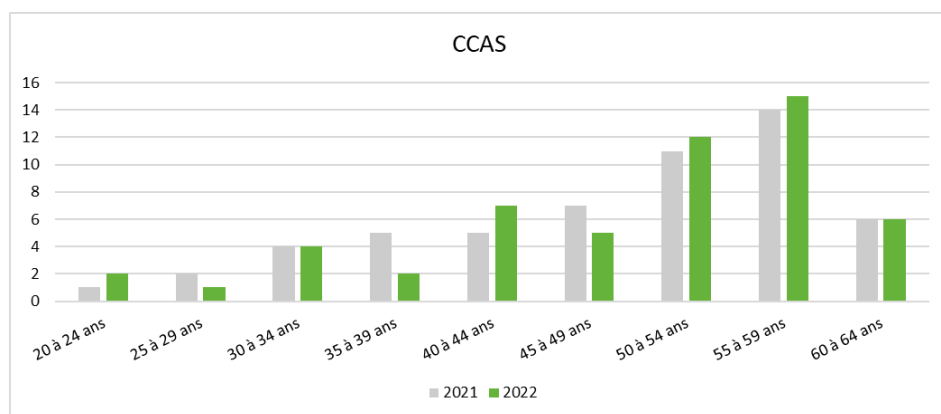
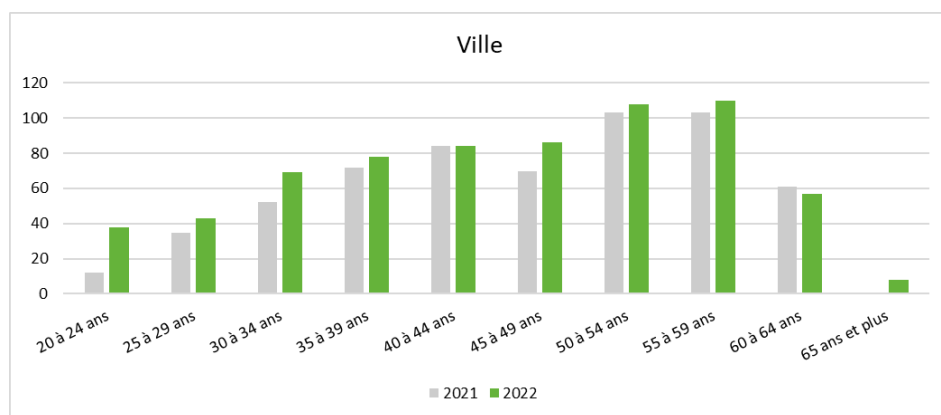
CCAS	2021				2022			
	Titulaires	Contractuels	Total	% titulaires	Titulaires	Contractuels	Total	% titulaires
A	7	2	9	78%	6	3	9	67%
B	3	1	4	75%	13	3	16	81%
C	31	11	42	74%	22	7	29	76%
Total	41	14	55	75%	41	13	54	76%



Au CCAS, la mise en œuvre des accords du Ségur de la Santé a permis un reclassement des auxiliaires de soins de catégorie C en catégorie B.

La part des agents de catégorie C a par conséquent baissée de 2 points au profit des agents de catégorie B.

## d- Évolution des effectifs permanents par tranche d'âges



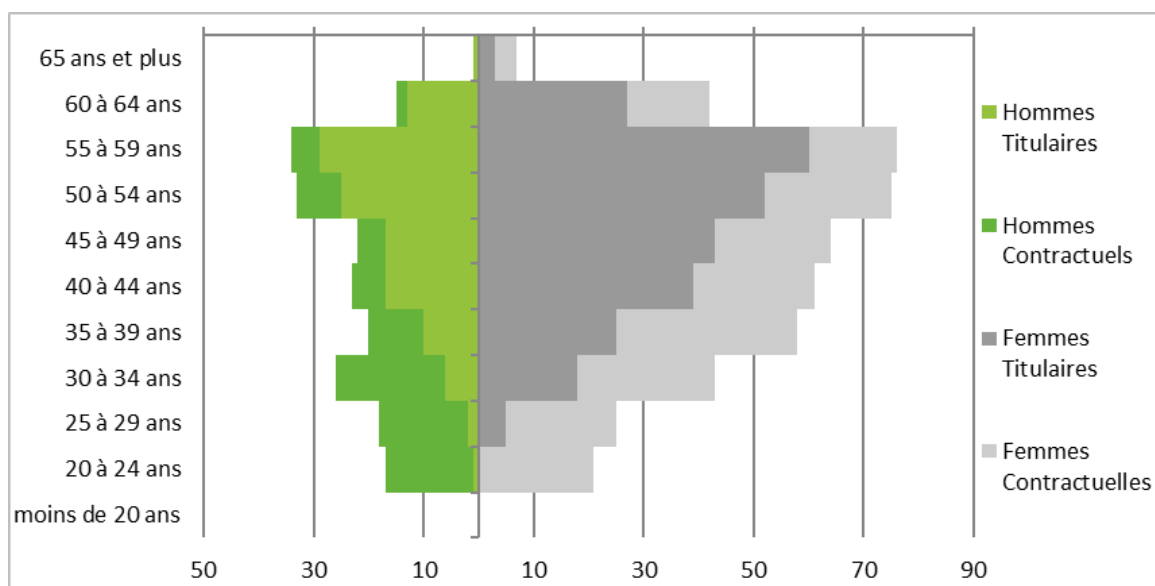
La moyenne d'âge des agents de la ville est stable à 45 ans.

