



DEPARTEMENT
DES YVELINES

EXTRAIT DU REGISTRE

DES

**DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
DE MANTES-LA-JOLIE**

Réunion du 31 mars 2025

L'An 2025 le 31 mars à 19h00

Le Conseil municipal, dûment convoqué par le Maire, le 25 mars 2025, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Raphaël COGNET, Maire.

Présents :

Monsieur Raphaël COGNET, Madame Edwige HERVIEUX, Monsieur Ibrahima DIOP, Madame Jamila EL BELLAJ, Monsieur Albert PERSIL, Madame Nathalie AUJAY, Monsieur Karim BOURSALI, Madame Nicole KONKI, Monsieur Fabien CORBINAUD, Madame Emmanuela DORAZ, Monsieur Olivier BARBIER, Monsieur Bernard MERY, Madame Marie-Claude BERTHELOT, Monsieur Dominique EBIOU, Monsieur Moussa KEITA, Monsieur Marc DOLINSKI, Madame Madeleine GARNIER, Monsieur Altaaf JIVRAJ, Madame Nuriya OZADANIR, Monsieur Rachid HAÏF, Monsieur Armando LOPES, Monsieur Reber KUBILAY, Madame Anita AMOAH, Madame Hajare MOUSTAKIL, Madame Clara BERMANN, Monsieur Denis RICADAT-CROSNIER, Monsieur Jean-Luc SANTINI, Madame Véronique TSHIMANGA, Monsieur Guillaume QUEVAREC, Madame Audrey HALLIER, Monsieur Pierre BEDIER

Représentés par pouvoir :

- Madame Nadine WADOUX pouvoir à Edwige HERVIEUX,
- Madame Lila AMRI pouvoir à Jamila EL BELLAJ,
- Madame Irène LEBLOND pouvoir à Olivier BARBIER,
- Madame Fatimata KAMARA pouvoir à Albert PERSIL,
- Monsieur Mariano LAWSON pouvoir à Raphaël COGNET,
- Madame Carole PHILIPPE pouvoir à Véronique TSHIMANGA,
- Madame Christel DUBOIS pouvoir à Pierre BEDIER,
- Madame Albane FORAY-JEAMMOT pouvoir à Jean-Luc SANTINI.

Absences :

- Monsieur Michaël BORDG,
- Madame Amélie DA COSTA ROSA,
- Madame Graziella DEVIN,
- Madame Atika MORILLON.

Secrétaire : Armando LOPES.

Les membres présents forment la majorité des membres du Conseil en exercice,

1666165250120112025
Le 31 mars 2025, le nombre de 43.

PRÉSENTATION DU RAPPORT RSU

NOTE DE SYNTHÈSE

(DELV-2025-03-31-34)

L'article L231-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer, et ce pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

I. Objet et structuration du RSU

Le RSU permet d'établir un état des lieux chiffré à un instant T sur lequel reposent les lignes directrices de gestion des ressources humaines de la collectivité. C'est un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour toute collectivité.

Il s'articule autour de 9 indicateurs chiffrés communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, droits sociaux, environnement).

Le Rapport Social Unique doit être présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité social territorial. Ce dernier s'est réuni le 28 mars 2025 et a émis un avis favorable.

II. Synthèse du RSU 2023

1. Effectifs et dépenses

Au 31 décembre 2023, la collectivité employait 866 agents sur emplois permanents. Sur l'exercice 2023, l'ensemble des dépenses de personnel était de 36,4 M€ et représentait 58,3% des dépenses de fonctionnement.

62% des agents étaient fonctionnaires titulaires, tandis que 38% étaient contractuels (dont 5% en situation non permanente). La collectivité privilégie le recours aux fonctionnaires titulaires afin d'assurer la continuité et l'expertise des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire. Cette approche contribue également à la stabilité de l'emploi pour les agents et favorise les perspectives de progression de carrière, notamment à travers la promotion interne.

Néanmoins, le recours aux contractuels a progressivement augmenté depuis les possibilités ouvertes par la loi de transformation de la fonction publique de 2019 afin de répondre à des besoins spécifiques ou temporaires, ou d'intégrer en interne des compétences extérieures à la fonction publique.

La collectivité développe des initiatives pour intégrer des apprentis afin de renouveler les compétences et favoriser l'employabilité des étudiants. Par ailleurs, les 15 contrats d'insertion dont dispose la ville offrent une opportunité d'accompagner certains publics éloignés de l'emploi vers une meilleure intégration professionnelle.

2. Caractéristiques des agents permanents

La répartition des agents de la ville par filière au sein de l'administration reflète la diversité des métiers et compétences de la ville : 35% des agents appartiennent à la filière technique, 32% à la filière administrative, 13% au médico-social et 12% à l'animation.

3. Temps de travail des agents permanents

Le travail à temps complet reste la règle au sein de la collectivité, les emplois à temps non complet ne représentant que 3,5% des emplois permanents. Ils se concentrent principalement dans la filière animation, au regard de la périodicité de certaines missions (accueil périscolaires, surveillance cantine, etc.). La ville a donc créé des postes à temps non complets (90%, 80% et 65%) afin de stabiliser la situation professionnelle de certains agents dits « horaires ».

