



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

(Direction des Assemblées)

2023/2259

Avis du comité technique sur le rapport social unique 2021

Direction Pilotage financier et juridique RH

Rapporteur : M. BOSETTI Laurent

SEANCE DU 19 JANVIER 2023

LISTE DES DELIBERATIONS AFFICHEE LE : 24 JANVIER 2023

DATE DE CONVOCATION DU CONSEIL MUNICIPAL : 12 JANVIER 2023

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

DELIBERATION PUBLIEE LE : 26 JANVIER 2023

PRESIDENT : M. DOUCET Grégory

SECRETAIRE ELU : Mme ZDOROVZOFF 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, Mme DE LAURENS, Mme NUBLAT-FAURE, M. HUSSON, Mme ZDOROVZOFF, M. CHEVALIER, Mme DELAUNAY, M. GIRAULT, Mme GOUST, Mme DUBOIS BERTRAND, Mme PRIN, M. VIVIEN, M. EKINCI, Mme TOMIC, M. MONOT, Mme DUBOT, Mme BLANC, Mme CROIZIER, M. DUVERNOIS, Mme BORBON, M. HERNANDEZ, M. BILLARD, M. BLANC, Mme DE MONTILLE, M. SOUVESTRE, Mme BOUAGGA, M. PRIETO, Mme ROCH, M. BERZANE, M. ODIARD, Mme MARAS, Mme CABOT, M. ZINCK, Mme BRAIBANT THORAVALE, M. GIRAUD, M. DRIOLI, M. GENOUVRIER, Mme ALCOVER, M. CHAPUIS, Mme BRUVIER HAMM, Mme FRERY, Mme GEORGEL, M. KIMELFELD, M. DEBRAY, Mme POPOFF, M. KEPENEKIAN, M. REVEL, Mme VERNEY-CARRON, Mme CONDEMINE, M. BROLIQUIER, M. OLIVER, M. CUCHERAT, M. LEVY, Mme BACHA-HIMEUR, M. SECHERESSE

ABSENTS EXCUSES ET DEPÔTS DE POUVOIRS : M. MICHAUD (pouvoir à Mme HENOCQUE), M. BLACHE (pouvoir à Mme CROIZIER), M. COLLOMB (pouvoir à M. CUCHERAT), Mme GAILLIOUT (pouvoir à M. KEPENEKIAN), Mme FERRARI (pouvoir à M. KIMELFELD)

ABSENTS NON EXCUSES :

2023/2259 - AVIS DU COMITE TECHNIQUE SUR LE RAPPORT SOCIAL
UNIQUE 2021 (DIRECTION PILOTAGE FINANCIER ET
JURIDIQUE RH)

Le Conseil Municipal,

Vu le rapport en date du 9 janvier 2023 par lequel M. le Maire expose
ce qui suit :

Pour la deuxième année consécutive, la Ville a produit son rapport social unique (RSU). Ce document prévu aux articles L 231-1 à L 231-4 du Code général de la fonction publique (CGFP) se substitue au Rapport sur l'état de la collectivité (REC) et au Rapport de situation comparée (RSC). Ce rapport doit être produit et être transmis chaque année à la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

La collectivité a souhaité se doter à compter de 2022 d'un document de référence pour suivre sa politique RH qui ne se résume pas aux seuls indicateurs définis par la DGCL. Ce nouveau document, dénommé « Rapport social de la Ville de Lyon » se compose :

- d'un récapitulatif des événements RH marquants de l'année ;
- des focus complémentaires dont les thématiques sont choisies avec les organisations syndicales. Pour le RSU 2021, ces thématiques portent sur le reclassement des agents et les familles monoparentales ;
- d'un focus portant sur les écarts de rémunération femmes-hommes (reprises des analyses réalisées dans les précédents RSC) ;
- des indicateurs correspondant au RSU stricto sensu.

La Direction du pilotage financier et juridique RH a réalisé une présentation du RSU lors du comité technique du 14 novembre 2022 pour avis (obligation réglementaire).

I- Chiffres clés présentés au comité technique (CT) du 14 novembre 2022 :

Vous trouverez ci-après quelques chiffres clés issus du document présenté 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 :

Au 31 décembre 2021, la Ville employait 9 533 agents au total :

- 7 107 agents permanents,
- 2 426 agents non permanents.