Cela s'explique par la progression de 72% du nombre d'agents de moins de 30 ans et de 19% du nombre d'agents âgés de 30 à 39 ans. Bien que le nombre d'agents de plus de 50 ans soit en hausse de 6%, leur proportion dans l'effectif total diminue, passant de 45% à 42%.

Au CCAS, la moyenne d'âge des agents est de presque 49 ans, soit une petite hausse qui correspond à un vieillissement normal. Le nombre d'agents de plus de 50 ans est également en hausse de 6%.

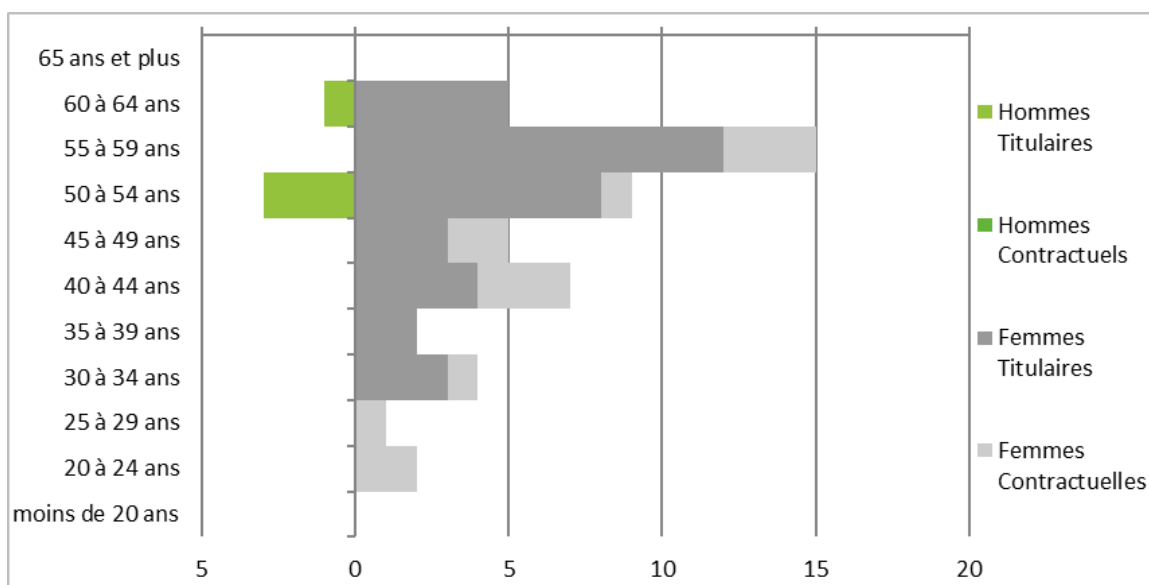


### Ville



Il est à noter que l'âge moyen des agents titulaires demeure plus élevé (49 ans) que celui des contractuels (39 ans). Cela s'explique par le fait que la collectivité recrute plus de contractuels et que leur moyenne d'âge est plus jeune.

### CCAS



Au CCAS, l'âge moyen des agents titulaires est également plus élevé (52 ans) que celui des contractuels (43 ans). D'autre part, l'âge moyen des agents du CCAS est supérieur à celui des agents de la Ville.

## 1.2 Les contractuels par type de contrat

### a- Contractuels sur emplois permanents

Organisme	Motif de contrat (article)	2021	2022
VILLE	L332-13 (remplacement)	10	41
	L332-14 (vacance temporaire)	107	152
	L332-8 (vacance permanente)	35	52
	L332-10 (CDI)	15	43
<b>Total VILLE</b>		<b>167</b>	<b>288</b>
CCAS	L332-13 (remplacement)	2	2
	L332-14 (vacance temporaire)	9	7
	L332-8 (vacance permanente)	0	2
	L332-10 (CDI)	2	2
<b>Total CCAS</b>		<b>13</b>	<b>13</b>
<b>Total général</b>		<b>180</b>	<b>301</b>

À la ville, le nombre de contractuels a progressé (contractualisation des animateurs). 87% des agents contractuels exercent à temps complet. 59% des contrats datent de moins de 3 ans. 39 contrats à durée indéterminée ont été conclus dans l'année.

Au CCAS, le nombre de contractuels est stable. Ils sont tous à temps complet. 85% des contrats datent de moins de 3 ans.

### b- Contractuels sur emplois non permanents

En 2022, la ville a employé 2 collaborateurs de cabinets, 17 assistantes maternelles et 13 apprentis.

D'autre part, au cours de l'année, 102 agents sont intervenus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité. Ils étaient 13 au 31 décembre 2022.

365 agents horaires et vacataires ont également été recrutés au cours de l'année, essentiellement pour répondre aux besoins des accueils de loisirs. Ils étaient 119 au 31 décembre 2022.

Au CCAS, 5 agents sont intervenus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité. Seul un agent était présent au 31 décembre 2022.

### c- Intérimaires

En 2022, en raison de difficultés de recrutement, la ville a eu recours à 5 intérimaires pour le pôle petite enfance. Le CCAS a eu recours à 7 intérimaires pour le service de soins infirmiers à domicile.