4. Pyramide des âges et mouvements

L'âge moyen des agents de la ville était de 45 ans en 2023. Le taux de rotation au sein de la collectivité reste globalement maîtrisé (11%), les fonctionnaires titulaires ayant naturellement un taux de rotation plus faible que les contractuels, en raison de la stabilité et des avantages liés à leur statut.

5. Absences et Santé au Travail

Grâce à une politique proactive en matière de bien-être au travail et à un suivi rigoureux des arrêts, la commune est parvenue à maintenir un niveau d'absentéisme en ligne avec les moyennes nationales sur l'année 2023. La collectivité affiche en effet un taux d'absentéisme médical contenu de 7% pour les fonctionnaires, et 5,4 % pour les contractuels, contre 9,6% dans la fonction publique territoriale à l'échelle nationale. Ces résultats témoignent d'une organisation efficace et d'un suivi attentif des agents, permettant de limiter les absences et d'assurer la continuité du service public.

DELIBERATION

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L231-1 et L231-4,

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 l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu l'avis du Comité social territorial du 28 mars 2025,

Le Conseil municipal,

Après avoir entendu les explications qui précèdent et en avoir délibéré,

PREND ACTE

DECIDE :

Prend acte de la présentation du rapport social unique de la ville de Mantes-la-Jolie portant sur l'année 2023 et de l'avis émis par le Comité social territorial lors de sa réunion du 28 mars 2025.

Publié le 08/04/2025

Le Maire



Raphaël COGNET

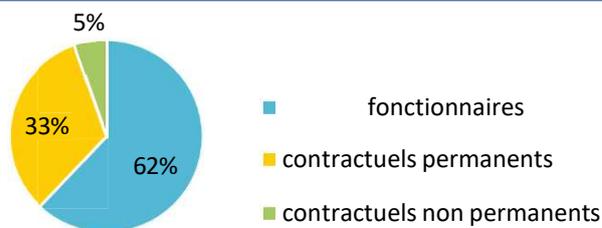
Commune de MANTES LA JOLIE

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

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

- > **537** fonctionnaires
- > **283** contractuels permanents
- > **46** contractuels non permanents



➔ **5% des contractuels permanents en CDI**

➔ **4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

➔ **Précisions emplois non permanents**

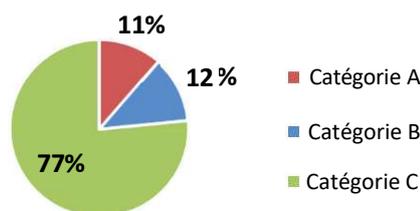
- 15 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 17 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

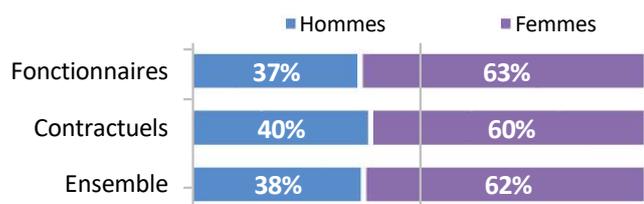
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	26%	30%
Technique	35%	50%	40%
Culturelle	4%	3%	3%
Sportive			
Médico-sociale	13%	6%	11%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	12%	15%	13%
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**

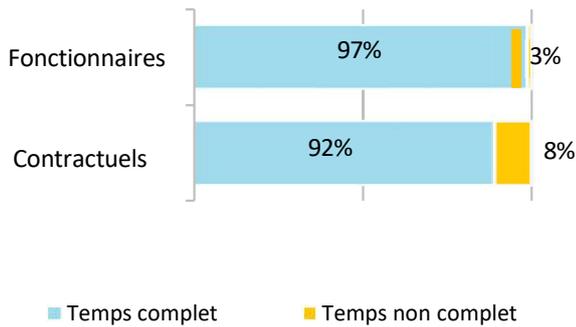


➔ **Les principaux cadres d'emplois**

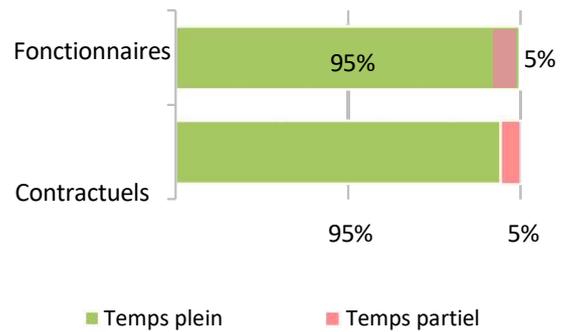
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	18%
Adjoints d'animation	12%
Agents de maîtrise	7%
Attachés	7%

— 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
Animation	6%	38%
Médico-sociale	0%	13%

