



## VILLE DE BOULOGNE ~ BILLANCOURT

N° 5

### EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

**Objet mis en délibération** : Présentation du rapport social unique de l'année 2021 de la commune de Boulogne-Billancourt

CONSEIL MUNICIPAL DU 30 MARS 2023

Le jeudi 30 mars 2023 à 18h00, les membres du Conseil Municipal de la ville de Boulogne-Billancourt se sont réunis dans la Salle du Conseil, sous la présidence de M. Pierre-Christophe BAGUET, Maire, pour la séance à laquelle ils ont été convoqués par le Maire individuellement et par écrit le 24 mars 2023.

ETAIENT PRESENTS : 48

**Monsieur Pierre-Christophe BAGUET, Mme Marie-Laure GODIN, Monsieur Pascal LOUAP, Madame Jeanne DEFRANOUX, Monsieur Michel AMAR, Madame Béatrice BELLIARD, Monsieur Bertrand-Pierre GALEY, Madame Sandy VETILLART, Monsieur Philippe TELLINI, Madame Isaure DE BEAUVAL, Monsieur Pierre DENIZIOT, Madame Elisabeth DE MAISTRE, Madame Emmanuelle CORNET-RICQUEBOURG, Monsieur Claude ROCHER, Monsieur Emmanuel BAVIERE, Madame Stéphanie MOLTON, Monsieur Alain MATHIOUDAKIS, Madame Blandine DE JOUSSINEAU, Monsieur Thomas CLEMENT, Madame Marie-Josée ROUZIC-RIBES, Monsieur Olivier CARAGE, Monsieur André DE BUSSY, Monsieur Maurice GILLE, Monsieur Sidi DAHMANI, Madame Emmanuelle BONNEHON, Monsieur Vittorio BACCHETTA, Madame Joumana SELFANI, Monsieur Nicolas MARGUERAT, Monsieur Sébastien POIDATZ, Madame Marie-Laure FOUASSIER, Madame Cathy VEILLET, Madame Charlotte LUKSENBERG, Monsieur Philippe MARAVAL, Monsieur Bertrand AUCLAIR, Madame Marie THOMAS, Madame Laurence DICKO, Madame Christine LAVARDE-BOEDA, Monsieur Guillaume BAZIN, Monsieur Yann-Maël LARHER, Madame Agathe RINAUDO, Madame Constance PELAPRAT, Madame Marie-Noëlle CHAROY, Monsieur Denys ALAPETITE, Madame Clémence MAZEAUD, Monsieur Antoine DE JERPHANION, Madame Baï-Audrey ACHIDI, Monsieur Bertrand RUTILY, Monsieur Remi LESCOEUR.**

EXCUSES REPRESENTE(S) : 6

**Monsieur Jean-Claude MARQUEZ qui a donné pouvoir à M. Emmanuel BAVIERE, Madame Armelle GENDARME qui a donné pouvoir à M. Pascal LOUAP, Madame Dorine BOURNETON qui a donné pouvoir à M. Claude ROCHER, Monsieur Hilaire MULTON qui a donné pouvoir à M. Antoine DE JERPHANION, Monsieur Evangelos VATZIAS qui a donné pouvoir à Mme Baï-Audrey ACHIDI, Madame Judith SHAN qui a donné pouvoir à M. Bertrand RUTILY.**

ABSENTS : Madame Pauline RAPILLY-FERNIOT.

**Madame Laurence DICKO** a été désigné(e) en qualité de secrétaire de séance.

Mme Marie-Laure GODIN, Maire-adjoint, rapporteur.

« Mes chers collègues,

Créé par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) s'est substitué au rapport sur l'état de la collectivité (REC) depuis le 1er janvier 2021. Il s'agit d'une obligation légale.

Ce rapport, désormais élaboré chaque année, dresse un état des lieux de la situation du personnel dans la collectivité au 31 décembre de l'année écoulée.

Il récapitule des données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel telles que les effectifs, le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, la formation et les droits sociaux selon une liste d'indicateurs déterminée, à partir desquels peuvent être établies les lignes directrices de gestion (LDG), qui définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, a fixé les conditions et modalités de sa mise en œuvre.

