

Département
du Val d'Oise

VILLE DE MAGNY-EN-VEXIN

Arrondissement
de Pontoise

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Canton
de Vauréal



Date de
convocation :
06/12/2024

OBJET :

Rapport Social
Unique 2023
(RSU)

N°72

Membres en exercice	29
Présents :	23
Pouvoirs :	3
Votants :	26

L'an 2024, le 16 décembre 2024 à 19H, le Conseil Municipal de Magny-en-Vexin dûment convoqué en séance ordinaire s'est réuni sous la présidence de Monsieur Luc Puech d'Alissac, Maire en exercice.

Etaient présents :

M. Luc Puech d'Alissac, M. Joël Vionnet-Fuasset, Mme Marie-Françoise Gazeau, M. Patrick Veres M. Raymond Froideval, Mme Odile Chéron, M. Abdelfattah Aït Zouri, Mme Agnès Barbieri, Mme Pauline De Menou, M. Jean-Paul Dabas, M. Jacques Pertays, Mme Gaëlle Fleury, Mme Christine Arlaud, Mme Nathalie Paitre, Mme Catherine Lascroux, M. Thomas Vatel, Mme Véronique Laplane, M. Anthony Gues, Mme Bénédicte Ferey, Mme Nathalie Rainaut, M. Olivier Serre, Mme Maryse Magne, M. Claude Moreau

Absent(s) excusé(s) ayant donné pouvoir :

Mme Teresa Beyer à M. Luc Puech d'Alissac
Mme Laetitia Nguyen à Mme Marie-Françoise Gazeau
M. Philippe Boisnault à M. Joël Vionnet-Fuasset

Absent(s)

M. Yoann Le Chatton, M. Denis Rossin, M. Patrick Gourdin.

Secrétaire de Séance :

Mme Odile Chéron

Vu l'article 2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaurant l'obligation pour les collectivités territoriales d'élaborer chaque année un rapport social unique (RSU),

Considérant que ce rapport annuel rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion (LDG) qui permettent aux employeurs publics de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines,

Considérant que le RSU a été présenté aux membres du comité social territorial et a donné lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines le 3 décembre 2024,

Considérant que le RSU a été présenté à l'assemblée délibérante et qu'il en ressort les données sociales suivantes :

- Données sur les effectifs

Sur l'année 2023, la ville de Magny-en-Vexin a employé 140 agents dont 108 agents permanents. 56% étaient fonctionnaires, 21% contractuels permanents et 23% contractuels non permanents.

Les agents de catégorie C représentaient 83% des effectifs, les catégories B et A respectivement 11% et 6%.

La filière technique comptait la moitié des agents permanents (50%), la filière administrative 16%, la filière animation 16%, la filière médico-sociale et sociale 7% chacune, la filière culturelle ainsi que la police municipale 2% chacune.

En 2023, la ville de Magny-en-Vexin comptait 76% de femmes et 24% d'hommes. La moyenne d'âge des agents sur emplois permanents était de 46 ans ; 49 ans pour les fonctionnaires et 39 ans pour les contractuels permanents. 43% des agents étaient âgés de 50 ans et plus, 43% de 30 à 49 ans et 14% de moins de 30 ans.

La collectivité employait 7 travailleurs handicapés, soit un taux d'emploi de 6,5% (pour une obligation d'emploi de travailleurs handicapés de 6%). La ville de Magny-en-Vexin est donc exemptée du versement de la contribution financière annuelle à l'Agefiph.

- Données sur l'absentéisme

Le taux d'absentéisme global était de 6.8% en 2023 (7.8% pour les fonctionnaires contre 4.4% pour les contractuels permanents).

En moyenne, on dénombrait 20,7 jours d'absence par fonctionnaire, en raison d'absences pour motif médical compressible, contre 8,3 jours d'absence par agent contractuel permanent. 30,7% des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année.

4 accidents du travail ont été déclarés en 2023 avec, en moyenne, 17 jours d'absence consécutifs.

- Données sur la carrière et la formation

39,7% des agents fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2023 et 2,6% d'un avancement de grade.

26% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1 jour en 2023, pour un coût de 52 638 €, y compris la cotisation versée au titre du CNFPT. Le nombre moyen de jours de formation par agent permanent était de 0,8 jour.

- Données sur les rémunérations et avantages sociaux

Les charges de personnel représentaient 4 026 057 € en 2023, soit 56% des dépenses de fonctionnement. Le coût moyen annuel chargé par agent était de 28 758 €.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents était de 13,3% (12,2% pour les fonctionnaires contre 16,7% pour les contractuels permanents).

Concernant la protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance), une participation employeur a été mise en place le 1^{er} janvier 2024. Quant à l'action sociale, les prestations ont été servies par l'intermédiaire du CNAS.

