



VILLE DE BOULOGNE ~ BILLANCOURT

N° 10

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Objet mis en délibération : Présentation du rapport social unique de l'année 2022 de la ville de Boulogne-Billancourt.

CONSEIL MUNICIPAL DU 7 DÉCEMBRE 2023

Le jeudi 7 décembre 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 1 décembre 2023.

ETAIENT PRESENTS : 49

Monsieur Pierre-Christophe BAGUET, Mme Marie-Laure GODIN, Monsieur Pascal LOUAP, 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, Madame Armelle GENDARME, Monsieur Emmanuel BAVIERE, Madame Stéphanie MOLTON, Monsieur Alain MATHIOUDAKIS, Madame Blandine DE JOUSSINEAU, Monsieur Thomas CLEMENT, Madame Christine LAVARDE-BOEDA, Madame Marie-Josée ROUZIC-RIBES, Monsieur Olivier CARAGE, Monsieur André DE BUSSY, Monsieur Maurice GILLE, Monsieur Sidi DAHMANI, Monsieur Vittorio BACCHETTA, Madame Dorine BOURNETON, Madame Joumana SELFANI, Monsieur Nicolas MARGUERAT, Madame Cathy VEILLET, Monsieur Philippe MARAVAL, Monsieur Bertrand AUCLAIR, Madame Marie THOMAS, Madame Laurence DICKO, Monsieur Guillaume BAZIN, Monsieur Yann-Maël LARHER, Madame Constance PELAPRAT, Madame Marie-Noëlle CHAROY, Monsieur Xavier LAISSUS-PASQUALINI, Monsieur Hilaire MULTON, Madame Clémence MAZEAUD, Monsieur Antoine DE JERPHANION, Monsieur Denys ALAPETITE, Monsieur Evangelos VATZIAS, Madame Baï-Audrey ACHIDI, Madame Judith SHAN, Monsieur Laurent MOLARD, Monsieur Remi LESCOEUR, Madame Pauline RAPILLY-FERNIOT.

EXCUSES REPRESENTE(S) : 6

Madame Jeanne DEFRANOUX qui a donné pouvoir à Mme Blandine DE JOUSSINEAU, Monsieur Jean-Claude MARQUEZ qui a donné pouvoir à M. Emmanuel BAVIERE, Madame Emmanuelle BONNEHON qui a donné pouvoir à Mme Marie-Josée ROUZIC-RIBES, Madame Marie-Laure FOUASSIER qui a donné pouvoir à Mme Marie THOMAS, Madame Charlotte LUKSENBERG qui a donné pouvoir à Mme Joumana SELFANI, Madame Agathe RINAUDO qui a donné pouvoir à M. Yann-Maël LARHER.

Madame Constance PELAPRAT 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.

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 2022.

Le RSU 2022, dont vous trouverez une synthèse en annexe, a été présenté aux membres du Comité social territorial lors de la séance du 22 novembre 2023.

2- Les principaux indicateurs du RSU 2022

A. Les effectifs

Au 31 décembre 2022, la Ville employait 2 396 agents :

- 1 185 fonctionnaires permanents (titulaires et stagiaires),
- 612 contractuels permanents (CDD et CDI),
- 599 contractuels non permanents (collaborateurs de Cabinets, assistantes maternelles, apprentis, agents en cumul d'emplois et vacataires).

Sur les 1 797 agents permanents (fonctionnaires et contractuels permanents), 71 % étaient des femmes et 29 % sont des hommes.

Au 31 décembre 2022, l'âge moyen des agents de la collectivité était de 47 ans.

Les effectifs permanents étaient composés de 13 % d'agents de catégorie A, 18 % d'agents de catégorie B et 69 % d'agents de catégorie C.

B. Le temps de travail

Sur les 1 797 agents permanents, 1759 agents occupaient un emploi à temps complet et 38 agents

exerçaient un emploi à temps non complet.

En ce qui concerne le temps de travail des 1 759 agents permanents occupant un emploi à temps complet, 1 638 agents travaillaient à temps plein et 121 agents bénéficiaient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation.

C. Les rémunérations

En 2022, les charges de personnel se sont élevées à 91 865 207 €, soit 41 % des dépenses de fonctionnement constatées au Compte Administratif (224 042 179 €).

La rémunération brute des agents sur emplois permanents s'élevait à 59 452 656 € et à 6 193 240 € pour les agents sur emplois non permanents.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes des agents permanents était de 21,74 % (12 927 493 €).