## **1- Champ d'application**

Sont concernés par le rapport, les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les contractuels permanents et non permanents présents au 31 décembre 2021.

Le RSU 2021, dont vous trouverez une synthèse en annexe, a été présenté aux membres du Comité social territorial lors de la séance du 8 mars 2023.

## **2- Les principaux indicateurs du RSU 2021**

### **A. Les effectifs**

Au 31 décembre 2021, la Ville employait 2 450 agents :

- 1 232 fonctionnaires permanents (titulaires et stagiaires),
- 620 contractuels permanents (CDD et CDI),
- 598 contractuels non permanents (collaborateurs de Cabinets, assistantes maternelles, apprentis, agents en cumul d'emplois et vacataires).

Sur les 1 852 agents permanents (fonctionnaires et contractuels permanents), 70 % étaient des femmes et 30 % étaient des hommes.

Au 31 décembre 2021, l'âge moyen des agents de la collectivité était de 47 ans.

Les effectifs permanents étaient composés de 13,8 % d'agents de catégorie A, 10,5 % d'agents de catégorie B et 75,7 % d'agents de catégorie C.

### **B. Le temps de travail**

Sur les 1 852 agents permanents, 1 816 agents occupaient un emploi à temps complet et 36 agents exerçaient un emploi à temps non complet.

En ce qui concerne le temps de travail des 1 816 agents permanents occupant un emploi à temps complet, 1 704 agents travaillaient à temps plein et 112 agents bénéficiaient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation.

### **C. Les rémunérations**

En 2021, les charges de personnel se sont élevées à 89 376 831 €, soit 42,39 % des dépenses de fonctionnement constatées au Compte Administratif (210 864 917 €).

La rémunération brute des agents sur emplois permanents s'élevait à 57 580 990 € et à 5 956 682 € pour les agents sur emplois non permanents.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes des agents permanents était de 21,76 % (12 531 209 €).

Par ailleurs, en 2021, 76 052 heures supplémentaires ou complémentaires ont été réalisées pour un montant annuel brut de 1 706 748 €.

### **D. Les conditions de travail – Hygiène et sécurité**

Au cours de l'année 2021, 135 accidents du travail ont été déclarés.

Au 31 décembre 2021, la Ville comptait 149 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés, agents en reclassement, agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité, d'une carte d'invalidité, etc.) sur emploi permanent, soit environ 8,04 % des effectifs permanents.

### **E. La formation**

Les 1 457 jours de formation qui ont été suivis par les agents sur emploi permanents en 2021 se répartissent à 11 % pour les agents de catégorie A, à 13 % pour les agents de catégorie B et à 76 % pour les agents de catégorie C.

Le coût de la formation pour l'année 2021 s'est élevé à 781 591 €. Ce coût englobe la cotisation obligatoire au CNFPT ainsi que les formations payantes (CNFPT et autres organismes).

### **F. Les droits sociaux**

La Ville a participé à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance pour un montant global de 411 458 €. Ce dispositif compte 817 bénéficiaires au titre de la santé et 329 au titre de la prévoyance.

Conformément aux dispositions de l'article L231-4 du Code général de la fonction publique, il vous est demandé de bien vouloir donner acte de la présentation du rapport social unique de la ville de Boulogne-Billancourt pour l'année 2021, dont une synthèse est jointe à la présente délibération, et de l'avis favorable unanime émis par le Comité social territorial lors de sa séance du 8 mars 2023. »

LE CONSEIL,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L231-1 à L231-4,

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu l'avis favorable unanime du Comité social territorial lors de sa réunion du 8 mars 2023,

Vu l'avis de la Commission des Affaires Générales et Sociales du 27 mars 2023,

Sur l'exposé qui précède.

DÉLIBÈRE

Article unique : Le Conseil municipal prend acte de la présentation du rapport social unique de la commune de Boulogne-Billancourt portant sur l'année 2021 et de l'avis favorable unanime émis par le Comité social territorial lors de sa réunion du 8 mars 2023.

Adopté à l'unanimité

Pour : 54

Et ont les membres présents, signé au registre après lecture.