## 1.3 Les flux

	VILLE 2022		
	Titulaires	Contractuels	Total
Recrutements catégorie A	7	21	28
Recrutements catégorie B	10	16	26
Recrutements catégorie C	13	137	150
<b>Sous total Arrivées</b>	<b>30</b>	<b>174</b>	<b>204</b>
Départs catégories A	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>
<i>dont détachement</i>	2		2
<i>dont disponibilité</i>	1		1
<i>dont congés parental</i>	0	0	0
<i>dont mutation</i>	4		4
<i>dont fin de contrat</i>		6	6
<i>dont démission</i>		9	9
<i>dont départs à la retraite</i>	7	1	8
<i>dont décès</i>	0	0	0
Départs catégorie B	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>26</b>
<i>dont détachement</i>	0		0
<i>dont disponibilité</i>	4		4
<i>dont congés parental</i>	0	1	1
<i>dont mutation</i>	4		4
<i>dont fin de contrat</i>		5	5
<i>dont démission</i>		10	10
<i>dont départs à la retraite</i>	2	0	2
<i>dont décès</i>	0	0	0
Départs catégorie C	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>77</b>
<i>dont détachement</i>	0		0
<i>dont disponibilité</i>	10		10
<i>dont congés parental</i>	2	2	4
<i>dont mutation</i>	7		7
<i>dont fin de contrat</i>		27	27
<i>dont démission</i>		12	12
<i>dont départs à la retraite</i>	14	0	14
<i>dont décès</i>	2	1	3
<b>Sous total Départs</b>	<b>59</b>	<b>74</b>	<b>133</b>

En 2022, la Ville a recruté 204 agents (soit 143% de plus qu'en 2021). 85% des agents recrutés sont des contractuels. 74% occupaient des postes de catégorie C tandis que les nouveaux agents de catégories A représentent 14% et ceux de catégorie B 13%.

Parallèlement, le nombre de départs est en progression de 55% par rapport à 2021. Sur les 133 départs, 56% sont des contractuels. 42% des départs de contractuels sont liés à une démission et 51% à une fin de contrat. 39% des départs d'agents titulaires sont liés à une retraite et 25% à une mutation. 1 agent de catégorie C a bénéficié d'une procédure de rupture conventionnelle.

	CCAS 2022		
	Titulaires	Contractuels	Total
Recrutements catégorie A	1	1	2
Recrutements catégorie B	1	0	1
Recrutements catégorie C	2	1	3
<b>Sous total Arrivées</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
Départs catégories A	2	0	2
<i>dont détachement</i>	0		0
<i>dont disponibilité</i>	0		0
<i>dont congés parental</i>	0	0	0
<i>dont mutation</i>	1		1
<i>dont fin de contrat</i>		0	0
<i>dont démission</i>		0	0
<i>dont départs à la retraite</i>	1	0	1
<i>dont décès</i>	0	0	0
Départs catégorie B	1	0	1
<i>dont détachement</i>	0		0
<i>dont disponibilité</i>	0		0
<i>dont congés parental</i>	0	0	0
<i>dont mutation</i>	0		0
<i>dont fin de contrat</i>		0	0
<i>dont démission</i>		0	0
<i>dont départs à la retraite</i>	1	0	1
<i>dont décès</i>	0	0	0
Départs catégorie C	2	3	5
<i>dont détachement</i>	0		0
<i>dont disponibilité</i>	0		0
<i>dont congés parental</i>	0	0	0
<i>dont mutation</i>	1		1
<i>dont fin de contrat</i>		3	3
<i>dont démission</i>		0	0
<i>dont départs à la retraite</i>	1	0	1
<i>dont décès</i>	0	0	0
<b>Sous total Départs</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

En 2022, le CCAS a recruté 6 agents, soit deux fois moins qu'en 2021. 67% des agents recrutés sont des contractuels.

Parallèlement, le nombre de départ est stable. 8 agents ont quitté la collectivité, dont 2 pour retraite.

D'autre part, 1 agent de catégorie A a bénéficié d'une procédure de rupture conventionnelle.

## 2// L'organisation du travail

### 2.1 L'évolution des effectifs à temps partiel et temps non complet

#### a- Temps partiels

VILLE	2021			2022		
	Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total
Filières						
Administrative	6	1	7	3	2	5
Technique	5	0	5	3	1	4
Culturelle	0	0	0	0	0	0
Sportive	0	0	0	0	0	0
Sociale	4	1	5	4	1	5
Médico-sociale	4	1	5	5	1	6
Police Municipale	0	0	0	1	0	1
Animation	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>23</b>

Le nombre d'agents à temps partiel est stable, avec une baisse du temps partiel chez les titulaires et une hausse chez les contractuels. La majorité des temps partiels portent sur du 80%. Les temps partiels sur autorisation restent majoritaires. Toutes les demandes présentées ont été accordées.

CCAS	2021			2022		
	Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total
Filières						
Administrative	1	0	1	1	0	1
Technique	0	0	0	0	0	0
Sociale	1	0	1	1	0	1
Médico-sociale	1	0	1	2	0	2
Animation	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

Au CCAS, le nombre d'agents à temps partiel est également stable. Les 4 agents bénéficiant d'un temps partiel sont des agents titulaires.

#### b- Temps non complet

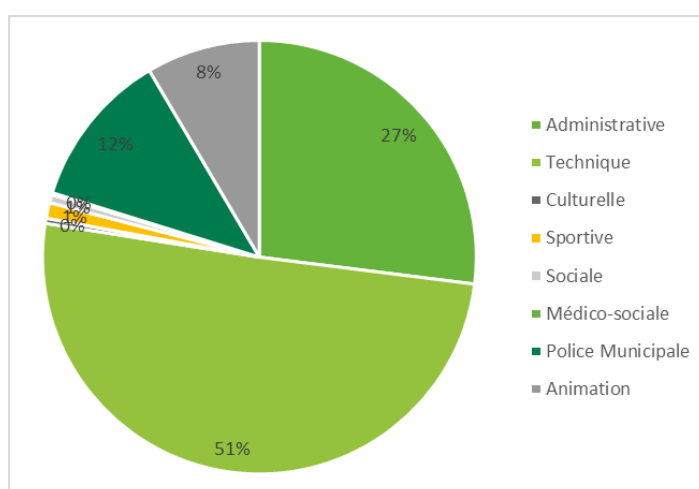
À la ville, 91% des agents travaillent à temps complet.

