



**ÉMERAINVILLE**

**Ville d'ÉMERAINVILLE**

**Secrétariat Général**

**PROJET DE DÉLIBÉRATION**

**CONSEIL MUNICIPAL DU : 19 MARS 2025**

**OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023**

**RAPPORTEUR : Monsieur le Maire**

**SERVICE CONCERNÉ : RESSOURCES HUMAINES**

**RÉDACTEUR : Julien BOUSSANGE**

**NOTE DE SYNTHÈSE :**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le Rapport Social Unique (RSU) issue de la Loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, remplace le Bilan Social. Il doit être présenté chaque année au Comité Social Territorial (CST) puis communiqué à l'assemblée délibérante.

Le RSU est une enquête statistique permettant de connaître l'état de l'emploi territorial et de suivre son évolution.

Les modalités de collecte des données du RSU sont précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

Le RSU s'articule autour de 10 thématiques : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail, l'action et la protection sociale, le dialogue social, la discipline.

Il permet d'obtenir une photographie à un instant précis de la collectivité, et constitue un outil de dialogue social et de gestion des Ressources Humaines de la collectivité.

Les différentes données sociales permettent notamment d'analyser :

- ✓ Les caractéristiques des emplois et la situation des agents (recrutements, avancements de grade, promotion interne, rémunération,...),

- ✓ La situation comparée des femmes et des hommes,
- ✓ La mise en œuvre des mesures pour l'insertion professionnelle, les personnes en situation de handicap, la formation,...

Le RSU ci-joint a été réalisé avec l'outil élaboré par le Centre de Gestion de Seine-et-Marne et concerne les données de l'année 2023.

Le RSU 2023 de la Commune d'Emerainville permet de faire émerger certaines données en ce qui concerne les Ressources Humaines.

La synthèse du RSU 2023 ci-jointe a été présentée aux membres du CST le 03 mars 2025 afin qu'il puisse émettre son avis. Ce dernier a émis un avis favorable à l'unanimité.

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**VU** le Code Général de la Fonction Publique, notamment l'article L.231-1 ;

**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 ;

**CONSIDÉRANT** le rapport social unique de l'année 2023 en annexe;

**CONSIDÉRANT** l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) du 03 mars 2025 ;

**LE CONSEIL MUNICIPAL,  
APRES EN AVOIR DELIBERE,**

**PREND ACTE** de la présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2023 de la Commune d'Emerainville et de l'avis du Comité Social Territorial.



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



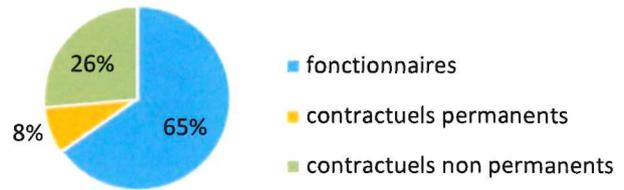
## COMMUNE EMERAINVILLE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

### Effectifs

#### ➔ 170 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 111 fonctionnaires
- > 14 contractuels permanents
- > 45 contractuels non permanents



#### ➔ 43 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

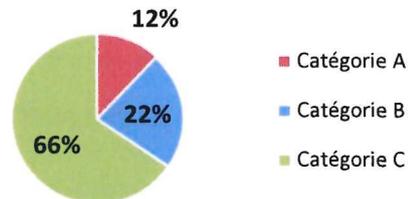
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

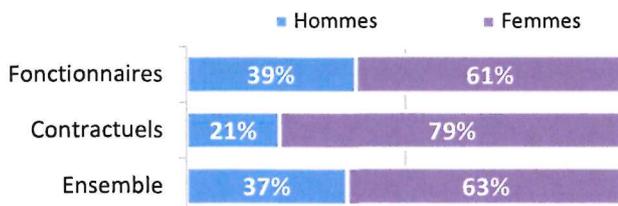
#### ➔ Répartition par filière et par statut

| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 25%         | 21%         | 25%         |
| Technique      | 31%         | 21%         | 30%         |
| Culturelle     | 2%          | 14%         | 3%          |
| Sportive       | 2%          |             | 2%          |
| Médico-sociale | 16%         | 29%         | 18%         |
| Police         | 8%          |             | 7%          |
| Incendie       |             |             |             |
| Animation      | 16%         | 14%         | 16%         |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