Le périmètre des agents permanents et non permanents défini par la DGCL et pris en compte dans le RSU diffère de celui retenu jusqu'alors par la Ville dans son pilotage. Il est rappelé ci-après les populations d'agents retenues dans le cadre du RSU.

Récapitulatif des populations d'agents présentées dans le RSU

<p>Agents sur emplois permanents</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fonctionnaires : titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale - Contractuels recrutés : <ul style="list-style-type: none"> - Pour absence de cadre d'emplois de fonctionnaire, ou « lorsque la nature des fonctions, les besoins du service le justifient et en l'absence de recrutement d'un fonctionnaire » ou pour tout emploi à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% (contractuels article 3-3 *) - Pour vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (contractuels article 3-2*) - Pour remplacement d'un fonctionnaire ou d'un contractuel indisponible, y compris remplacement d'agents absents pour maladie (contractuels article 3-1*) - Pour des emplois administratifs et techniques de direction, c'est-à-dire sur des emplois fonctionnels (contractuels article 4*7) - En qualité de travailleurs en situation de handicap (contractuels article 38*) - Après transfert d'une structure privée (reprise d'un contrat de droit privé transformé en contrat de droit public)
<p>Agents sur emplois non permanents</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contractuels recrutés : <ul style="list-style-type: none"> - En qualité de collaborateur de cabinet et de groupe d'élus (contractuels article 110 et 110-1*) - En qualité d'assistant maternel (article L422-6 du Code de l'action sociale et des familles) - En cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (contractuels article 3 1° et article 3 2°*) - Pour mener à bien un projet ou une opération identifiés (contrat de projet) - En qualité d'apprenti (contrat de droit privé) - Vacataires

**Il est fait référence aux articles de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vigueur au 31/12/2021, désormais codifiés au sein du Code général de la fonction publique (CGFP).*

Fin 2021, 83 % des agents permanents étaient fonctionnaires, 17 % contractuels. Parmi ces derniers, 27 % étaient en CDI. La Ville a conclu 80 nouveaux CDI en 2021.

63 % des agents permanents en 2021 étaient des femmes.

Les agents de catégorie C représentaient 67 % des agents permanents, les catégories A et B respectivement 18 % et 15 %.

Près de 2/3 des agents permanents appartenaient à la filière technique (44 %) ou administrative (22 %). 18 % relevaient des filières sociale et médico-sociale.

65 agents permanents étaient sur des postes à temps non complet, soit moins de 1 % des agents.

48 % des effectifs non permanents au 31 décembre 2021 étaient des agents recrutés sur des contrats d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (ATA et ASA), 46 % étaient des vacataires. Fin 2021, la Ville comptait, par ailleurs, 77 apprentis et 8 agents en contrat de projet, nouveau type de contrat créé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 que la collectivité a commencé à mobiliser en 2021. 76 % des agents non permanents étaient des femmes.

L'analyse des pyramides des âges révèle des profils d'âge différents pour les effectifs permanents et non permanents. Les premiers sont globalement plus âgés avec une

moyenne d'âge de 46 ans et 5 mois et une part importante des 50 ans et plus (41 %). La moyenne d'âge des non permanents s'élevait en 2021 à 36 ans et 60 % d'entre eux avaient moins de 40 ans.

Au 31 décembre 2021, le taux d'emploi des travailleurs handicapés était de 9,2 %, un pourcentage très supérieur à l'obligation légale de 6 %. Il faut noter que le mode de calcul du RSU diffère de celui du FIPHFP, le taux de la Ville pour ce dernier s'élève à 8,5 %. Au total, la collectivité comptait 680 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), dont 652 agents permanents. Parmi ces BOE, 69 % étaient des femmes et 84 % appartenaient à la catégorie C.

- Données sur les parcours professionnels :

En 2021, les agents ont bénéficié de 1 773 avancements d'échelon et de 466 avancements de grade. Les avancements de grade ont concerné avant tout la filière technique (48 %) et la catégorie C (76 %).

La collectivité a titularisé en 2021 195 stagiaires. Par ailleurs, 177 contractuels ayant déjà travaillé pour la Ville ont été nommés stagiaires au cours de l'année :

- 107 anciens contractuels permanents,
- et 70 anciens contractuels non permanents.

