



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

(Direction des Assemblées)

2021/1317

Avis du comité technique sur le rapport social unique 2020

Direction Pilotage financier et juridique RH

Rapporteur : M. BOSETTI Laurent

SEANCE DU 16 DÉCEMBRE 2021

COMPTE RENDU AFFICHE LE : 21 DECEMBRE 2021

DATE DE CONVOCATION DU CONSEIL MUNICIPAL : 9 DECEMBRE 2021

NOMBRE DE CONSEILLERS MUNICIPAUX EN EXERCICE AU JOUR DE LA
SEANCE : 73

DELIBERATION AFFICHEE LE : 23 DECEMBRE 2021

PRESIDENT : M. DOUCET Grégory

SECRETAIRE ELU : Mme ZDOROVITZOFF Sonia

PRESENTS : Mme PERRIN, M. DOUCET, Mme HENOCQUE, M. GODINOT, Mme VIDAL, M. BOSETTI, Mme LEGER, M. VASSELIN, Mme PERRIN-GILBERT, M. CHIHI, Mme RUNEL, M. LUNGENSTRASS, Mme AUGHEY, M. MAES, M. MICHAUD, Mme NUBLAT-FAURE, M. HUSSON, Mme ZDOROVITZOFF, M. CHEVALIER, Mme DELAUNAY, M. GIRAULT, Mme GOUST, Mme DUBOIS BERTRAND, Mme PRIN, Mme TOMIC, M. MONOT, Mme DUBOT, Mme BLANC, Mme CROIZIER, M. BLACHE, M. DUVERNOIS, Mme BORBON, M. HERNANDEZ, M. BILLARD, Mme DE MONTILLE, M. SOUVESTRE, Mme BOUAGGA, M. PRIETO, Mme ROCH, M. BERZANE, M. ODIARD, Mme MARAS, M. ZINCK, Mme BRAIBANT THORAVAL, M. GIRAUD, M. DRIOLI, M. GENOUVRIER, Mme ALCOVER, M. CHAPUIS, Mme BRUVIER HAMM, Mme GEORGEL, M. DEBRAY, Mme POPOFF, M. REVEL, Mme VERNEY-CARRON, Mme CONDEMINE, M. BROLIQUIER, M. OLIVER, M. CUCHERAT, M. LEVY, Mme BACHA-HIMEUR, M. SECHERESSE, M. COLLOMB, Mme GAILLIOUT, Mme PALOMINO, Mme FERRARI

ABSENTS EXCUSES ET DEPÔTS DE POUVOIRS : Mme DE LAURENS (pouvoir à Mme DUBOT), M. VIVIEN (pouvoir à Mme PRIN), M. EKINCI (pouvoir à Mme DUBOIS BERTRAND), M. BLANC (pouvoir à Mme DE MONTILLE), Mme CABOT (pouvoir à M. REVEL), Mme FRERY (pouvoir à Mme PERRIN), M. KEPENEKIAN (pouvoir à Mme PALOMINO)

ABSENTS NON EXCUSES :

2021/1317 - AVIS DU COMITE TECHNIQUE SUR LE RAPPORT SOCIAL
UNIQUE 2020 (DIRECTION PILOTAGE FINANCIER ET
JURIDIQUE RH)

Le Conseil Municipal,

Vu le rapport en date du 1 décembre 2021 par lequel M. le Maire expose ce qui suit :

Le rapport social unique (RSU), nouveau document réglementaire prévu à l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique se substitue au Rapport sur l'état de la collectivité (REC) et au Rapport de situation comparée (RSC). Ce rapport doit être produit chaque année et être transmis à la DGCL (Direction générale des collectivités locales). Le RSU est élaboré pour la première fois en 2021 et sa mise en œuvre sera progressive (décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020). Pour cette première année, le RSU 2020 reprend la trame du REC 2019.

En parallèle de ces rapports réglementaires (REC puis RSU), la Ville élaborait un bilan social annuel comportant d'autres indicateurs, mais ce document n'a pas de caractère obligatoire. Le choix a été fait de ne plus le produire désormais : à partir de 2022, ce bilan social sera remplacé par le RSU. Pour faire la transition et parce que les informations réglementaires sur le RSU 2020 ont été communiquées tardivement, la décision a été prise de produire en 2021 une édition 2020 du bilan social sous un format allégé.

La Direction du pilotage financier et juridique RH a réalisé une présentation commune du RSU et du bilan social lors du comité technique du 18 octobre 2021 :

- pour avis concernant le RSU (obligation réglementaire) ;
- pour information concernant le Bilan social.

I- Chiffres clés présentés au comité technique (CT) du 18 octobre 2021 :

Vous trouverez ci-après quelques chiffres clés issus des documents présentés en comité technique. Ils concernent toutes les directions du budget principal de la Ville de Lyon, ainsi que les budgets annexes (Théâtre des Célestins, Halles Paul Bocuse et Auditorium-ONL).

- Données relatives aux effectifs :

La Ville de Lyon employait, fin 2020, 8 289 agent-es, dont 7 063 agent-es sur emplois permanents. Les effectifs sur emplois permanents ont baissé de 62 agent-es entre fin 2019 et fin 2020, ceux des non-permanents ont progressé de 31 agent-es (1 226 agent-es fin 2020, 1 195 agent-es fin 2019).