Le nombre d'agents à temps non complet a augmenté en 2022, passant de 5 agents à 39, du fait de la création de postes d'animateurs pour les accueils de loisirs à 7h et 25h.

Il n'y a pas d'agent à temps non complet au CCAS.

## 2.2 Le recours aux heures supplémentaires

VILLE	2021			2022		
	Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total
Filières						
Administrative	3941	853	4794	5365	1170	6535
Technique	8950	1650	10600	9045	3190	12235
Culturelle	33	3	36	77	14	91
Sportive	212	21	233	243	41	284
Sociale	195		195	144	1	145
Médico-sociale	246	27	273	36	1	37
Police Municipale	2840		2840	2838	0	2838
Animation	490	458	948	1297	756	2053
<b>Total</b>	<b>16907</b>	<b>3012</b>	<b>19919</b>	<b>19045</b>	<b>5173</b>	<b>24218</b>



Entre 2022, le nombre d'heures supplémentaires a augmenté de 22% en raison d'un surcroît d'activité et d'un manque de personnel dans certains secteurs. Les hausses sont notables principalement dans les filières culturelle (153%), animation (+117%) et administrative (+36%). Ainsi, la répartition des heures par filière évolue sensiblement : le volume d'heures des filières administrative et animation augmentent (+ 2 points) tandis que celui des filières police et technique baissent (- 2 points).

Les heures supplémentaires sont majoritairement effectuées par des agents titulaires (72%) mais on constate une progression des heures réalisées par des contractuels du fait de leur augmentation dans les effectifs.

CCAS	2021			2022		
	Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total
Filières						
Administrative	221		221	5		5
Médico-sociale		6	6			0
Animation			0	5		5
<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>6</b>	<b>227</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

Au CCAS, le recours aux heures supplémentaires a retrouvé un niveau très faible.

## 2.3 L'ancrage du télétravail

VILLE	2021				2022			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail	57	40	39	136	68	50	51	169
Nombre d'agents dont la demande a été rejetée		1	3	4	1		1	2
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	57	39	36	132	67	50	50	167

En 2022, 167 agents ont été autorisés à télétravailler. Les agents de catégorie A, qui représente 14% de l'effectif total, sont les plus nombreux à télétravailler (40%) car leurs missions permettent plus de travail en distanciel.

52% ont demandé la formule fixe dont le jour ou les jours sont définis dans la convention.

49% ont demandé la formule ponctuelle qui permet de demander ponctuellement un jour de télétravail.

67% télétravaillent un jour par semaine et 28% télétravaillent deux jours par semaine.

CCAS	2021				2022			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail	6	3	4	13	8	5	5	18
Nombre d'agents dont la demande a été rejetée	-	-	-	-	-	-	-	-
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	6	3	4	13	8	5	5	18

Au CCAS, les agents de catégorie A, qui représente 17% de l'effectif total, sont également les plus nombreux à télétravailler (44%) pour les mêmes raisons qu'à la ville. Toutes les catégories sont néanmoins représentées.

82% ont demandé à télétravailler en formule fixe.

## 2.4 Positions statutaires particulières et congés

### a- Positions statutaires particulières

À la ville, 65 agents sont en disponibilité (+18%).

5 agents de la collectivité sont partis en détachement dans la fonction publique d'Etat.

7 agents sont accueillis en détachement dans la collectivité en provenance essentiellement de la fonction publique hospitalière.

Au CCAS, 5 agents sont en disponibilité. Ce chiffre est assez stable (-1).

Un agent est détaché de la fonction publique hospitalière.

## b- Congés parentaux

VILLE	2021		2022	
	Nb d'agents	Nb de jours	Nb d'agents	Nb de jours
Congé maternité	7	737	8	1 273
Congé paternité	5	64	6	97
Congé parental	2		2	

Du fait de la réforme du 1er juillet 2021 qui vise à permettre aux pères de s'investir davantage dans la parentalité et à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, le congé paternité voit sa durée doubler (28 jours pour une naissance). Si le nombre d'agents concernés par le congé de paternité progresse peu, le nombre de jours moyens demandés est en progression (13 jours en 2021 / 17 jours en 2022). Les agents ont donc profité de l'allongement de la durée du congés paternité.

Le nombre de congé parental est stable, seules les femmes sont concernées.

CCAS	2021		2022	
	Nb d'agents	Nb de jours	Nb d'agents	Nb de jours
Congé maternité	1	111	2	237
Congé paternité	-	-	-	-
Congé parental			-	

Comme à la ville, la hausse du nombre de jours pris au titre du congé maternité, au CCAS, est proportionnel au nombre d'agent concerné.

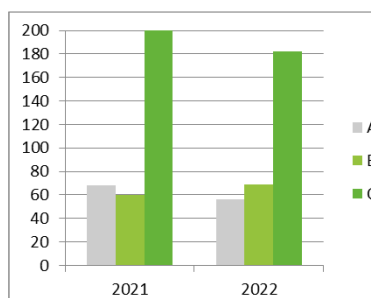
## c- Autres congés

À la ville, 71 jours de congés ont été offerts à des collègues en difficulté dans le cadre du dispositif de don de jours. Au CCAS, 11 jours de congés ont été offerts à des collègues en difficulté dans le cadre du dispositif de don de jours.



