



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

PREAMBULE

L'article L.231-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) instaure pour les collectivités territoriales et établissements publics le rapport social unique (RSU).

Ce rapport annuel rassemble les éléments et données à partir desquels sont établis les lignes directrices de gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser et de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Pour rappel, les lignes directrices de gestion de la Petite couronne Ile-de-France relatives à la promotion interne sur la période 2022-2026 ont été approuvées par délibération n°2022.02.09.003 du 09 février 2022.

Le décret n°2020-1439 du 30 novembre 2020 ainsi que l'arrêté du 10 décembre 2021 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique fixent les conditions, modalités de sa mise en œuvre ainsi que la liste des indicateurs.

Le rapport social unique est présenté aux membres du comité social territorial pour avis en vue d'une prise acte par l'assemblée délibérante et d'une mise en ligne sur le site Internet de la Ville de Garches.

Ce rapport représente la 3eme version du rapport social unique dans sa nouvelle forme en application du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

Il est construit à partir de la base de données sociales et permet notamment d'apprécier :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents ;
- La situation comparée des femmes et des hommes ainsi que son évolution ;
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Il s'agit du **1^{er} rapport social unique regroupant les éléments du personnel relatifs à la Ville, au centre communal d'action sociale (CCAS) et de la Caisse des écoles publiques suite à sa mise en sommeil.**

CHAPITRE 1 - EMPLOI

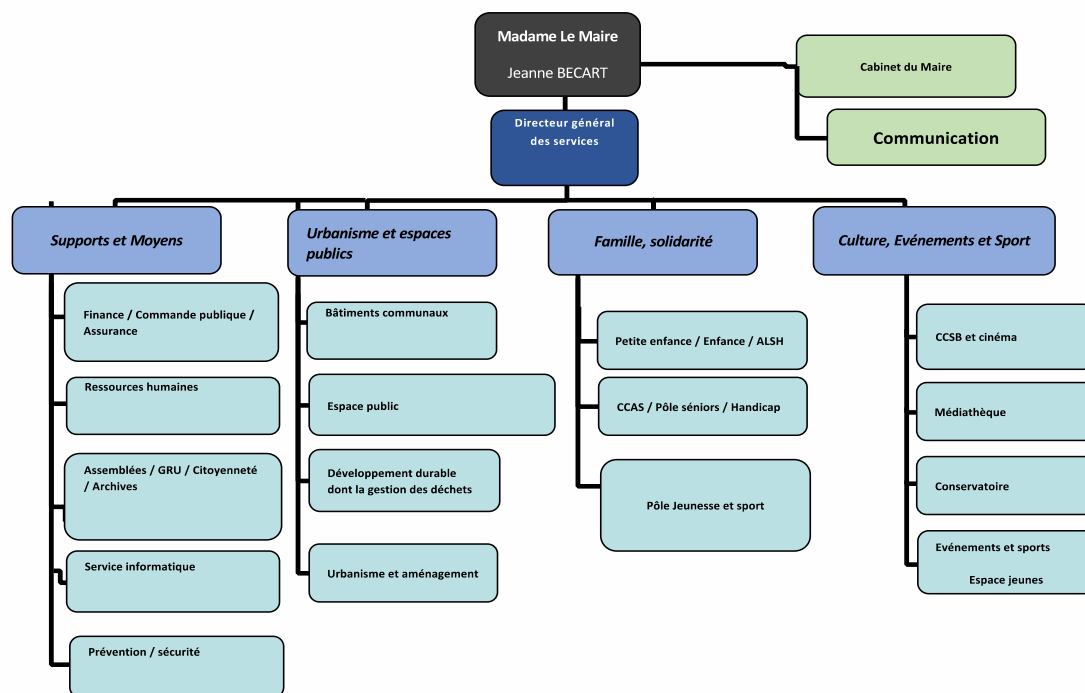
La réorganisation mise en place en 2021, suite à un audit organisationnel externe, a donné lieu à un organigramme organisé autour de QUATRE (04) grands pôles :

- Supports et moyens
- Urbanisme, aménagement et espace public
- Famille, solidarité et éducation
- Culture, grands événements et sports

Le tableau des effectifs comparé au nombre de fiches de paie moyen émis par mois :

	2022	2023
Effectifs réels	513	500
Effectifs réels en ETP	444	382
Nombre de fiches de paie moyen par mois	542	510

L'organigramme 2023 se décline comme suit :



Ce dernier met en exergue la diversité des métiers, fonctions et compétences que compte la Ville de Garches.

1 - Les différentes filières

La Ville compte **500 agents** au 31 décembre 2023 (contre 513 agents en 2022) répartis comme suit :

- **215 agents stagiaires et titulaires** (43%)

Il est à noter que **9 agents** contractuels de catégorie C, déjà présents dans les effectifs, ont été nommés stagiaires sur proposition de l'autorité territoriale : 4 agents relevant de la filière administrative et 5 agents relevant de la filière technique.

- **283 agents contractuels** (56.60 %) dont :
 - **138 agents à temps complet** dont 1 alternant recruté par la collectivité dans le cadre d'un CDD d'une durée d'un an ;
 - **12 agents en CDI** : la loi du 12 mars 2012 dite « Sauvadet » destinée à résorber l'emploi précaire dans la Fonction Publique a permis à certains de nos agents employés depuis plus de 6 ans de voir la transformation de leur CDD en CDI ;
 - **16 agents à temps non complet** : il s'agit des professeurs du Conservatoire et de la psychologue de la crèche « Les Magnolias » ;
 - **80 agents assimilés à des vacataires** (animateurs, accompagnants scolaires etc.) ;
 - **1 collaborateur de cabinet** ;
 - **36 enseignants** au sein des écoles primaires de la Ville ;

Par principe, les emplois permanents des collectivités sont occupés par des fonctionnaires.

Néanmoins, des règles dérogatoires permettent le recrutement d'agents contractuels. Leur recrutement est direct et n'emprunte pas la voie normale du concours.