Transmis en préfecture le 4 avril 2023  
N° 092-219200128-20230330-136403-DE-1-1

Pour copie conforme,  
le Maire,





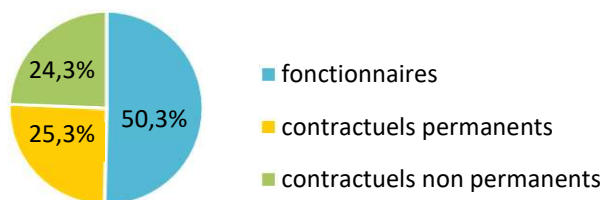
## COMMUNE DE BOULOGNE-BILLANCOURT

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

#### ➔ 2 450 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 1 232 fonctionnaires
- > 620 contractuels permanents
- > 598 contractuels non permanents



#### ➔ 10 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 8 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 3 contractuels

#### ➔ Précisions emplois non permanents

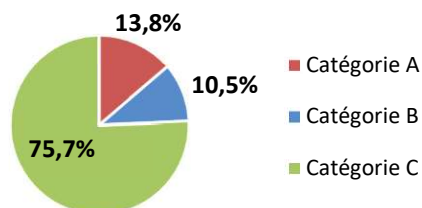
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

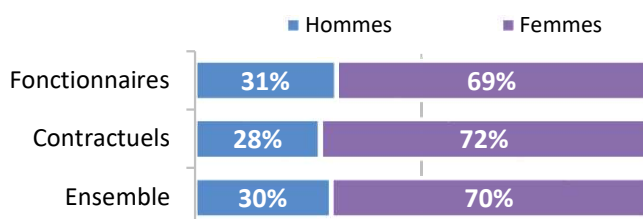
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	20%	26%
Technique	32%	38%	34%
Culturelle	4%	5%	5%
Sportive	1%	3%	2%
Médico-sociale	19%	16%	18%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	12%	17%	14%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

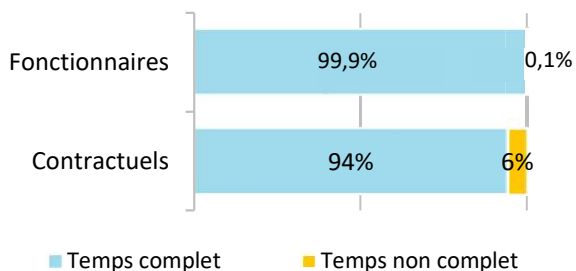


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

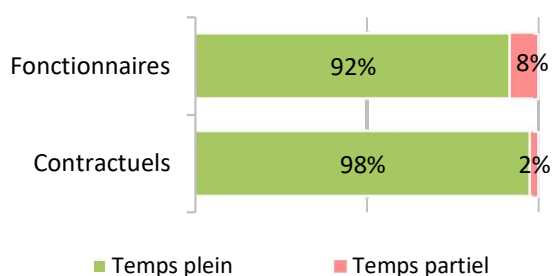
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	24%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints d'animation	13%
Auxiliaires de puériculture	7%
ATSEM	7%

## 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



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	2%	47%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

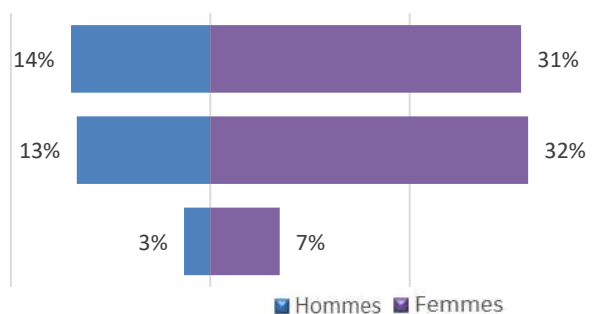
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,17
Contractuels permanents	39,96
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,75</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,23

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

### ➔ 2 027,22 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 1 222,78 fonctionnaires
- > 577,45 contractuels permanents
- > 226,99 contractuels non permanents

3 689 540 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	247,54...
Catégorie B	177,81...
Catégorie C	1374,88 ETPR