## 2.5 Focus sur le compte épargne temps (CET)

VILLE	2021		2022	
Catégorie	Nombre de CET	Nombre de jours accumulés	Nombre de CET	Nombre de jours accumulés
A	68	1714	56	1067
B	60	1459	69	1284
C	202	3806	182	3055
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>6 979</b>	<b>307</b>	<b>5 406</b>
<b>Moyenne par agent</b>	<b>21,15</b>		<b>17,61</b>	

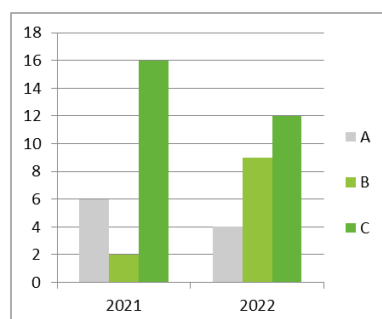


Nombre de jours indemnisés	2021	2022
Catégorie A	183	337
Catégorie B	161	266
Catégorie C	435	448
<b>Total</b>	<b>779</b>	<b>1 051</b>

Après une progression durant plus de quatre ans, le nombre de CET diminue (-7%), pour l'essentiel chez les agents de catégorie A (-18%). Concomitamment, le nombre de jours accumulés baisse de 23%.

1 051 jours ont fait l'objet d'une indemnisation, soit une hausse de 35%, pour l'essentiel chez les agents de catégorie A (+84%) et B (+65%). Les agents de catégorie C ont plus fait le choix d'utiliser leurs jours sous forme de congés.

CCAS	2021		2022	
Catégorie	Nombre de CET	Nombre de jours accumulés	Nombre de CET	Nombre de jours accumulés
A	6	246	4	77
B	2	41	9	314
C	16	326	12	206
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>613</b>	<b>25</b>	<b>597</b>
<b>Moyenne par agent</b>	<b>25,54</b>		<b>23,88</b>	



Nombre de jours indemnisés	2021	2022
Catégorie A	6	6
Catégorie B	0	14
Catégorie C	13	0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>20</b>

Au CCAS, le nombre de CET est stable avec une baisse de 3% du nombre de jours accumulés.

Les catégories B et C cumulent le plus grand nombre de jours épargnés.

Le nombre de jours de congés indemnisés est stable. La répartition inversée entre les catégories C et B est dû au reclassement des auxiliaires de soins.

## 3// La carrière et la rémunération

### 3.1 Les évolutions de carrière

VILLE	2021	2022
Stagiairisation	11	13
Titularisation	14	12
Avancement de grade	26	35
Avancement d'échelon	169	269

À la Ville, entre 2021 et 2022, les agents concernés par un avancement d'échelon sont plus nombreux (+59%).

Les avancements de grade ont également progressé (+35%), essentiellement pour les agents de catégorie C dans les filières techniques (52%) et administratives (18%). Le nombre d'agents qui remplissaient les conditions a en effet augmenté de 21% en 2022.

Un agent a bénéficié d'une promotion interne. Un agent a bénéficié des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur.

CCAS	2021	2022
Stagiairisation	1	0
Titularisation	0	0
Avancement de grade	4	4
Avancement d'échelon	15	21

Au CCAS, en 2022, les agents concernés par un avancement d'échelon sont plus nombreux (+40%). Le nombre d'avancements de grade est stable.

### 3.2 La rémunération

VILLE	2021		2022	
	Salaire brut moyen des titulaires	Salaire brut moyen des contractuels	Salaire brut moyen des titulaires	Salaire brut moyen des contractuels
A	3 681 €	2 890 €	3 824 €	3 059 €
B	2 578 €	2 222 €	2 639 €	2 312 €
C	1 980 €	1 745 €	2 125 €	1 724 €
<b>Moyenne</b>	<b>2 310 €</b>	<b>2 132 €</b>	<b>2 464 €</b>	<b>2 119 €</b>

La rémunération brute moyenne des agents permanents a progressé de 3,2% (à périmètre non constant). On note néanmoins que le traitement des agents titulaires a plus progressé (+6,7%) que celle des agents contractuels qui a sensiblement baissé (-0,6%). La baisse de la rémunération moyenne des agents contractuels s'explique par une augmentation de la part des agents plus jeunes et recrutés sur un grade et/ou un échelon inférieur. La hausse de la rémunération moyenne des agents titulaires s'explique par les augmentations salariales réglementaires :

- la réévaluation du SMIC en janvier et en mai a entraîné une modification de l'indice majorée minimum ;
- la valeur du point d'indice a été revalorisée au 1er juillet de 3,5% ;

- les échelles de catégories C et les premiers grades de la catégorie B ont été revalorisées ;
- les auxiliaires de puériculture (86% de titulaires) ont été reclassées de catégorie C en B.

On remarque également, que la rémunération des agents contractuels de catégorie A et B ont eu une augmentation plus importante de leur rémunération (+5,1%) que les agents titulaires (+3,2%). La tendance est inverse pour les agents de catégorie C. Cela s'explique par une moyenne d'âge plus jeune.