Considérant que le RSU est rendu public sur le site internet de la mairie de Magny-en-Vexin, autorité compétente,

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir prendre acte de la présentation du rapport social unique 2023 de la commune de Magny-en-Vexin dont la synthèse est jointe en annexe.

Après en avoir débattu,

Le Conseil Municipal,

- **Prend acte** de la présentation du rapport social unique 2023 de la commune de Magny-en-Vexin.

Pour extrait certifié conforme, le 27 décembre 2024



Luc Puech d'Alissac



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



COMMUNE DE MAGNY-EN-VEXIN

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ **140 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 78 fonctionnaires
- > 30 contractuels permanents
- > 32 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

75,9%

Nombre de CDI

8 | 27%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

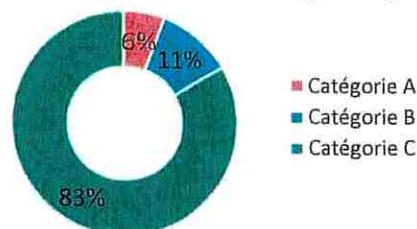
4 | 3%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	19%	7%	16%
Technique	44%	67%	50%
Culturelle	3%		2%
Sociale	8%	7%	7%
Médico-sociale	5%	13%	7%
Police municipale	3%		2%
Animation	19%	7%	16%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 83,3%
Catégorie B 100,0%
Catégorie C 72,2%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

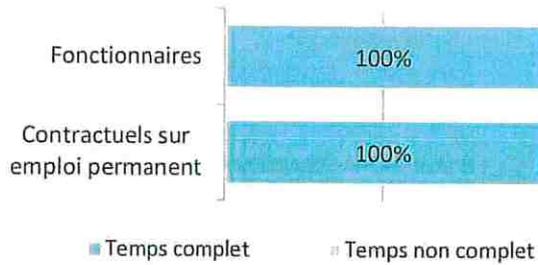
Fonctionnaire 76,9%
Contractuel 73,3%

➔ Les principaux cadres d'emplois

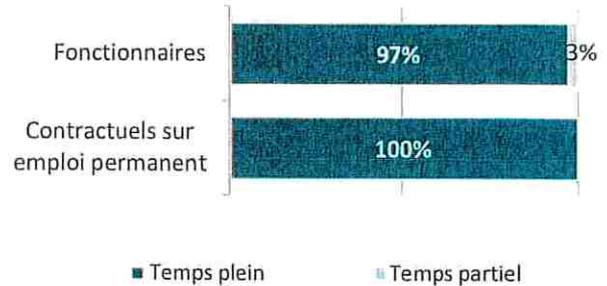
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints territoriaux d'animation	16%
Adjoints administratifs	12%
Auxiliaires de puériculture	6%
Agents de maîtrise	4%

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 filières les plus concernées par le temps non complet



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



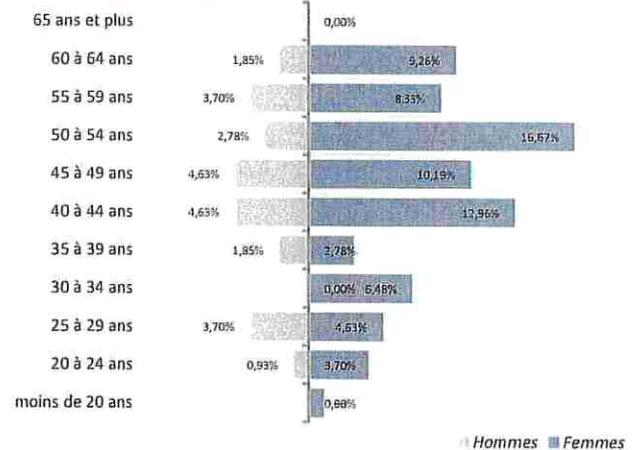
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,7
Contractuels sur emploi permanent	38,7
Emplois permanents	45,9

Pyramide des âges

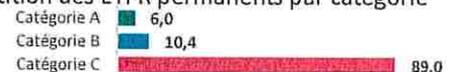


Équivalent temps plein rémunéré

108,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	77,2
> Contractuels sur emploi permanent	28,2
> Contractuels sur emploi non permanent	3,2

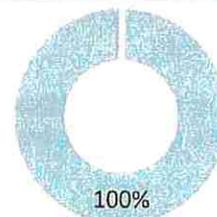
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