## Positions particulières

- > 8 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 8 agents en congés parental
- > 98 agents en disponibilité
- > 10 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 9 agents détachés dans une autre structure
- > 14 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

- ➔ En 2021, 188 arrivées d'agents permanents et 246 départs

16 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
1 910 agents	1 852 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-3,4%
Contractuels	↘	-2,2%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-3,0%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	29%
Démission	21%
Mutation	17%
Départ à la retraite	13%
Mise en disponibilité	8%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	56%
Réintégration et retour	13%
Voie de mutation	11%
Voie de détachement	9%
Remplacements (contractuels)	9%

\* 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

- ➔ 8 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel

dont 57% des nominations concernent des femmes

- ➔ 49 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 67,3 % femmes

dont 75,5 % de catégorie C

- ➔ 517 avancements d'échelon et 50 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 42,39 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>210 864 917 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>89 376 831 €</b>	➔	<b>Soit 42,39 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>57 580 990 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>5 956 682 €</b>
Primes et indemnités versées :	12 531 209 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 706 748 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	166 531 €		
Supplément familial de traitement :	364 525 €		
Indemnité de résidence :	876 955 €		
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	56 750 €	45 451 €	36 522 €	32 920 €	29 695 €	26 354 €
Technique	62 539 €	56 589 €	42 449 €	33 145 €	31 278 €	25 416 €
Culturelle	47 327 €	84 719 €	35 623 €	31 335 €	28 972 €	25 651 €
Sportive			35 580 €	35 786 €		
México-sociale	40 380 €	31 552 €		s	28 874 €	25 224 €
Police Incendie			52 547 €		38 889 €	
Animation			33 268 €	s	27 058 €	23 904 €
<b>Toutes filières</b>	<b>49 776 €</b>	<b>46 276 €</b>	<b>36 769 €</b>	<b>32 939 €</b>	<b>30 092 €</b>	<b>25 137 €</b>

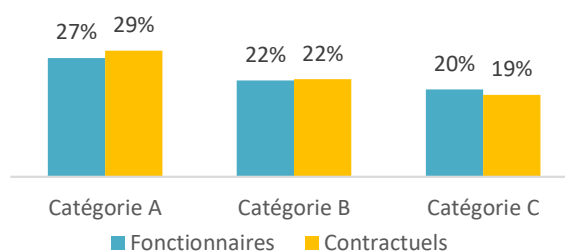
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,76 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>21,64%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>22,06%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>21,76%</b>

#### 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

- ⇒ 76052,17 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels



## Absences

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,59%	3,34%	4,17%	1,23%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,38%	3,50%	6,08%	1,23%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,00%	5,73%	8,57%	1,66%

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
- ➔ 35,7 % 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

### ➔ 135 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 5,5 accidents du travail pour 100 agents

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
11 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
3 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : 5 238 €  
Coût par jour de formation : 69 €

- ➔ **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 : 33 647 €

- ➔ **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.

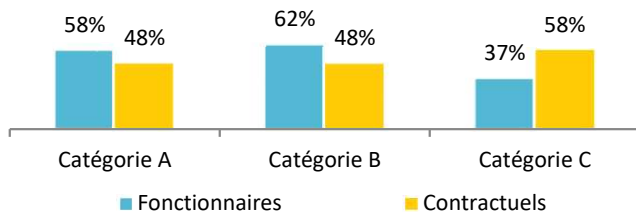
### 149 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 93 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C\*

## Formation

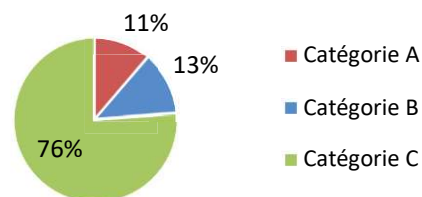
➔ En 2021, 46,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 1 457 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 781 591 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	32 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	31%
Autres organismes	61%
Interne à la collectivité	7%

## 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	366 405 €	45 053 €
Montant moyen par bénéficiaire	448 €	137 €

➔ 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

308 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2021 dans la collectivité  
3 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

### 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.



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