<b>CCAS</b>	<b>2021</b>		<b>2022</b>	
Catégorie d'emploi	Salaire brut moyen des titulaires	Salaire brut moyen des contractuels	Salaire brut moyen des titulaires	Salaire brut moyen des contractuels
A	3 607 €	2 840 €	3 935 €	3 063 €
B	3 023 €	2 571 €	2 805 €	2 489 €
C	2 055 €	1 851 €	2 090 €	1 933 €
<b>Moyenne</b>	<b>2 381 €</b>	<b>1 946 €</b>	<b>2 603 €</b>	<b>2 239 €</b>

La rémunération brute moyenne des agents permanents a progressé de 11,9% (à périmètre non constant). On note néanmoins que le traitement des agents contractuels a plus progressé (+15%) que celle des agents titulaires (+9,3%). La hausse de la rémunération s'explique par les mêmes augmentations salariales réglementaires qu'à la Ville en ajoutant deux mesures spécifiques :

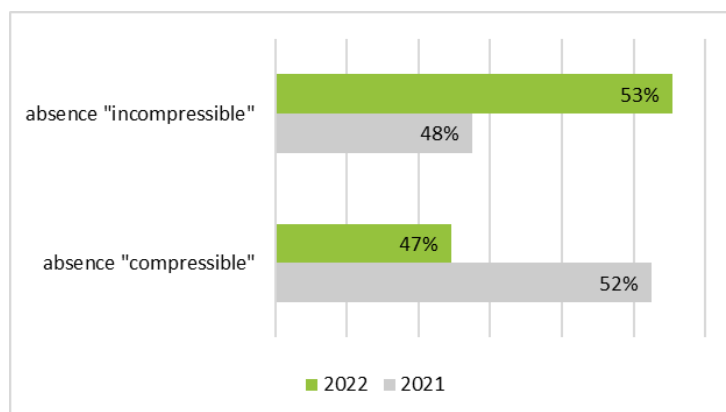
- les aides-soignants ont été reclassés de catégorie C en B ;
- la mise en place d'un complément de traitement indiciaire pour les agents du SSIAD.

## 4// La santé au travail

### 4.1 Les absences au travail pour raisons de santé

L'absentéisme compressible comprend la maladie ordinaire et les accidents de travail ou de trajet. Il est possible d'agir, par des actions de prévention, pour en améliorer le taux. L'absentéisme incompressible comprend la maladie professionnelle, la longue maladie, la maladie longue durée et la disponibilité d'office pour raison de santé. Aucune intervention ne peut être exercée pour le diminuer. Les absences pour congé paternité/maternité ne sont pas prises en compte.

ABSENCES VILLE	2021		2022	
	Nb d'agents	Nb de jours	Nb d'agents	Nb de jours
<b>absence "compressible"</b>	186	4 466	245	7 221
dont maladie ordinaire	165	4 137	220	6 663
dont accident de travail	17	214	17	424
dont accident de trajet	4	115	8	134
<b>absence "incompressible"</b>	16	4 041	24	8 172
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>8 507</b>	<b>269</b>	<b>15 393</b>



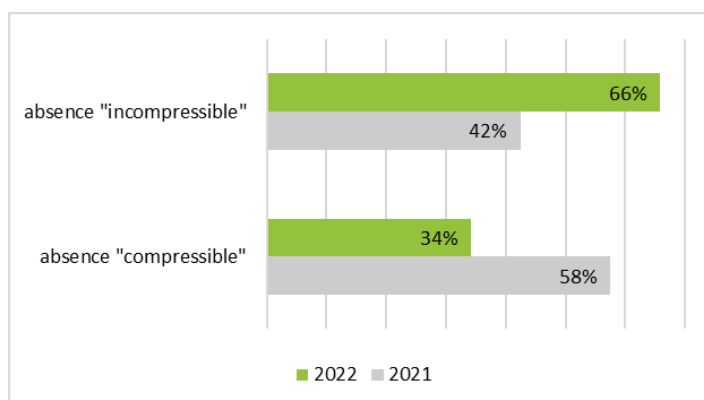
Au regard de la persistance des effets du Covid, 2021 n'est pas une année pas de référence concernant le nombre de maladie ordinaire. En 2022, le Covid a eu une moindre importance. Globalement, le nombre d'agents absents pour maladie ordinaire est en hausse ainsi que le volume de jours d'arrêt. Néanmoins, la part des absences pour maladie ordinaire (43% au regard de l'ensemble des absences compressibles) est en diminution de 6 points. Elle ne représente plus la part des absences la plus importante. Le nombre d'agents touchés par des absences incompressibles est en hausse. Leur nombre de jours d'absence représente 57% des absences en 2022.

- 7 agents sont en disponibilité d'office pour raison de santé.
- 12 agents ont été en temps partiel thérapeutique en 2022.

Le nombre d'accidents du travail est stable mais le volume de jours d'arrêt est en progression. Il y a donc une hausse de la gravité.

Le nombre d'accidents de trajet a doublé mais le volume de jours d'arrêt a proportionnellement peu augmenté.

ABSENCES CCAS	2021		2022	
	Nb d'agents	Nb de jours	Nb d'agents	Nb de jours
<b>absence "compressible"</b>	25	1 355	24	948
dont maladie ordinaire	20	687	18	501
dont accident de travail	4	656	6	447
dont accident de trajet	1	12	-	-
<b>absence "incompressible"</b>	3	999	5	1 825
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>2 354</b>	<b>29</b>	<b>2 773</b>



Au CCAS, le nombre d'agents absents pour maladie ordinaire est en baisse ainsi que le volume de jours d'arrêt. La part des absences pour maladie ordinaire (18%) est en diminution de 9 points. Le nombre d'agents touchés par des absences incompressibles est en hausse. Leur nombre de jours d'absence représente 65,8% des absences en 2022. 5 agents sont en disponibilité d'office pour raison de santé.