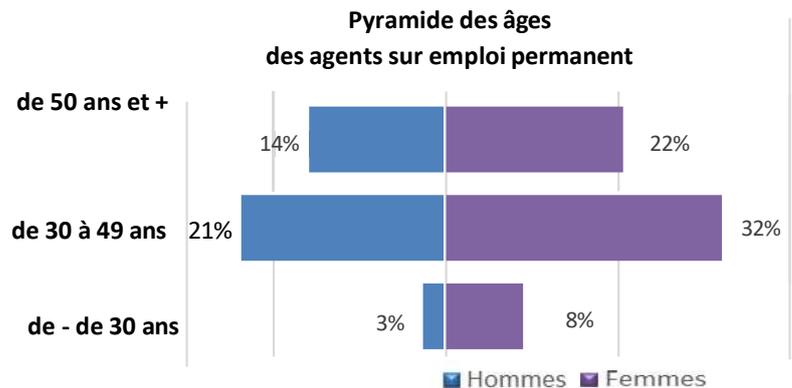
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Age moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,30
Contractuels permanents	41,71
Ensemble des permanents	44,68
Age moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	38,70



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

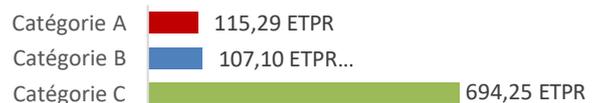
— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1000,89 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 570,10 fonctionnaires
- > 346,54 contractuels permanents
- > 84,50 contractuels non permanents

1 550 276 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 6 agents en disponibilité

- > 4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 19 agents détachés au sein de la collectivité
- > 7 agents détachés dans une autre structure
- > 5 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congé spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2023, 84 arrivées d'agents permanents et 97 départs

36 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
722 agents	820 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↑	6,1%
Contractuels	↑	31,0%
Ensemble	↑	13,6%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	36%
Mutation	22%
Départ à la retraite	22%
Démission	9%
Détachement	4%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	49%
Recrutement direct	28%
Remplacements (contractuels)	16%
Réintégration et retour	4%
Voie de concours, sélection professionnelle	2%

* 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

6 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

6 lauréats d'un concours, d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

dont 67% des nominations concernent des femmes

177 avancements d'échelon et 75 avancements de grade

1 lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

11 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	5
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

4 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

- Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral 55%
- Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 45%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 58,33 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	62 366 357 €	Charges de personnel*	36 379 166 €	➔	Soit 58,33 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	24 219 744 €	Rémunérations brutes des agents sur emploi non permanent :	974 956 €
IFSE :	3 735 100 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	445 562 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	236 757 €		
Supplément familial de traitement :	298 023 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	9 501 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 520 €	42 209 €	36 411 €	31 328 €	28 756 €	22 331 €
Technique	48 334 €	46 166 €	41 010 €	s	30 725 €	22 232 €
Culturelle	41 803 €	s	34 533 €	26 054 €	28 371 €	s
Sportive			s			
Médico-sociale	36 532 €	26 485 €	27 791 €	24 509 €	27 979 €	17 948 €
Police			51 096 €		35 266 €	
Incendie						
Animation			37 115 €	s	29 316 €	23 888 €
Toutes filières	46 141 €	39 314 €	34 587 €	30 041 €	29 228 €	24 361 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La collectivité consacre 35,9 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,87 %
Contractuels sur emplois permanents	16,81 %
Ensemble	15,42 %

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et les contractuels
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire et suivent le traitement indiciaire
- ➔ 26495 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 10 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	10 582 €			14 294 €			8 945 €			19 702 €		
Catégorie B	4 930 €			8 777 €			7 230 €			4 579 €		
Catégorie C	3 622 €			4 141 €			2 380 €			2 396 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

En 2023, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires).

Absences

➔ En moyenne, 25,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 19,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,46%	4,84%	5,24%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,00%	5,40%	6,44%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,00%	5,40%	6,44%	0,00%

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)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents

Accidents du travail

➔ 86 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 9,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 40 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

62 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ➔ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ➔ 89 % sont fonctionnaires*
- ➔ 82 % sont en catégorie C*
- ➔ 70 641 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
84 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 3 952 €
Coût par jour de formation : 47 €

➔ **DÉPENSES**

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 44 119 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

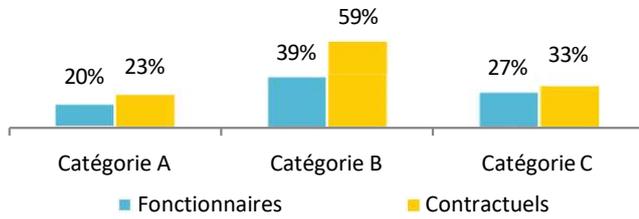
Dernière mise à jour : 2023

Formation

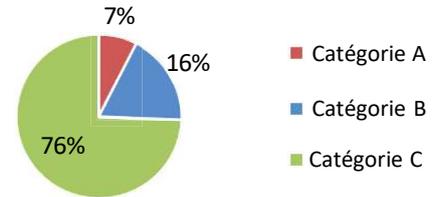
➔ En 2023, 30,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 074 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 411 875 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	53 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Frais de déplacement	10 %
Autres organismes	34 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	91 %
Autres organismes	9 %

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	2 328 €
Montant moyen par bénéficiaire	12 €

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

528 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2023 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2023 dans la collectivité

➔ Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2023 dans la collectivité

— Précisions méthodologiques

➔ **1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023**

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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➔ **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 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