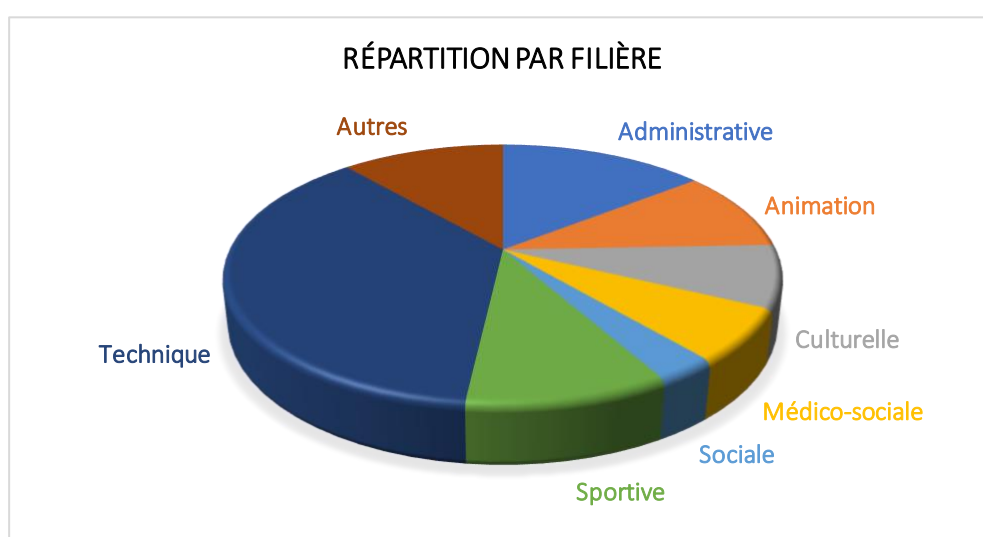
La procédure de recrutement sur emploi permanent a pour finalité de garantir l'égal accès aux emplois publics. Les agents recrutés dans le cadre d'un CDD pour pourvoir à une vacance d'emploi ne peuvent ainsi pas prétendre à une CDisation.

- **2 apprentis** (0.40 %) à la Direction des Systèmes d'Information et aux Finances (niveau d'études : MASTER 2^{ème} année)

L'effectif diminue de 2,5% entre 2022 et 2023. L'effectif au 31 décembre 2023 (hors apprentis) à temps complet, temps partiel et temps non complet représente en Équivalent Temps Plein (ETP) 382 agents contre 444 en 2022. Cette différence s'explique par une augmentation des temps partiels notamment dans les secteurs de l'Enfance et la Petite enfance. En 2023, 5.60% des agents sont à temps partiel.

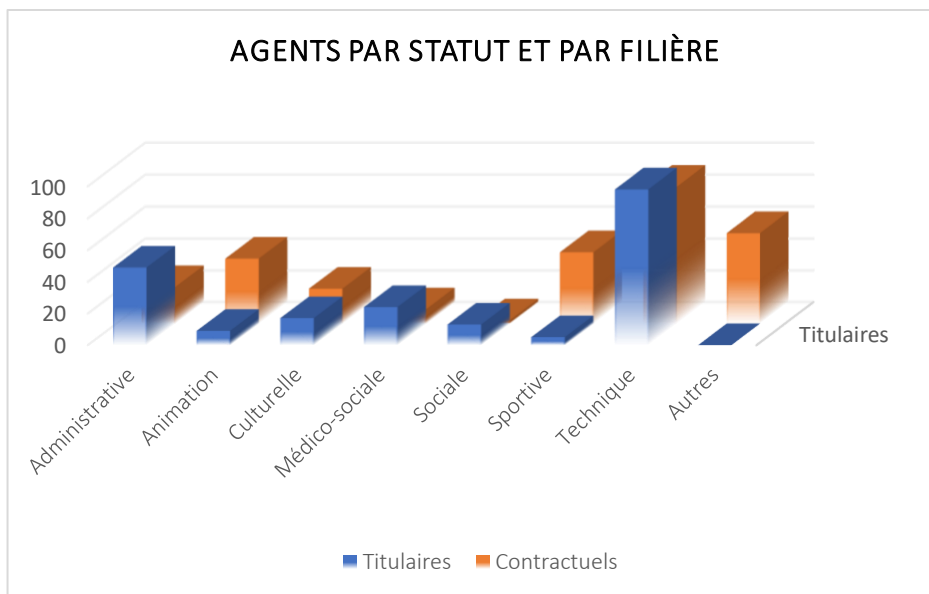
500 agents répartis comme suit :

Filière	En nombre	En %
Administrative	72	14.40 %
Animation	50	10.00 %
Culturelle	39	7.80 %
Médico-sociale	33	6.60 %
Sociale	15	3.00 %
Sportive	50	10.00 %
Technique	184	36.80 %
Non statutaire (personnel enseignant, surveillance de cantine, accompagnement scolaire etc.)	57	11.40 %



Titulaires vs Contractuels

Filière	Agents titulaires	Agents contractuels
Administrative	49 soit 22.79 %	23 soit 8.07 %
Animation	9 soit 4.19 %	41 soit 14.38 %
Culturelle	17 soit 7.91 %	22 soit 7.72 %
Médico-sociale	24 soit 11.16 %	9 soit 3.16 %
Sociale	13 soit 6.05 %	2 soit 0.70 %
Sportive	5 soit 2.32 %	45 soit 15.79 %
Technique	98 soit 45.58 %	86 soit 30.18 %
Non statutaire (personnel enseignant, surveillance de cantine, accompagnement scolaire etc.)		57 agents soit 20.00 %



Principaux métiers territoriaux

Filière administrative	Filière technique	Filière médico-sociale
Directeur Général des Services	Architecte	Directeur de crèche
Directeur des Finances	Instructeur du droit des sols	Psychologue
Directeur des Systèmes d'Information	Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement	Coordinateur des structures Petite Enfance
Directeur de la communication	Technicien informatique, Systèmes et Réseaux	Infirmier
Juriste	Peintre	Éducateur de jeunes enfants
Chargé de gestion du personnel	Jardinier	Auxiliaire de puériculture
Infographiste	Aide auxiliaire de puériculture	ATSEM
Community Manager	Plombier	
Chargé de mission	Gardien	
Archiviste	Cantonnier	
Hôtesse d'accueil	Chauffeur	
Agent de surveillance des voies publiques	Agent d'entretien et de restauration	
Secrétaire	Conducteur de balayeuse	
Directeur des Ressources Humaines	Electricien	
Filière culturelle	Filière sportive	Filière animation
Responsable de la Médiathèque	Directeur des sports	Directeur d'accueil de loisirs
Référent numérique	Éducateur sportif	Animateur
Professeur de musique	Maître-Nageur Sauveteur	
Professeur de danse		
Professeur d'art dramatique		

2 – La catégorie d'appartenance des agents

Au sein de la fonction publique, les emplois sont classés en 3 catégories : A, B et C.