## 4.2 Les actions de prévention des risques professionnels

En 2022, la collectivité est pourvue :

- d'une conseillère de prévention des risques professionnels,
- d'assistants de prévention,
- d'un agents chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité (ACFI) mutualisé avec le CIG,
- d'un médecin du travail mutualisé avec le CIG.

Elle dispose :

- d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (depuis 2011 et mis à jour en 2020),
- d'un registre de santé et sécurité au travail.

Les formations liées à la prévention représentent :

- 6 540€ pour la ville et 530€ pour le CCAS,
- 109 jours pour la ville et 6 jours pour le CCAS,
- 79 agents pour la ville et 2 agents pour le CCAS.

2 agents ont bénéficié de la protection fonctionnelle à la ville.

D'autre part, le dispositif de signalement a permis de traiter 3 situations de difficulté au travail à la ville et 1 au CCAS.

### **4.3 Le développement d'une politique en faveur des travailleurs handicapés**

L'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap est prise en considération à plusieurs titres :

Dans le cadre de la politique RH, par l'accompagnement et l'aménagement des postes de travail des agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés.

Dans le cadre de la politique achat, par la conclusion de contrats avec plusieurs entreprises du secteur adapté.

La conseillère de prévention, la gestionnaire santé et le médecin du travail sont des relais dans l'accompagnement des agents en situation de handicap dans la collectivité.

Au 31 décembre 2022, la Ville emploie 43 agents en situation de handicap.

79% sont des agents titulaires. Ce sont majoritairement des agents de catégorie C.

Avec 6,05% d'emploi direct selon le calcul du FIPHFP et 22 194€ de dépenses auprès des ESAT, la ville remplit son obligation légale et n'a pas versé de contribution au FIPHFP.

Le CCAS emploie 4 agents titulaires en situation de handicap.

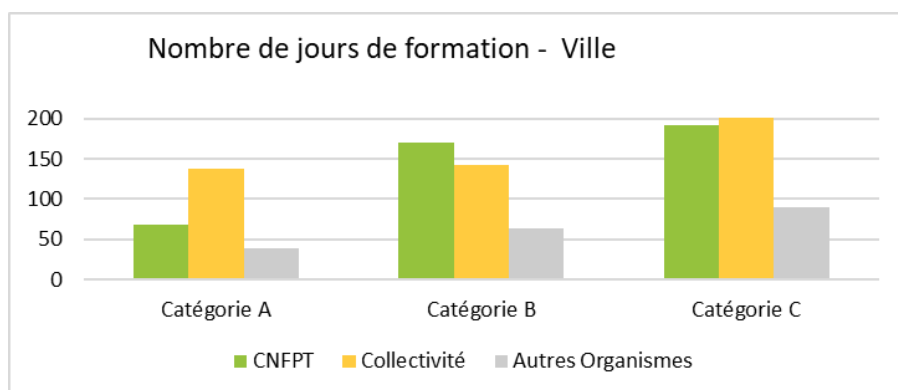
Avec 8,16% d'emploi direct, le CCAS respecte l'obligation d'emploi directe de personnes en situation de handicap.

## 5// Le développement des compétences

### 5.1 Les agents partis en formations

Cet indicateur recense le nombre de journées de formation auxquelles ont participé les agents qui occupent un emploi permanent présents au 31 décembre de l'année.

VILLE	2021	2022
Nombre d'agents parti en formation	258	361
% de l'effectif	41,21%	53,01%
Moyenne J/Agent	3,24	3,05



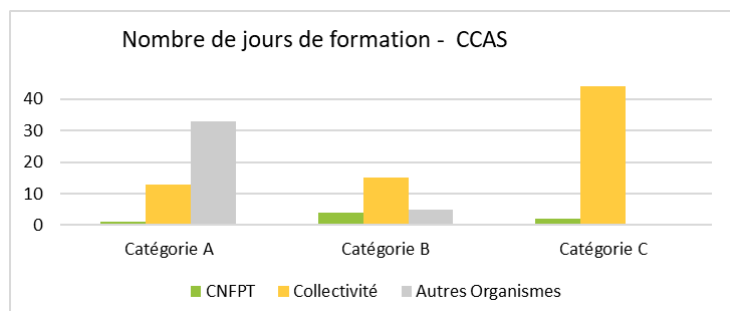
Après deux années en demi-teinte, on constate une nette hausse (+40%) du nombre d'agents partis en formation.

44% des formations ont été organisées par la ville, soit une hausse de 10 points.

39% des formations ont été organisées par le CNFPT, soit une hausse de 3 points.

17% des formations ont été organisées par d'autres organismes, soit une baisse de 23 points.

CCAS	2021	2022
Nombre d'agents parti en formation	17	36
% de l'effectif	30,91%	66,67%
Moyenne J/Agent	2,71	3,25



On constate aussi au CCAS une nette hausse du nombre d'agents partis en formation puisque l'effectif a doublé.

- 62% des formations ont été organisées par la ville, soit une baisse de 23 points.
- 32% des formations ont été organisées par d'autres organismes, soit une hausse de 17 points.
- 6% des formations ont été organisées par le CNFPT, soit une hausse de 6 points.

## 5.2 Les dépenses de formation

Le budget formation est composé :

- de la cotisation obligatoire versée au CNFPT (0,95% de la masse salariale)
- du budget formation.

VILLE 2022	
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	168 636,55
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	26 217,50
Autres organismes	105 158,18
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	8 115,98
Coût de la formation des apprentis	33 070,00
<b>Coût total des actions de formation</b>	<b>341 198,21</b>

En 2022, on note une hausse de 10% des dépenses de formation.