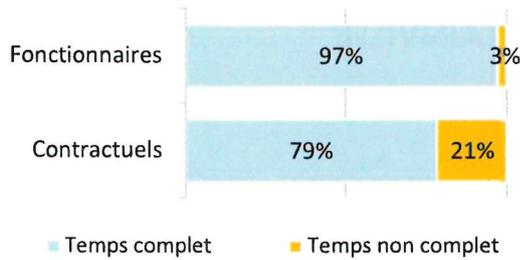


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

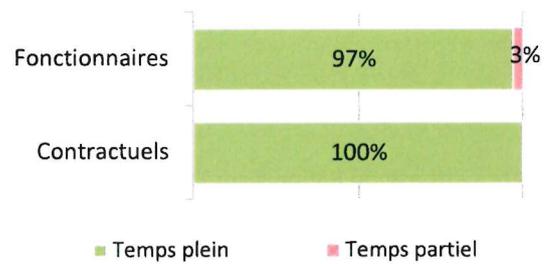
| Cadres d'emplois            | % d'agents |
|-----------------------------|------------|
| Adjoints techniques         | 22%        |
| Adjoints administratifs     | 14%        |
| Adjoints d'animation        | 12%        |
| Agents de police municipale | 7%         |
| Auxiliaires de puériculture | 6%         |

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière        | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Culturelle     | 100%           | 100%         |
| Administrative | 4%             | 33%          |

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

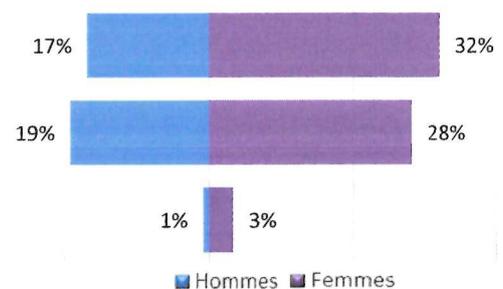
0% des hommes à temps partiel  
4% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

| Âge moyen*<br>des agents permanents    |              |                       |
|--|--------------|-----------------------|
| Fonctionnaires                         | 48,45        | de 50 ans et +        |
| Contractuels permanents                | 49,29        |                       |
| <b>Ensemble des permanents</b>         | <b>48,54</b> | <b>de 30 à 49 ans</b> |
| Âge moyen*<br>des agents non permanent |              |                       |
| Contractuels non permanents            | 38,94        | 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

### ➔ 136,45 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 107,64 fonctionnaires
- > 11,75 contractuels permanents
- > 17,06 contractuels non permanents

248 339 heures travaillées rémunérées en 2023

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

|             |            |
|-------------|------------|
| Catégorie A | 13,11 ETPR |
| Catégorie B | 26,39 ETPR |
| Catégorie C | 79,89 ETPR |

## Positions particulières

- > 2 agents en congés parental
- > 12 agents en disponibilité

> 2 agents détachés dans une autre structure

## Mouvements

- ➔ En 2023, 12 arrivées d'agents permanents et 16 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

| Emplois permanents rémunérés                           |                                 |
|--|---------------------------------|
| Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup> | Effectif physique au 31/12/2023 |
| 129 agents   | 125 agents                      |

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

| Variation des effectifs*                    |   |              |
|---|---|--------------|
| entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 |   |              |
| Fonctionnaires                              | ↗ | 0,9%         |
| Contractuels                                | ↘ | -26,3%       |
| <b>Ensemble</b>                             | ↘ | <b>-3,1%</b> |

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| Démission                   | 31% |
| Fin de contrats remplaçants | 25% |
| Mutation                    | 13% |
| Départ à la retraite        | 13% |
| Mise en disponibilité       | 6%  |

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| Voie de mutation             | 42% |
| Remplacements (contractuels) | 33% |
| Recrutement direct           | 8%  |
| Réintégration et retour      | 8%  |
| Arrivées de contractuels     | 8%  |

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Aucune nomination concerne des femmes

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

- ➔ 47 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

|                                   | 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 | 0      | 0      |

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 58,12 % des dépenses de fonctionnement

|                                  |                     |                              |                    |   |  |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|--------------------|---|--|
| <b>Budget de fonctionnement*</b> | <b>11 522 744 €</b> | <b>Charges de personnel*</b> | <b>6 697 204 €</b> | ➔ | <b>Soit 58,12 % des dépenses de fonctionnement</b> |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|--------------------|---|--|