Chacune de ces catégories regroupe des grades et emplois correspondant à des responsabilités, qualifications, rémunérations et conditions de recrutement statutaires.

500 agents répartis comme suit :

Catégorie	En nombre	En %
A	42	8.40 %
B	116	23.20 %
C	285	57.00 %
Autres	57	11.40 %

Les agents de catégorie C sont majoritaires. Ils constituent d'ailleurs, selon le rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique, 75 % des effectifs de la Fonction Publique Territoriale en 2020 (contre 45 % dans la Fonction Publique Hospitalière et 21 % dans la Fonction Publique d'État).

La répartition des agents par catégorie hiérarchique est sensiblement la même entre 2022 et 2023.

La catégorie « Autres » correspond aux enseignants, surveillants de cantine, etc. qui sont sans grade statutaire.

3 – La répartition par sexe, par filière et par catégorie hiérarchique

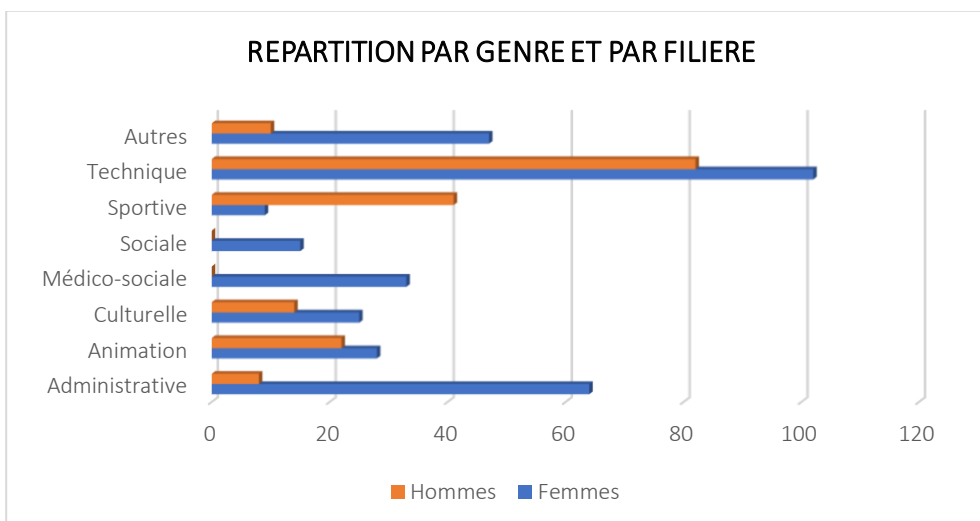
Plus de 6 agents sur 10 sont des femmes.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H
Filière administrative	8	1	16	1	40	6
Filière animation			3	2	25	20
Filière culturelle	5	3	16	9	4	2
Filière médico-sociale	8		25			
Filière sociale	6				9	
Filière sportive	2	6	7	35		
Filière technique	2	1		2	100	79
Autres (personnel enseignant, surveillant de cantine etc.)					47	10
TOTAL	31	11	67	49	225	117

Le taux de féminisation est de **64.6 %** (323 femmes contre 177 hommes).

En 2022, la Ville comptait 327 femmes et 186 hommes soit un taux de féminisation sensiblement équivalent.

Cette part s'explique par des métiers quasi-exclusivement féminins : liés à la santé, à la petite enfance et au secteur social, ainsi que certains métiers administratifs et des métiers quasi-exclusivement masculins principalement liés au secteur technique (Pôle « Espace Public ») mais moins nombreux.



Pour rappel, la part des femmes dans la Fonction Publique Territoriale est de 61% (en 2020) d'après le rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique de la *Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)*.

4 – La répartition par sexe, par filière et par catégorie hiérarchique

L'âge moyen des agents est de 45 ans.

Filière	Agents titulaires	Agents contractuels
Administrative	53 ans	33 ans
Animation	44 ans	28 ans
Culturelle	50 ans	41 ans
Médico-sociale	46 ans	47 ans
Sociale	56 ans	24 ans
Sportive	50 ans	42 ans
Technique	52 ans	44 ans
Non statutaire (personnel enseignant, surveillance de cantine, accompagnement scolaire etc.)		48 ans
Moyenne	51 ans	41 ans

L'âge moyen des fonctionnaires est supérieur de 10 ans à celui des contractuels.

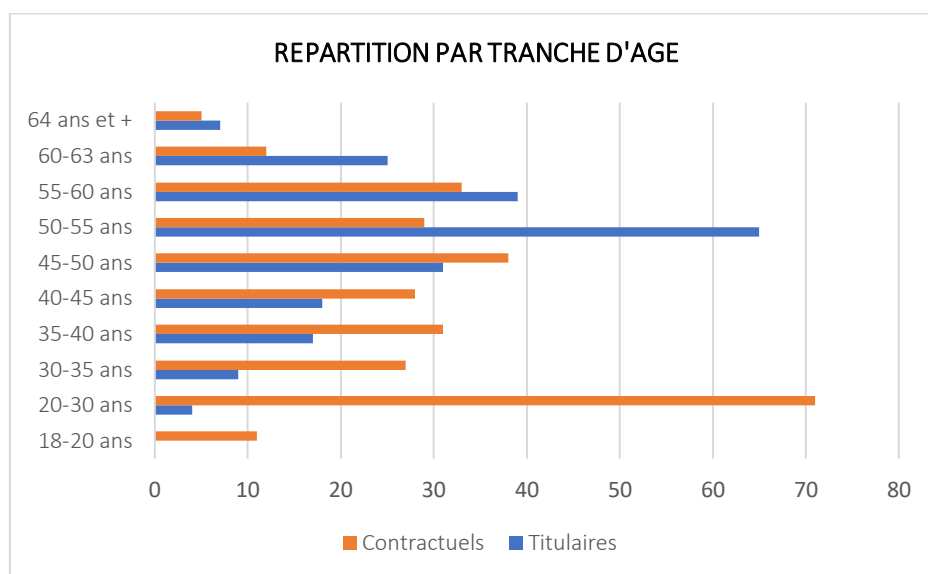
L'âge moyen des femmes de la Collectivité est de 45.89 ans contre 45.75 ans en 2022.