La cotisation obligatoire au CNFPT représente 49% du coût total des actions de formation.

Une politique volontariste de la collectivité pour l'accueil des apprentis a permis de quasiment doubler le nombre d'étudiants accueillis (6 apprentis au 31/12/2021 et 11 apprentis au 31/12/2022). La formation des apprentis représente 10% du budget total de formation.

CCAS 2022	
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	10 830,31
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	0,00
Autres organismes	4 270,00
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	0,00
Coût de la formation des apprentis	0,00
<b>Coût total des actions de formation</b>	<b>15 100,31</b>

Au CCAS, on constate une hausse de 5% des dépenses de formation.

La cotisation obligatoire au CNFPT représente 72% du coût total des actions de formation.



## 6// Les droits sociaux

### 6.1 Un dialogue social continu

Le Comité Technique et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont communs à la Ville et au CCAS.

Le dialogue social en 2022 :

- le comité technique s'est réuni 5 fois
- le CHSCT s'est réuni 3 fois

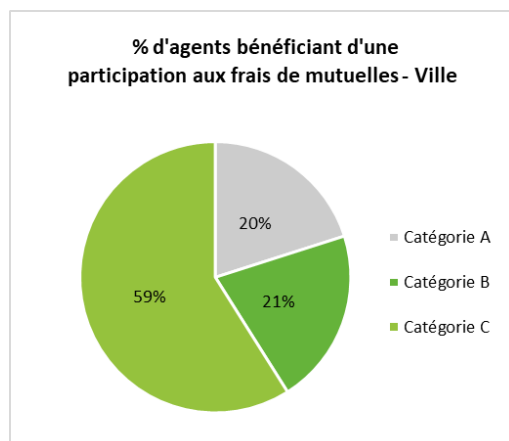
La ville comme le CCAS ont enregistré 11 jours de grève sur mot d'ordre national.

### 6.2 L'éventail des mesures d'action sociale

#### a- Protection sociale complémentaire

La Ville et le CCAS participent financièrement à la protection sociale des agents en matière de santé.

VILLE	2021			2022		
	Nombre de bénéficiaires	Montant des participations	Soit par bénéficiaire	Nombre de bénéficiaires	Montant des participations	Soit par bénéficiaire
A	43	9 190	214	46	9 265	201
B	39	9 225	237	48	11 283	235
C	137	37 280	272	135	36 861	273
<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>55 695</b>	<b>254</b>	<b>229</b>	<b>57 409</b>	<b>251</b>



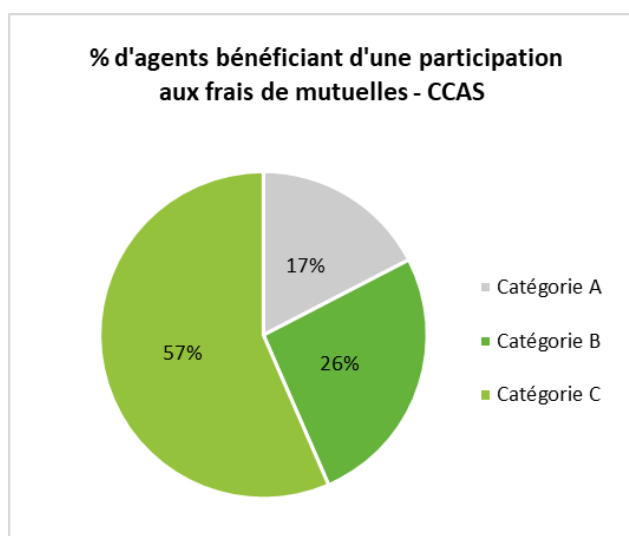
On constate une légère hausse du nombre de bénéficiaires à la protection sociale complémentaire (+5%).

La part des agents de catégorie A est stable et toujours supérieure à l'effectif de la collectivité (14%).

La part des agents de catégories B et C est assez stable également compte tenu des effets des reclassements.

La part des agents de catégorie C bénéficiaires est inférieure à l'effectif de la collectivité (65%).

CCAS	2021			2022		
	Nombre de bénéficiaires	Montant des participations	Soit par bénéficiaire	Nombre de bénéficiaires	Montant des participations	Soit par bénéficiaire
A	2	480	240	4	760	190
B	4	840	210	6	1 560	260
C	16	4 445	278	13	3 640	280
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>5 765</b>	<b>262</b>	<b>23</b>	<b>5 960</b>	<b>259</b>



Comme à la ville, on constate au CCAS une légère hausse du nombre de bénéficiaires à la protection sociale complémentaire (+5%).

La part des agents de catégorie A est en hausse (+8 points) et égale à l'effectif de la collectivité.

La part des agents de catégories B et C est assez stable également compte tenu des effets des reclassements.

#### b- Autres actions

	2021		2022	
	VILLE	CCAS	VILLE	CCAS
CNAS *	128 684 €	10 812 €	125 575 €	10 529 €
Participation à la restauration	41 990 €	0 €	45 439 €	0 €

\* Comité national d'action sociale

La cotisation au CNAS est légèrement en baisse (-3%) car les contractuels doivent attendre un an d'ancienneté pour en bénéficier. Cela est cohérent par rapport à l'augmentation du nombre de contractuels recrutés en 2022 au sein de la ville.

Au CCAS, la cotisation au CNAS est assez stable.

D'autre part, la collectivité participe à la restauration de ses agents dans le cadre d'un partenariat avec le CNRS, jusqu'en septembre, puis avec le restaurant inter-entreprises de GPSO. La participation aux frais de restauration est en hausse de 8% en 2022.