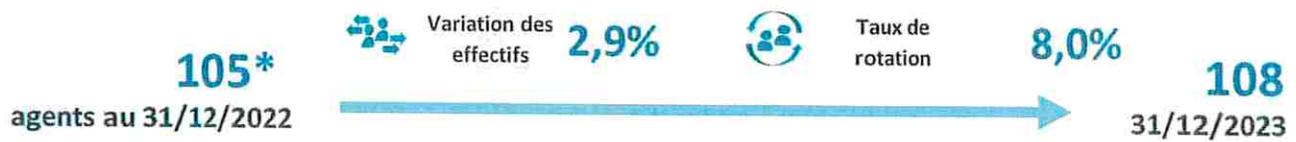
1,8% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

7 départs

10 arrivées

Principaux motifs

Départ à la retraite	43%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	43%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière, Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année)	14%

Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	70%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	10%
Remplaçants	10%
Voie de mutation	10%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

39,7%

Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

2,6%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne

0,0%

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 56% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 228 535 €	Charges de personnel*	4 026 057 €	➔	Soit 55,7 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	2 756 296 €	Rémunération statutaire	2 337 344 €
		Primes	367 157 €
		SFT	21 055 €
		HSC	21 770 €
		NBI	8 970 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	S	S	S	S	25 681 €	-
Animation	-	-	-	-	26 175 €	21 747 €
Culturelle	-	-	S	-	S	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	S	-	26 683 €	19 050 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	40 038 €	-
Sociale	24 856 €	S	-	S	27 882 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	S	25 169 €	19 193 €
Moyenne toute filière	38 317 €	69 845 €	29 062 €	24 345 €	26 124 €	19 448 €

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 13,32 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	12,21%
Contractuels sur emploi permanent	16,72%
Emplois permanents	13,32%

- ➔ 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
- ➔ 1 167,35 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

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	8 755 €	845 €	9%	-	-	-	S	S	S	S	S	S
Catégorie B	3 438 €	635 €	16%	-	-	-	2 984 €	711 €	19%	-	-	-
Catégorie C	1 932 €	954 €	33%	2 018 €	729 €	27%	1 182 €	547 €	32%	2 158 €	643 €	23%

S : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 20,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 8,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,67%	2,28%	4,73%	0,70%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,77%	2,28%	6,25%	0,70%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et outre)	7,77%	4,45%	6,85%	0,70%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

30,71 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

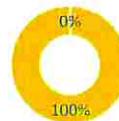
4 accidents du travail déclarés

3,7 accidents du travail pour 100 agents permanents

17 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

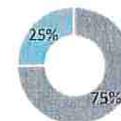
75% des accidents du travail concernent la filière Technique

Type d'accident



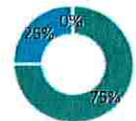
Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière

75%

25%

Technique Mé dico - sociale

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.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

7 | 6,5%
Part des BOETH sur emploi permanent

Genre



Femmes
Hommes

Statut



Titulaire
Contractuel permanent

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Prévention et risques professionnels

Aucun agent affecté à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

0 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail Formations habilitations

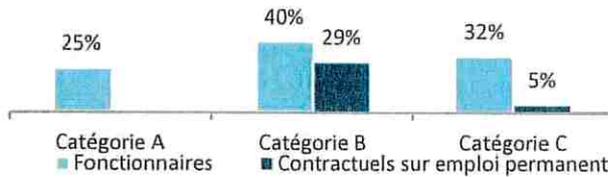
- Existence d'un document unique (DUERP) ✗
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✗
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

Formation

⇒ 26% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 28,0% Hommes 19,2%

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

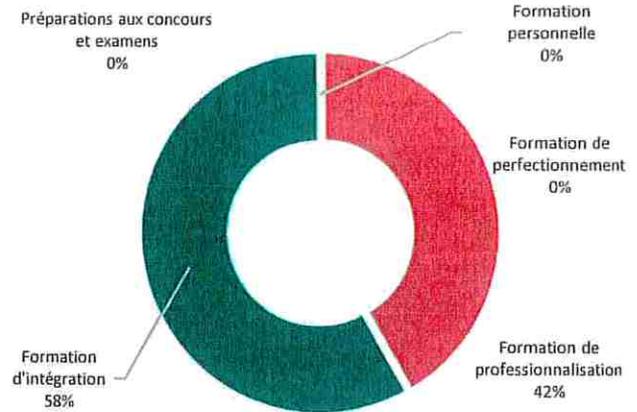


Le budget consacré à la formation est de **52 638 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	76,2%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	23,8%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

⇒ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	95,3%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,7%

Action sociale et protection sociale complémentaire

⇒ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	-
Nombre de bénéficiaires	-	-

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	X

Relations sociales

⇒ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	#DIV/0!
Sur mot d'ordre uniquement local	#DIV/0!
Non précisé, autres	#DIV/0!

⇒ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	0
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

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

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

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 »

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 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.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : octobre 2024

Version 1