L'âge moyen des hommes de la Collectivité est de 44.49 ans contre 43.14 ans en 2022.

49 agents sont âgés de + de 60 ans, dont 12 sont âgés de 64 ans et + ; en outre, 1 agent a sollicité un recul de la limite d'âge fixé par la loi à 67 ans.

La répartition par tranche d'âge

	Agents titulaires	Agents contractuels
18-20 ans	-	11
20-30 ans	4	71
30-35 ans	9	27
35-40 ans	17	31
40-45 ans	18	28
45-50 ans	31	38
50-55 ans	65	29
55-60 ans	39	33
60-63 ans	25	12
64 ans et +	7	5



Les agents de moins de 30 ans relèvent principalement de la filière animation (30 agents) et de la filière administrative (12 agents).

215 agents sont âgés de plus de 50 ans : environ 2/3 est concentré dans les filières technique (92 agents) et administrative (38 agents).

Avec le vieillissement des agents, le risque d'usure professionnelle apparaît de plus en plus prégnant et la mise en place ainsi que le développement d'une démarche de **Gestion Prévisionnelle de l'Emploi**, des **Effectifs** et des **Compétences** (GPEEC) se révèle déterminante pour accompagner, anticiper le changement.

5 – La répartition du temps de travail

La durée légale du travail pour un temps complet est fixée à 1607h soit 35h hebdomadaires.

La Ville de Garches s'est engagée dans la mise en œuvre de l'obligation du temps de travail annuel à 1607h dès 2021 par délibération n°21.09.22/08 du 22 septembre 2021 portant harmonisation du temps de travail à la Ville de Garches. L'objet de cette mesure est à la fois de condenser le temps de travail lorsque l'activité est plus dense ; tout en garantissant aux agents une rémunération identique tout au long de l'année et des repos compensateurs nécessaires à une qualité de vie privée.

Les agents bénéficiant jusqu'alors d'une rémunération incluant des heures supplémentaires ont perçu des primes à titre de compensation et de manière plus large une équité salariale a été mise en place.

Le régime de travail des agents est de 37h30 hebdomadaires, avec l'attribution annuelle d'une compensation sous forme de 14 jours de ARTT (aménagement et réduction du temps de travail).

L'annualisation du temps de travail se décline comme suit par filière :

Administrative	74 agents
Animation	31 agents
Culturelle	10 agents
Médico-social	33 agents
Social	15 agents
Sportive	9 agents
Technique	182 agents
TOTAL	354 agents

Ne sont pas concernés : les professeurs et assistants du conservatoire et l'EDS

A titre liminaire, voici la définition des trois types de temps de travail :

Temps complet

Un emploi à temps complet est un emploi sur lequel la durée de travail correspond à la durée légale de travail.

Temps non complet

Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail. La durée hebdomadaire de service d'un emploi à temps non complet correspond à une fraction d'emploi exprimée en heures.

Temps partiel

Les dispositions générales relatives au temps partiel sont inscrites dans le Code Général de la Fonction Publique (articles L612-1 à L612-8) et sont fixées par le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à sa mise en œuvre de la Fonction Publique Territoriale.

Le temps partiel est un aménagement du temps de travail de l'agent titulaire ou contractuel employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet (et à temps non complet si de droit).

L'autorisation est accordée pour une période comprise entre 6 mois et 1 an.

On distingue :

- **Le temps partiel sur autorisation** : accordé sur demande et sous réserve des nécessités du service ; quotité de travail comprise entre 50% et 90%.
- **Le temps partiel de droit** : accordé sur demande ; quotité de travail de 50%, 60%, 70% ou 80% ; principalement pour les motifs suivants :
 - A l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ;
 - Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
 - Pour les agents reconnus handicapés.

Les effectifs de la Collectivité se déclinent comme suit :

Les agents exercent essentiellement leurs fonctions à temps complet (70%)

☞ Dont 60% sont des fonctionnaires et 40% des contractuels.

Temps non complet

Les filières les plus concernées par le temps non complet sont :

- La filière **animation**, il s'agit des animateurs des accueils de loisirs ;
- La filière **culturelle**, qui s'explique par les métiers exercés : beaucoup d'agents occupent des postes de professeurs au Conservatoire ;
- La filière **sportive**, il s'agit majoritairement des animateurs de l'École des Sports.
- **Hors filière statutaire**, on retrouve le personnel enseignant, les accompagnants scolaires, les surveillants de cantine.

5.60% des agents sont à temps partiel

La part des agents en temps partiel de droit est moins importante que celle concernant le temps partiel sur autorisation.

Répartition par filière et par type de temps partiel au 31 décembre 2023 :

Filière	Sur autorisation	De droit
Administrative	2	
Animation		3
Culturelle	2	2
Médico-sociale	6	2
Sociale	4	
Sportive		
Technique	6	1
TOTAL	20	8

Seuls 3 hommes ont demandé à bénéficier d'un temps partiel.

La quotité de travail la plus représentée est 80% avec 15 agents. Puis, nous avons 9 agents à 90%, 1 agent à 70%, 2 agents à 60% et 1 agent à 50%.

6 – Le télétravail

Par délibération n°2020/82 du 12 octobre 2020, la Ville de Garches a adopté la charte du télétravail.

Pour l'année 2023, le télétravail concerne 22 agents, dont 20 agents pour la filière administrative et 2 agents pour la filière technique.

La quotité de travail définie dans la charte est d'un jour par semaine, le jour peut être fixe ou mobile en fonction de la nécessité de service. La quotité peut être augmentée sur la semaine en fonction de la charge de travail du service.

Pour exemple, en 2023, les agents du Service des Ressources Humaines ont réalisé une moyenne de 22 jours de télétravail sur l'année (4 agents).