Par ailleurs, en 2022, 102 914 heures supplémentaires ou complémentaires ont été réalisées pour un montant annuel brut de 2 413 920 €. L'écart constaté entre 2022 et 2021 s'explique essentiellement par l'organisation cette année-là de 4 tours d'élection.

D. Les conditions de travail – Hygiène et sécurité

Au cours de l'année 2022, 144 accidents du travail ont été déclarés.

Au 31 décembre 2022, la Ville comptait 156 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 8,68 % des effectifs permanents.

E. La formation

Les 1 590 jours de formation qui ont été suivis par les agents sur emploi permanents en 2022 se répartissent à 22 % pour les agents de catégorie A, à 31 % pour les agents de catégorie B et à 47 % pour les agents de catégorie C.

Le coût de la formation pour l'année 2022 s'est élevé à 696 253 €. 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 437 276 €. Ce dispositif compte 841 bénéficiaires au titre de la santé et 346 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 2022, dont une synthèse est jointe à la présente délibération, et de l'avis émis par le Comité social territorial lors de sa séance du 22 novembre 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 du Comité social territorial lors de sa réunion du 22 novembre 2023,

Vu l'avis de la Commission des Affaires Générales et Sociales du 5 décembre 2023,

Sur l'exposé qui précède.

DÉLIBÈRE

Article unique : Le Conseil municipal prend acte de la présentation du rapport social unique de la ville de Boulogne-Billancourt portant sur l'année 2022 et de l'avis émis par le Comité social territorial lors de sa réunion du 22 novembre 2023.

Adopté à l'unanimité

Pour : 55

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

Transmis en préfecture le 13 décembre 2023
N° 092-219200128-20231207-137250-DE-1-1

Pour copie conforme,
le Maire,





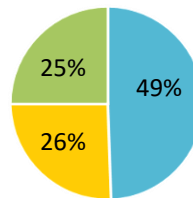
COMMUNE DE BOULOGNE-BILLANCOURT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 2 396 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 1 185 fonctionnaires
- > 612 contractuels permanents
- > 599 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 9 % des contractuels permanents en CDI

➔ 9 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 3 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

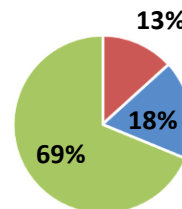
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

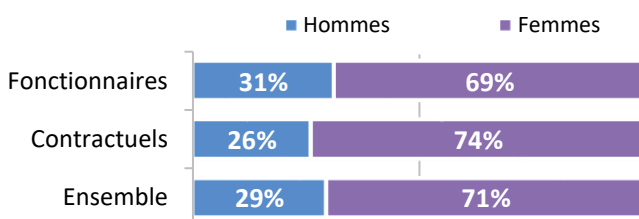
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	19%	26%
Technique	32%	39%	34%
Culturelle	4%	6%	5%
Sportive	1%	3%	2%
Médico-sociale	19%	16%	18%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	12%	16%	13%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

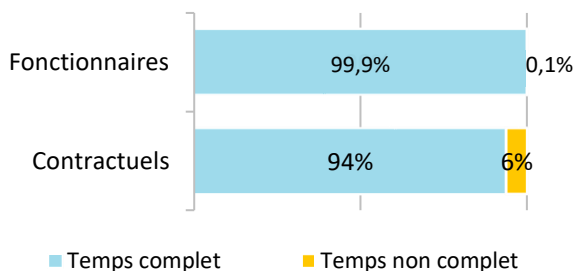


➔ Les principaux cadres d'emplois

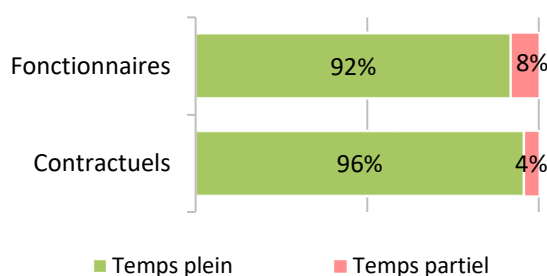
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	25%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints d'animation	12%
Auxiliaires de puériculture	7%
ATSEM	7%

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%	43%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

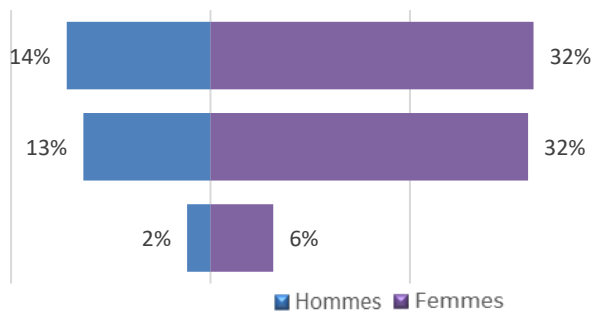
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,74
Contractuels permanents	40,69
Ensemble des permanents	47,32
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

