



ANNEXE A LA DELIBERATION DU 25/09/2023

Note explicative et lexique :

Il est proposé de détailler et expliciter certains des indicateurs afin de mieux comprendre les données présentées dans le RSU et les différentes synthèses. Certains de ces indicateurs se retrouvent dans les différentes synthèses.

Synthèse du Rapport Social Unique

Les Effectifs :

Effectifs payés et gérés au 31/12/2022

Les agents titulaires et stagiaires :

Ce sont les agents titularisés ou nommés stagiaires après une réussite à l'un des concours d'accès à la fonction publique territoriale ou suite à un recrutement direct prévu par la loi.

Les agents contractuels sur emploi permanent :

Ce sont les agents recrutés sur des postes permanents qui ne peuvent pas être immédiatement pourvus par des fonctionnaires ou pour des besoins spécifiques.

Les agents contractuels sur emploi non permanent :

Ce sont les agents recrutés de manière temporaire pour des besoins saisonniers ou occasionnels et des vacances.

Exemples : vacataires, contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier, emplois de droit privé (CAE, apprentis, ...), contrats de projet, assistantes maternelles.

L'équivalent Temps plein rémunéré (ETPR) :

L'ETPR est proportionnel à l'activité d'un agent, mesurée par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année.

La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité durant toute l'année 2022, correspond au nombre total d'heures payées, soit 1820 heures.

L'ETPR ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.

La Rémunération :

Précision sur le versement des allocations chômage :

La collectivité ne cotise pas auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents. Au titre de l'assurance chômage, la collectivité a fait le choix de rester en auto-assurance (cadre juridique prévu par défaut) et verse donc les allocations de retour à l'emploi à ses ancien-ne-s collaborateur-trice-s.



Mouvements :

Le nombre d'arrivés (152 en 2022) comprend : les recrutements et les renouvellements de contrat intervenus au cours de l'année 2022.

Handicap :

La collectivité répond à ses obligations en matière d'emploi d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emplois de Travailleurs Handicapés (6% des effectifs d'agents Reconnus Travailleurs Handicapés -RQTH, en PPR, Reclassés, bénéficiaire de l'Allocation Temporaire d'Invalidité...).

Au 31/12/2022, la Ville comptabilisait 22 travailleurs RQTH.

Action Sociale et protection sociale complémentaire :

La ville de Grigny propose un contrat de santé mutuelle ainsi qu'un contrat de prévoyance via des contrats collectifs dans le cadre de conventions proposées par le CIG de la Grande Couronne.

Une participation financière (mensuelle) est versée aux adhérent-e-s qui ont souscrit un contrat auprès de ces organismes afin d'atténuer le coût des cotisations

La participation à la prévoyance est établie sur une base forfaitaire qui s'élève à 10 €/mois. La participation à la mutuelle est modulée selon le niveau de la rémunération, l'âge et la composition familiale des agents et a fait l'objet d'un nouvel avis du CST dans la perspective de sa revalorisation au 01/07/2023.

Synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux 2022

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle :

Aucun accompagnement recensé en 2022 car la mission de conseiller en évolution professionnelle n'est pas identifiée en tant que telle au sein de la DRH.

Cependant, les agents sont régulièrement reçus, aussi bien au sein du secteur formation, que du secteur emploi et mobilité pour être accompagnés sur leur projet d'évolution professionnelle.

Exemple : 7 agents reçus en 2022 en entretien mobilité par le secteur emploi/mobilité.

Nombre de signalements :

Il s'agit des signalements réalisés auprès de la collectivité par tout moyen.

La procédure de signalement est en cours de formalisation et sera présentée au F3SCT au 2^{ème} semestre 2023.

Actes de violence ou de harcèlement :

1 acte de violence physique (Femme) a été signalé pour la Ville de Grigny, il n'est pas recensé dans les synthèses car à ce jour pas de connaissance de l'auteur des faits (agent ou usager) permettant sa classification dans le RSU.

Synthèse des indicateurs sur la santé, la sécurité et les conditions de travail 2022

Inaptitudes :

Depuis 2022, la collectivité a mis en place la procédure de Période de Préparation au Reclassement (PPR) qui cadre l'accompagnement des agents dans leur parcours de reclassement sur une période pouvant aller jusqu'à 12 mois.

Les 4 demandes de reclassement de 2022 sont les 4 procédures de PPR.

Agents affectés à la prévention :

- La collectivité compte 1 Conseiller de prévention des risques professionnels,
- Aucun Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) : la collectivité n'a pas recruté d'agent au sein de ses effectifs. Une démarche est en cours pour conventionner avec la CIG de la Grande Couronne pour la mise à disposition d'un ACFI. La convention sera présentée au Conseil Municipal du 26 juin 2023.
- Aucun médecin, ni d'infirmier de prévention : : la collectivité n'a pas recruté d'agent au sein de ses effectifs. Elle a conventionné avec le CIG de la Grande Couronne pour la mise en œuvre du service de médecine du travail.

Documents et démarches de prévention :

En l'absence d'agent formé spécifiquement dédié aux missions de prévention, la collectivité a pris du retard dans la formalisation d'un certains nombres de documents de prévention.

Depuis le recrutement en octobre 2020 du poste de conseiller de prévention des risques professionnels, et le positionnement par le CIG d'un médecin du travail en mars 2021, un certain nombre de démarches de prévention ont pu être engagées et notamment l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.