7 – La rémunération

Pour l'année 2023, les charges de personnel (012) représentent **17 782 779,61€** (contre 17 679 405€ en 2022 y compris CEP et CCAS) dont 10 128 494,02€ de salaires et 7 654 285,59€ de charges.

La part des primes et indemnités toutes confondues représentent au sein du 012 un volume de 2 543 479,15€ répartis comme suit :

Catégorie	Montant
Catégorie A	440 349,17€
Catégorie B	634 601,97€
Catégorie C	1 451 278,03€
Sans catégorie	17 249,98€
TOTAL	2 543 479,15€

Les primes et indemnités comprennent l'allocation mariage, l'allocation PACS, l'allocation décès agent, l'allocation décès conjoint, l'allocation décès d'un enfant, l'allocation naissance, l'allocation mariage d'un enfant d'agent, l'allocation rentrée scolaire, l'allocation retraite, l'allocation « Médaille » (argent – vermeil – or), l'astreinte, l'IFSE, l'indemnité annuelle, les indemnités de congés payés, l'indemnité de chaussures et petits équipements, l'indemnité de fin de contrat, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de régie, l'indemnité de rupture conventionnelle, l'indemnité de suivi et d'orientation, l'indemnité compensatrice hausse CSG, le CIA, la prime de fin d'année, la prime responsabilité et le transfert primes/points.

8 – L'assurance chômage

Jusqu'en 2021, la Ville de Garches était sous le régime de l'auto-assurance pour les contractuels. Selon ce principe, l'employeur assure lui-même le risque de chômage de ses agents contractuels en prenant à sa charge la gestion administrative et le coût financier. Ce coût est imputé sur le chapitre 012.

En 2021, la Ville de Garches a choisi de souscrire un contrat d'adhésion à l'assurance chômage. Cette adhésion a pris pour effet au 1^{er} mars 2021 pour une durée de 6 ans.

La cotisation patronale représente 4,05% du salaire brut fiscal.

Le régime de l'auto-assurance est maintenu pour les agents titulaires, et ce de manière obligatoire. Il peut s'agir d'agents titulaires ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement (1 agent concerné en

2023), d'agents ayant conclu avec la Ville une rupture conventionnelle (1 agent concerné en 2023) ou d'agents démissionnaires dont la situation fait l'objet d'un réexamen après la période réglementaire de 121 jours (aucun agent concerné en 2023).

7 agents ont perçu l'ARE au moins une fois en 2023 (contre 11 agents en 2022 et 26 agents en 2021).

Cela représente un coût total de 43 096 € sur l'année (contre 127 615€ en 2022).

Le reliquat des droits pour les demandeurs d'emploi en cours d'indemnisation se monte à 69 910 €.

Au total, le reliquat des droits ouverts et non prescrits est de 134 085 €.

Le montant des indemnisations au titre de l'assurance chômage s'élevait en 2018 à 401 653€, en 2019 à 351 693€ et en 2020 à 217 003€ contre 127 615€ en 2022 et 43 096€ en 2023.

9 – Le handicap

Conformément à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, tout employeur public qui emploie au moins 20 équivalents temps plein (ETP) a l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion minimale de **6 %** de l'effectif total.

Ce taux représente un effectif de 30 personnes pour la Ville de Garches.

En 2022, la collectivité employait 23 agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), soit 4,19%.

Au 31 décembre 2023, la Collectivité emploie 5 % de travailleurs handicapés soit un effectif de 25 personnes.

Ces travailleurs relèvent majoritairement de la catégorie C.

Ont ainsi été recensés :

- **13 travailleurs reconnus handicapés** par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (RQTH et assimilé) ; 11 titulaires et 2 contractuels ; 10 femmes et 3 hommes
- **1 agent bénéficiaire de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)** ; 1 femme
- **4 agents titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)** ; 2 femmes et 2 hommes
- **7 agents ayant fait l'objet d'un reclassement suite à avis médical** ; 7 titulaires ; 7 femmes

Un travail de fond a été mené quant à la mise à jour des dossiers des agents ayant bénéficié de reclassements informels. Nous attendons la fin de la campagne de contrôle par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIFHFP) pour acter le pourcentage d'emploi pour 2023.

En 2024, une campagne de sensibilisation sera engagée auprès des agents afin d'améliorer la connaissance de l'Administration quant à sa population de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.

10 – Les positions statutaires

Les fonctionnaires sont obligatoirement placés dans l'une des quatre positions statutaires prévues par le statut général des fonctionnaires : activité, détachement, disponibilité ou congé parental.

En 2023, nous recensons **36 agents** en détachement, disponibilité ou congé parental répartis comme suit :

Détachement

Le détachement a pour vocation de permettre la mobilité entre les trois fonctions publiques : Territoriale, Hospitalière et État mais aussi au sein de la même fonction publique voire la même collectivité.

Les agents sont ainsi détachés dans des structures variées : Ministère de la Culture, Centre Hospitalier, Ville de Paris, organisme privé etc.

Au 31 décembre 2023, 8 agents relevant des effectifs de la collectivité sont en détachement de longue durée (> 6 mois).

Disponibilité

Un fonctionnaire souhaitant interrompre son activité professionnelle auprès de la collectivité, sans démissionner de ses fonctions, peut demander à bénéficier d'une période de disponibilité.

Au 31 décembre 2023, 26 agents relevant des effectifs de la collectivité sont en disponibilité pour les motifs suivants contre 23 agents au 31 décembre 2022 :

- 19 disponibilités pour convenances personnelles ;
- 1 disponibilité pour effectuer des études (ou recherches dans l'intérêt général) ;
- 1 disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ;
- 4 disponibilités pour suivre son conjoint ;
- 1 disponibilité d'office pour raisons de santé (droit statutaire à congé de maladie épuisé entraînant l'initiation d'une procédure de retraite pour invalidité).

Congé parental

Le congé parental permet à un agent d'élever un enfant à la suite de sa naissance ou à son adoption.

Au 31 décembre 2023, 2 agents relevant des effectifs de la collectivité sont en congé parental dont 1 agent contractuel contre 3 agents en 2022.

Aménagement de la position d'activité : le congé de présence parentale

Il est accordé à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Au 31 décembre 2023, 1 agent relevant des effectifs de la collectivité est en congé de présence parentale.