➔ 2 012,29 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 1 176,40 fonctionnaires
- > 605,38 contractuels permanents
- > 230,51 contractuels non permanents

3 662 368 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	231,45...
Catégorie B	307,49...
Catégorie C	1242,84 ETPR

Positions particulières

- > 7 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents en congés parental
- > 78 agents en disponibilité

- > 18 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 5 agents détachés au sein de la collectivité
- > 18 agents détachés dans une autre structure
- > 13 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 161 arrivées d'agents permanents et 216 départs

19 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
1 852 agents	1 797 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-3,6%
Contractuels	↘	-1,8%
Ensemble	↘	-3,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	24%
Fin de contrats remplaçants	23%
Départ à la retraite	22%
Mutation	13%
Mise en disponibilité	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	70%
Réintégration et retour	11%
Voie de mutation	9%
Voie de détachement	4%
Remplacements (contractuels)	4%

* 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

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 864 avancements d'échelon et 61 avancements de grade

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

dont 66,7 % femmes

dont 61,1 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 5 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 41 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	224 042 179 €	Charges de personnel*	91 865 207 €	➔	Soit 41 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	59 452 656 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	6 193 240 €
Primes et indemnités versées :	12 927 493 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 413 920 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	162 358 €		
Supplément familial de traitement :	314 312 €		
Indemnité de résidence :	873 747 €		
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	59 967 €	47 293 €	37 434 €	34 762 €	31 352 €	28 237 €
Technique	62 166 €	61 443 €	44 490 €	35 210 €	33 190 €	26 873 €
Culturelle	44 163 €	60 413 €	36 829 €	28 346 €	30 261 €	27 198 €
Sportive			36 446 €	36 420 €		
México-sociale	41 801 €	32 709 €	31 110 €	26 873 €	29 739 €	26 398 €
Police			55 534 €		42 104 €	
Incendie						
Animation			34 065 €	s	28 759 €	25 851 €
Toutes filières	51 004 €	47 757 €	34 796 €	31 197 €	32 046 €	26 693 €

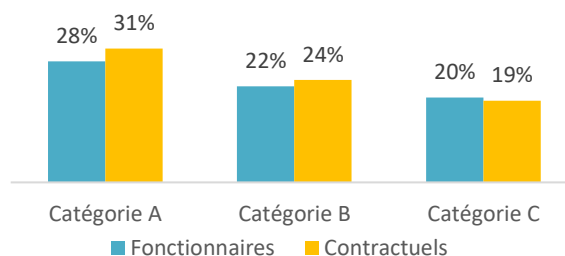
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,74 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	21,36%
Contractuels sur emplois permanents	22,58%
Ensemble	21,74%

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

- ⇒ 102914,34 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

- ⇒ 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
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,45%	4,23%	5,03%	0,54%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,70%	4,33%	6,55%	0,54%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,40%	5,60%	7,45%	0,90%

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
- ➔ 41,9 % 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

- ➔ **144 accidents du travail déclarés au total en 2022**
- > 6 accidents du travail pour 100 agents

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
9 assistants de prévention désignés dans la collectivité
2 conseillers de prévention
- ➔ **FORMATION**
214 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

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.

156 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 94 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 94 % sont en catégorie C*

- ➔ **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 : **145 268 €**

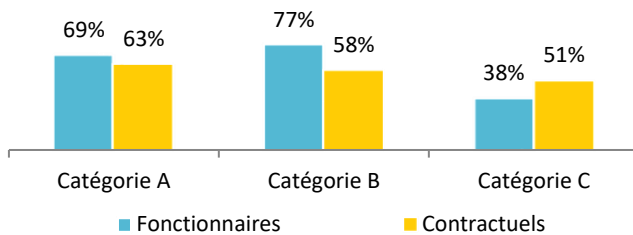
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2022**

Formation

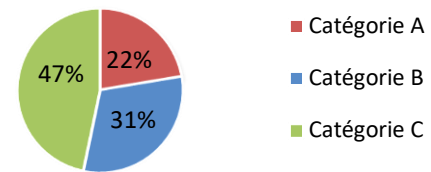
➔ En 2022, 50,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



➔ 1 590 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 696 253 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	69 %
Coût de la formation des apprentis	11 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	19 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	56%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	29%

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	389 700 €	47 576 €
Montant moyen par bénéficiaire	463 €	138 €

➔ 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

511 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

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 : octobre 2023

Version 4