- Données sur l'organisation du travail :

Au 31 décembre 2021, 913 agents permanents travaillaient à temps partiel, soit 13 % des effectifs permanents. Cette modalité de travail est plutôt féminine : 4 % des hommes étaient à temps partiel contre 18 % des femmes. Il s'agit majoritairement de temps partiels sur autorisation (78 %). Les agents permanents à temps partiel travaillaient le plus souvent à 80 %-90 % (65 % des agents permanents à temps partiel), les quotités de travail inférieures à 80 % étant minoritaires.

Le taux d'absentéisme pour raison de santé des agents permanents s'élevait à 7,33 % en 2021. Le calcul de ce taux tient compte des motifs d'absence suivants : maladie ordinaire, longue maladie et grave maladie, longue durée, accident de travail ou de trajet, maladie professionnelle, disponibilité pour raison de santé. Le taux d'absentéisme pour la maladie ordinaire s'élevait à 4,73 % pour les effectifs permanents.

On comptabilisait, en 2021, 198 115 jours d'absence pour raison de santé. Près de 2/3 des jours d'absence concernait la maladie ordinaire (129 425 jours d'absence enregistrés à ce titre en 2021).

- Données sur la rémunération :

En 2021, les dépenses de personnel de la Ville se sont élevées à 355 M€, soit 57 % des dépenses de fonctionnement totales.

La collectivité a versé 245 M€ de rémunération brute à ses agents, dont 219 M€ aux effectifs permanents. En moyenne, un agent permanent a perçu 31 663 € brut sur l'année 2021. 19 % de sa rémunération était composée de primes et indemnités.

- Données sur la formation :

La Ville a dépensé 3,4 M€ en 2021 pour la formation de ses agents :

- 1,7 M€ au titre de la cotisation CNFPT obligatoire,
- 1,63 M€ pour l'achat de formation, dont 330 k€ pour les apprentis,
- 67 000 € de frais de déplacement.

4 226 agents permanents ont été formés au cours de l'année 2021. Ces effectifs formés se composaient de 60 % de femmes, de 90 % de fonctionnaires et relevaient à hauteur de 59 % de la catégorie C.

Ces agents ont bénéficié de 14 605 jours de formation, la plupart correspondant à des formations de perfectionnement. En moyenne, les agents permanents formés ont suivi 3,5 jours de formation.

- Données sur l'action sociale et la protection sociale complémentaire :

Les prestations d'actions sociales versées soit directement par la collectivité, soit par le Comité des œuvres sociales (COS) ont représenté, en 2021, une dépense de 7,1 M€. Ce montant ne reflète pas l'ensemble des prestations et actions déployées par la VDL ou le COS : le RSU fait état seulement d'une partie d'entre elles. Les titres restaurants et les chèques vacances sont les prestations qui comptent le plus de bénéficiaires avec respectivement 9 761 et 1 519 agents.

La VDL a conventionné avec Collecteam pour proposer à ses agents des contrats santé et prévoyance. La dépense de la Ville au titre de sa participation s'est élevée à 3,1 M€ en 2021. 4 891 agents ont bénéficié de cette participation pour la mutuelle santé pour un montant moyen de 450 € par agent. De même, 5 086 agents bénéficiaient d'un contrat de prévoyance pour lequel la Ville a versé en moyenne 180 €.

II- Votes émis en CT :

Le RSU a recueilli 18 avis favorables. Deux membres du collège des représentants du personnel n'ont pas pris part au vote. (cf. détail des avis ci-dessous).

	Collège des représentants de l'administration	Collège des représentants du personnel :
Rapport social unique (RSU)	5 POUR	13 POUR

VDL Rapport Social Unique (RSU)	Collège des représentants de l'administration	Collège des représentants du personnel					
	5 R. Ville	7 CGT	2 SUD-CT	2 UNSA	2 CFDT	1 CFTC	1 FO
POUR	5	7		2	2	1	1
CONTRE							
ABSTENTION							
Ne prennent pas part au vote			2				

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 le Code général de la fonction publique (CGFP) ;

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 de la Ville de Lyon » incluant le rapport social unique annexé ;

Ouï 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 2021 (RSU) de la Ville de Lyon.

(Et ont signé les membres présents)

Pour extrait conforme,

Le Maire,

Grégory DOUCET