Plus de 8 agents sur 10 hors position d'activité sont des femmes (86%).
--

11 – Les arrivées et départs de la Collectivité

11-1 - Les arrivées au sein de la Collectivité

Cet indicateur reprend le nombre d'agents recrutés au cours de l'année 2023.

Les modes d'arrivées se déclinent comme suit :

✓ **Recrutement direct** d'agents contractuels : **104**

Ces agents sont recrutés sur le fondement de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction Publique pour faire face à une vacance temporaire d'emploi pour laquelle aucun fonctionnaire n'a pu être recruté.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Filière administrative	2	5	7
Filière animation		2	26
Filière culturelle	3	3	
Filière médico-sociale	2	1	
Filière sociale			1
Filière sportive		3	
Filière technique		1	38
Autres (accompagnant scolaire non enseignant, surveillant de cantine)			10
TOTAL	7	15	82

N.B. : Si la majorité des recrutements apparaît dans la filière technique, cela ne reflète pas la réalité fonctionnelle : le personnel travaillant dans les crèches et les écoles est effectivement nommé dans un cadre d'emplois de la filière technique alors même qu'il exerce le métier d'aide auxiliaire de puériculture ou d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM).

✓ **Remplacement** d'agents temporairement indisponibles : **12**

Cela concerne principalement les filières sportive et culturelle pour lesquelles il est indispensable de pallier l'absence d'agents placés en arrêt (maladie ou accident) et en congés annuels.

✓ Recrutement par voie de **mutation** : **5** agents relevant des filières de l'animation, culturelle, médico-sociale et technique.

✓ Recrutement par voie de **détachement** : **4** agents dont 2 sont issus de la filière médico-sociale et sont titulaires de la Fonction Publique Hospitalière ; 1 est issu de la filière sportive et titulaire de la Ville de Paris ; 1 est issu de la filière technique et titulaire de la Fonction Publique Territoriale (détachement dans un autre cadre d'emplois).

✓ **24** agents ont été recrutés pour faire face à un **accroissement saisonnier d'activité** : 13 sont issus de la filière animation, 8 de la filière sportive et 3 de la filière culturelle (dont 1 dans le cadre d'un cumul d'activité à titre accessoire).

Pour rappel, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

✓ Suite à la **mise en sommeil de la Caisse des Écoles Publiques**, il est à noter le transfert au 1^{er} janvier 2023, de **11** agents (dont 3 titulaires) au sein des effectifs de la Mairie de Garches.

✓ **Sécurisation des traversées piétonnes devant les écoles** : **1** agent a été recruté pour effectuer la surveillance devant l'école primaire Ramon.

✓ **Personnel enseignant** : la Ville a recruté **6** enseignants pour participer aux classes de découvertes dites « déplacées », et **11** enseignants pour exercer la mission d'accompagnant scolaire.

✓ **6** agents ont été recrutés pour officier en tant que **jury au Conservatoire**.

✓ La Ville de Garches a fait appel à l'association **SOS Maîtres-Nageurs Sauveteurs** afin de permettre à la piscine de fonctionner dans des conditions de sécurité optimales (missions de surveillance), notamment en cas de besoin ponctuel.

✓ **Campagne de recensement 2023** : **1** agent contractuel a été recruté en sus de **3** agents titulaires exerçant la fonction d'agent recenseur dans le cadre d'un cumul libre.

✓ **En matière de soutien à l'emploi**, la Ville de Garches a recruté **1** alternante préparant un Master 2 et a permis à **1** étudiant en Master 1 d'effectuer un stage rémunéré au sein de sa Municipalité.

11-2 - Les départs de la Collectivité

Cet indicateur recouvre les départs à la retraite mais aussi toutes autres sorties définitives comme les démissions, licenciements, non renouvellements de contrat ou décès.

L'état des départs de la Collectivité au 31 décembre 2023 se décline comme suit :

Agents contractuels								
Fin de Période d'essai		Fins de contrats				Démissions	Licenciements	Total
Démissions	Licenciements	Emplois permanents	Vacataires	Remplaçants	Saisonniers			
5	16	59	8	46	17	32	4	187
Agents titulaires								
Fin de détachement	Fin de disponibilité	Mutation	Retraites	Démissions	Rupture conventionnelle	Licenciements	Décès	Total
2	1	12	13	2	1	1	1	33

Il s'agit principalement d'agents contractuels dont une part significative de personnels remplaçants (maître-nageurs) et saisonniers. Concernant les démissions et fins de contrats « classique », le secteur de l'animation est surreprésenté comme décliné ci-dessous par filière.

Ainsi, les agents contractuels en rupture de période d'essai se déclinent comme suit par filière :

Filière	En période d'essai		Hors période d'essai	
	Démission	Licenciement	Démission	Licenciement
Administrative	3	3	3	1
Animation	-	7	8	1
Culturelle	-	-	2	-
Médico-sociale	-	-	1	-
Sociale	-	-	-	-
Sportive	-	1	2	-
Technique	1	5	11	1
Non statutaire	1	-	5	1

Quant aux agents contractuels en fin de contrat se déclinent comme suit par filière :

Filière	Emplois permanents	Vacataires	Remplaçants	Saisonniers
Administrative	5	-	3	-
Animation	10	-	6	6
Culturelle	7	1	1	2
Médico-sociale	1	-	-	-
Sociale	1	-	-	-
Sportive	4	-	34	9
Technique	12	-	2	-
Non statutaire	11	7	-	-

S'agissant des agents titulaires (hors retraites), ces derniers se déclinent comme suit par filière :

Filière	Mutations	Autres motifs
Administrative	1	2
Animation	2	-
Culturelle	1	2
Médico-sociale	2	-
Sociale	1	2
Sportive	1	-
Technique	4	2

Retraites

En 2023, il y a eu **13 départs** à la retraite soit **6 % de l'effectif des titulaires** soit 2 de plus comparativement à 2022.

Ces départs concernent majoritairement des femmes, à 77 %.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H
Filière administrative		1			2	
Filière médico-sociale	1		1			
Filière technique		1			6	1
TOTAL	1	2	1		8	1

Les motifs de départ à la retraite sont principalement liés :

- aux dispositifs anticipés de la « carrière longue » et « parent d'au moins trois enfants » (4 agents) ;
- à l'atteinte de la limite d'âge (2 agents) ;
- à l'invalidité reconnue par le Conseil Médical (2 agents).