\* Montant global

|  |                    |  |                  |
|--|--------------------|--|------------------|
| <b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b> | <b>4 195 729 €</b> | <b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b> | <b>550 007 €</b> |
| Primes et indemnités versées :                             | 890 994 €          |  |                  |
| IFSE :   | 429 486 €          |  |                  |
| CIA :  | 36 351 €           |  |                  |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires :             | 167 674 €          |  |                  |
| Nouvelle Bonification Indiciaire :                         | 42 497 €           |  |                  |
| Supplément familial de traitement :                        | 40 856 €           |  |                  |
| 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         | 67 580 €        | s               | 41 847 €        | s               | 32 556 €        | s               |
| Technique              |                 |                 | 40 247 €        | s               | 30 149 €        | 26 541 €        |
| Culturelle             |                 |                 | s               | s               |                 |                 |
| Sportive               |                 |                 | s               |                 | s               |                 |
| Médico-sociale         | 43 347 €        | 33 085 €        | 32 453 €        | s               | 31 601 €        |                 |
| Police                 |                 |                 |                 |                 | 46 130 €        |                 |
| Incendie               |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| Animation              |                 |                 | 35 879 €        |                 | 30 013 €        | s               |
| <b>Toutes filières</b> | <b>52 738 €</b> | <b>34 633 €</b> | <b>37 115 €</b> | <b>39 362 €</b> | <b>32 735 €</b> | <b>27 240 €</b> |

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

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,24 %

### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

|  |               |
|--|---------------|
| <b>Fonctionnaires</b>                      | <b>22,06%</b> |
| <b>Contractuels sur emplois permanents</b> | <b>12,93%</b> |
| <b>Ensemble</b>                            | <b>21,24%</b> |

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 5938 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 4 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

| Montant annuel moyen par ETPR | Fonctionnaires |       |          |         |       |          | Contractuels sur emploi permanents |       |          |        |     |          |
|-------------------------------|----------------|-------|----------|---------|-------|----------|------------------------------------|-------|----------|--------|-----|----------|
|                               | Femmes         |       |          | Hommes  |       |          | Femmes                             |       |          | Hommes |     |          |
|                               | IFSE           | CIA   | Part CIA | IFSE    | CIA   | Part CIA | IFSE                               | CIA   | Part CIA | IFSE   | CIA | Part CIA |
| Catégorie A                   | 8 711 €        | 443 € | 5%       | s       | s     |          | 1 095 €                            | 207 € | 16%      |        |     |          |
| Catégorie B                   | 5 857 €        | 441 € | 7%       | 5 263 € | 572 € | 10%      |                                    |       |          | s      | s   |          |
| Catégorie C                   | 2 748 €        | 175 € | 6%       | 1 516 € | 92 €  | 6%       | 1 792 €                            |       |          | s      |     |          |

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

## Absences

➔ En moyenne, 31,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

|  | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)   | 4,43%          | 0,65%                   | 4,00%                      | 0,24%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 8,57%          | 0,65%                   | 7,68%                      | 0,24%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 10,22%         | 0,91%                   | 9,18%                      | 0,27%                       |

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)

➔ 37,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 8 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 4,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 37 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## 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.

**10 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 90 % sont fonctionnaires\*

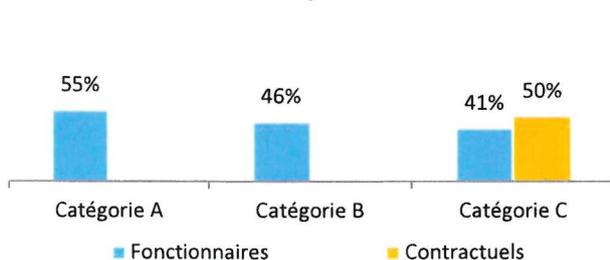
⇒ 80 % sont en catégorie C\*

⇒ 592 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

➔ En 2023, 40,8% 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 2023



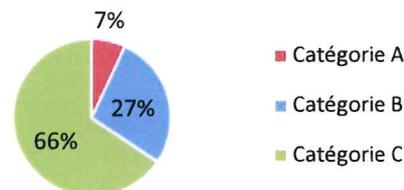
➔ 47 859 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

|                      |      |
|----------------------|------|
| CNFPT                | 88 % |
| Frais de déplacement | 1 %  |
| Autres organismes    | 12 % |

➔ 302 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| CNFPT                     | 80% |
| Autres organismes         | 17% |
| Interne à la collectivité | 3%  |

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

| Montants annuels                  | Prévoyance |
|-----------------------------------|------------|
| Montant global des participations | 6 482 €    |
| Montant moyen par bénéficiaire    | 162 €      |

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

## Relations sociales

➔ Jours de grève

7 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2023 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 »

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>1. Absences compressibles :</b><br>Maladie ordinaire et accidents du travail | <b>2. Absences médicales :</b><br>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle | <b>3. Absences Globales :</b><br>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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2023**  
**DES CENTRES DE GESTION**

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 : novembre 2024

Version 1