La baisse la plus importante concerne les stagiaires (baisse de 116 stagiaires). Elle fait suite à une forte progression : fin 2019, le nombre de stagiaires avait augmenté de 89 agent-es par rapport à fin 2018, en lien avec la décision de la ville d'ouvrir, à compter de

2019, l'ensemble des postes de catégorie C au grade C1 (grade d'accès direct). Cela avait conduit à la stagiarisation d'agent-es contractuel-les. Ainsi, la baisse du nombre de stagiaires en 2020 intervient après cette forte hausse de 2019. Cette diminution ne se traduit par une augmentation équivalente du nombre de titulaires (augmentation de 25 titulaires), du fait de la baisse des effectifs permanents et de la progression des contractuels.

La majeure partie de l'augmentation du nombre de contractuels s'observe parmi les contractuels relevant de l'article 3.3 de la loi du 26 janvier 1984 (recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, et pour les emplois du niveau de catégorie A -désormais B et C depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019- lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient). La progression s'est élevée à 28 agent-es.

Ces évolutions conduisent à une légère baisse de la part des fonctionnaires qui passe de 85,1% en 2019 à 84,5% en 2020. Cette proportion est supérieure à celle de 2017 et 2018 (84,2%).

Les agent-es de catégorie C représentaient 67,9 % des effectifs sur emplois permanents, les catégories A et B respectivement 17,8 % et 14,3 %.

La filière technique comptait près de la moitié des agents permanents de la ville (43,1 %), la filière administrative (20,3%) et la filière médico-sociale (18,5%).

La moyenne d'âge des agent-es sur emplois permanents était de 46 ans et 4 mois en 2020 (hausse 3 mois par rapport à 2019) et la moyenne d'ancienneté de 15 ans (hausse de 3 mois par rapport à 2019).

Le taux d'emploi des travailleur-euses handicapé-es calculé au 31 décembre 2020 s'élevait à 8,6 %, pour une obligation légale de 6 %. La ville employait, fin 2020, 639 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

- Données sur l'absentéisme :

Le taux d'absentéisme pour raison de santé a diminué passant de 8,12 % à 7,64 % entre 2019 et 2020. Une baisse est observée depuis 2016. On comptabilisait 198 113 jours d'absence en 2020.

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire s'est élevé à 5,15 % en 2020 (133 555 jours d'absence, soit 80,1% des absences pour maladie), en légère progression par rapport à 2019 (5,08%).

- Données portant sur les rémunérations et avantages sociaux :

Le coût moyen annuel chargé d'un-e agent-e permanent-e se montait à 45 970 € en 2020, et a progressé de 353 € par agent-e (augmentation de 0,8%) par rapport à 2019.

La ville a mis en œuvre le RIFSEEP en juin 2019. En mars 2020, 5 451 agent-es permanent-es ont perçu du RIFSEEP et 1 300 du régime indemnitaire ne relevant pas du RIFSEEP. En 2022, ces agent-es intégreront le RIFSEEP, à l'exception de la police municipale qui est exclue de ce dispositif.

14,1 M€ ont été consacrés, en 2020, aux mesures de politique sociale suivantes : titres restaurant (6,5 M€), protection santé prévoyance (3,4 M€), subventions aux associations du personnel (3 M€), plan déplacement domicile travail (0,93 M€), allocation enfants handicapés (0,14 M€). Cela représentait une moyenne de 1 696 € par agent-e par an.

- Données portant la carrière et la formation :

2 497 agent-es ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 43,5% des titulaires, et 420 agent-es d'un avancement de grade.

56 % de l'effectif de la Ville a eu accès à la formation en 2020. La Ville a consacré 2,29 M€ pour la formation.

3 953 agents (7 063 en 2019) sont partis en formation pour un nombre de jours de 13 823 (24 518), soit une moyenne de 3,50 jours en formation en 2020 (4,55 jours en 2019). Cette baisse s'explique par la crise sanitaire et le confinement qui ont fortement limité les possibilités de formation pour les agents.

II- Votes émis en CT :

Le RSU a recueilli 11 avis favorables et 15 avis défavorables (cf. détail des avis ci-dessous).

	Collège des représentants de l'administration	Collège des représentants du personnel :
Rapport social unique (RSU)	11 POUR	15 CONTRE

	Collège des représentants de l'administration	Collège des représentants du personnel					
Rapport social unique (RSU)	11 R. Ville	7 CGT	2 SUD-CT	2 UNSA	2 CFDT	1 CFTC	1 FO
POUR	11						
CONTRE		7	2	2	2	1	1
ABSTENTION							
Ne prennent pas part au vote							

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit en son article 9 que l'avis du comité technique sur le rapport social unique doit être « transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante ».

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

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 le rapport social unique et le bilan social annexés ;

Oùï l'avis de la commission Finances - Commande publique - Administration générale - Promotion des services publics - Ressources humaines ;

DELIBERE

Le Conseil municipal prend acte de la présentation du rapport social unique 2020 (RSU) de la Ville de Lyon.

(Et ont signé les membres présents)
Pour extrait conforme,
Le Maire,

Grégory DOUCET