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale a contraint certains agents à repousser leur départ à la retraite, en raison du recul de l'âge légal ou ne réunissant plus la durée d'assurance requise.

Rupture conventionnelle

La loi de transformation de la Fonction Publique parue au Journal Officiel le 7 août 2019 précise dans son article 72, la possibilité de recours aux ruptures conventionnelles dans la Fonction Publique. En 2023, **1** demande émanant d'un agent de catégorie C, relevant de la filière administrative, a été accordée par l'administration.

CHAPITRE 2 – PARCOURS PROFESSIONNELS

La loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique promeut la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des agents.

La formation tout au long de la carrière des agents en est un axe prioritaire au motif qu'elle permet une progression des agents, de disposer de perspectives d'évolution professionnelle ainsi qu'elle constitue un des leviers d'action pour agir sur les secteurs de recrutement en tension.

1 – La formation

250 agents ont bénéficié d'une formation en 2023 dont 193 agents ayant bénéficié des formations sanctionnées par le CNFPT. Ce qui correspond à 542 stages suivis et 5 215 heures de formation.

Répartition du nombre de stages par spécialités :

- Affaires juridiques : 2
- Approches fondamentales : 62
- Citoyenneté, population : 56
- Culture : 24
- Éducation, animation, enfance : 146 (dont 80 pour la journée pédagogique crèche)
- Évolution professionnelle : 11
- Finances : 1
- Gestion des ressources humaines : 149 (majoritairement droits et obligations des agents publics)
- Management et pilotage des ressources : 36
- Prévention et sécurité : 8
- Restauration collective : 6
- Santé, sécurité et conditions de travail : 32
- Urbanisme, aménagement : 2
- Voirie et infrastructures : 7

2 – Les promotions et l'évolution professionnelle

La Ville de Garches travaille sous l'autorité du centre interdépartemental de gestion (CIG) pour ce qui est de la promotion interne et de l'évolution professionnelle des agents.

Promotions internes

La promotion interne est un mode **dérogatoire** d'accès à un nouveau cadre d'emplois, fondée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et la valeur professionnelle. Pour rappel, le mode de recrutement de droit commun de la Fonction Publique est le concours.

De ce fait, le nombre de postes ouverts à ce titre (et donc le nombre de nominations) est volontairement limité par le statut particulier. Chaque décret fixe une proportion (un quota) de postes pouvant être ouverts en fonction des recrutements de fonctionnaires intervenus dans le cadre d'emplois de promotion interne considéré (tous grades confondus). Ce calcul est effectué par le CIG de la Petite Couronne Ile-de-France, sur l'ensemble des recrutements intervenus dans les collectivités affiliées.

Au titre de la promotion interne 2023, 6 dossiers ont été proposés à la promotion interne et ont reçu un **avis favorable** du Président du CIG de la Petite Couronne Ile-de-France :

- 2 agents ont été inscrits sur la liste d'aptitude du 29 mars 2023 pour l'accès au cadre d'emplois des **agents de maîtrise territoriaux** ; 2 hommes soit 100 % (nomination en 2023).
- 1 agent a été inscrit sur la liste d'aptitude du 21 juin 2023 pour l'accès au cadre d'emplois des **animateurs territoriaux** ; 1 femme soit 100 % (nomination en 2023).
- 3 agents ont été inscrits sur la liste d'aptitude du 15 novembre 2023 pour l'accès au cadre d'emplois des **attachés territoriaux** ; 2 femmes et 1 homme, soit respectivement 67 % et 33 % (nomination en 2024 sur la base du tableau des effectifs).

Avancements de grade

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emploi, et peut impliquer l'exercice de nouvelles responsabilités. Il est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale.

En 2023, les promotions par avancement de grade sont **en hausse** pour atteindre **35** (contre 15 en 2022) et sont réparties comme suit :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Filière administrative	1	1	6
Filière animation		2	
Filière culturelle	1	1	
Filière sociale	1		1
Filière sportive		2	
Filière technique			19
TOTAL	3	6	26
Répartition par sexe	3 femmes – 100 %	3 femmes – 50 % 3 hommes – 50 %	17 femmes – 65 % 9 hommes – 35 %

Avancements d'échelon

Chaque cadre d'emplois est composé de plusieurs grades auxquels est rattachée une grille indiciaire fixée par décret composée d'un certain nombre d'échelons.

L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement. Il est accordé au fonctionnaire en fonction de la seule ancienneté, de plein droit selon un cadencement unique.

La décision d'avancement d'échelon est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale.

La Ville de Garches dénombre 90 agents concernés, répartis comme suit :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Filière administrative		4	14
Filière animation		3	3
Filière culturelle		2	2
Filière médico-sociale	3	9	
Filière sociale	2		3
Filière sportive		1	
Filière technique			44
TOTAL	5	19	66
Répartition par sexe	5 femmes – 100 %	18 femmes – 95 % 1 homme – 5 %	44 femmes – 67 % 22 hommes – 33 %

Ce chiffre est stable, puisque 92 agents avaient été concernés en 2022.

Pour mémoire, des mesures salariales ont été adoptées par le gouvernement au profit des agents publics avec notamment au 1^{er} juillet 2023 :

- La hausse de la valeur du point d'indice de 1.5 % ;
- L'attribution de points d'indice majoré différenciés (concernant principalement la catégorie C).

Réussite aux concours

En 2023, **2 femmes** ont été admises aux concours suivants :

- Infirmier en soins généraux, catégorie A ; nomination le 1^{er} juin 2023.
- Adjoint du patrimoine principal de 2^{ème} classe, catégorie C ; nomination le 1^{er} octobre 2023.

Le service des Ressources Humaines est à la disposition des agents pour les accompagner dans les démarches d'évolution de carrière : aide à l'inscription aux concours/examens professionnels, aux formations statutaires obligatoires (de professionnalisation au 1^{er} emploi et tout au long de la carrière).

Intégration directe – mobilité fonctionnelle

Au cours de sa carrière, un agent est amené à changer de fonction, de service, parfois de métier. La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction Publique a consacré la création de nouveaux droits à la mobilité avec notamment le droit à l'intégration directe : tout fonctionnaire peut accéder à un autre cadre d'emplois que le sien, au sein d'une même collectivité.

En 2023, **3 agents** ont ainsi bénéficié d'une intégration directe dans la filière administrative.

Cette intégration permet à l'agent de prétendre à un déroulement de carrière cohérent avec ses nouvelles missions. Ce changement est, en outre, réalisé sur la base d'une grille indiciaire équivalente, il n'y a donc pas d'avantage pécuniaire à la réalisation de cette intégration.

3 – Les sanctions disciplinaires

La loi n° 2019-638 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique a harmonisé les sanctions entre les trois Fonctions Publiques. L'échelle des sanctions pour le fonctionnaire est la suivante :

Premier groupe

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours

Deuxième groupe

- La radiation du tableau d'avancement
- L'abaissement d'échelon
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours

Troisième groupe

- La rétrogradation
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans

Quatrième groupe

- La mise à la retraite d'office
- La révocation

En 2023, **2 sanctions** disciplinaires ont été prononcées à l'encontre d'agents contractuels :

- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours (sans saisine du Conseil de Discipline) ayant conduit l'agent à démissionner après décision de non reconduction de son contrat et,
- Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement pour faute grave (avec saisine du Conseil de Discipline).

4 – Les entretiens professionnels

La loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 portant modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles prévoit que l'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des agents se fonde non plus sur une notation, mais sur un entretien professionnel. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent concerné.

Par délibération en date du 21 décembre 2017, la Ville de Garches a mis en place un régime indemnitaire visant à valoriser l'investissement et le travail des agents, en instaurant, notamment, le versement d'un complément indemnitaire annuel, indexé sur cet entretien.

D'abord destinée aux agents titulaires de la collectivité, cette mesure a été étendue en 2021 aux agents contractuels en emploi permanent de la Collectivité.

Dans ce cadre, l'entretien professionnel est un outil au service du management et de l'organisation des services. C'est également un moment d'échange privilégié, entre l'agent et son N+1, pour réaliser un bilan et envisager de nouvelles perspectives professionnelles.

Les thématiques évoquées portent sur les résultats professionnels obtenus, les objectifs à venir, la manière de servir, les acquis de l'expérience professionnelle, les capacités d'encadrement, les besoins éventuels de formation et les perspectives d'évolution professionnelle.

Depuis 2022, les modalités de mise en œuvre des entretiens professionnels ont été revues.

Afin de permettre un point d'étape et réajuster, si nécessaire, les objectifs fixés en fin d'année, un entretien à mi-parcours a été mis en place. C'est également l'opportunité pour l'agent et son supérieur d'échanger dans le cadre d'un moment dédié, sur les perspectives de carrière de l'agent évalué.

Ainsi, en 2023, **379 entretiens professionnels ont été conduits**, auprès de 215 agents titulaires et 164 agents contractuels.

CHAPITRE 3 – ABSENCES ET CONGES

1 – Les maladies ordinaires

Le congé de maladie ordinaire est octroyé lorsque la maladie dont est atteint l'agent ne présente pas de gravité particulière mais l'empêche d'exercer ses fonctions.

Les fonctionnaires bénéficient de leur rémunération pendant un an : en plein traitement pendant une période de 90 jours et en demi-traitement pendant les 270 jours restant ; alors que les agents contractuels bénéficient d'un congé de maladie ordinaire rémunéré en fonction de leur ancienneté :

Avant 4 mois de service	Congé de maladie non rémunéré
Après 4 mois de services	1 mois à PT et 1 mois à DT
Après 2 ans de services	2 mois à PT et 2 mois à DT
Après trois ans de services	3 mois à PT et 3 mois à DT

Une journée de carence dans la fonction publique en cas d'arrêt maladie est de nouveau appliquée depuis le 1er janvier 2018. Ainsi l'ensemble des agents ne bénéficient du maintien de leur rémunération qu'à compter du deuxième jour du congé de maladie ordinaire.

Le nombre de jours d'absence pour maladies ordinaires se décline comme suit par catégorie et filière :

Catégorie	Filière							Hors filière	TOTAL
	Adm	Tech	Animat	Cultur	Sportiv	Sociale	Médi-so		
Catégorie A	296			92		2	67		457
Catégorie B	128		3	141	79		442		793
Catégorie C	632	2 183,5	199	11			420		3 445,5
Hors catégorie								64	64
TOTAL	1056	2 183,5	202	244	79	2	929	64	4 759,5

Le nombre d'agents concernés est de 197 contre 215 en 2022 ; soit une moyenne de jours d'absence par agent de 24,16.

En 2023, le nombre de jours pour maladie ordinaire est de 4 759,5 jours contre 5 135 jours en 2022.

2 – Les congés de longue maladie

Le congé de longue maladie (CLM) est octroyé lorsque la maladie dont est atteint le fonctionnaire rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses missions.

La liste indicative des maladies ouvrant droit à un CLM figure sur l'arrêté du 14 mars 1986. Toutefois, le bénéficiaire d'un congé de longue maladie peut être accordé pour une maladie non inscrite répondant à la définition sur avis du Conseil médical.

L'attribution du CLM s'effectue par période de 3 à 6 mois et sa durée maximum est fixée à trois ans quelle que soit l'affection.

Le CLM est renouvelable. Le droit intégral à congé de longue maladie, soit trois ans, est ouvert chaque fois qu'entre deux périodes de congé de longue maladie, la reprise des fonctions est au moins égale à un an.

Si la demande de CLM est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1ère période de CLM part du jour de la 1ère constatation médicale de la maladie et le CMO est requalifié en CLM.

L'octroi d'un CLM nécessite la saisine préalable du Conseil médical réuni en formation restreinte.

3 agents ont bénéficié de congés de longue maladie ou de longue durée en 2023 se déclinant comme suit par filière en nombre de jours d'absence :

	FILIERE			TOTAL
	ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	CULTURELLE	
	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie B	
Nbre de jours d'absence	365	14	89	468

3 – La maternité

13 agents ont été en congé maternité en 2023 soit une moyenne de 114.15 jours par agent se déclinant comme suit par filière et catégorie en nombre de jours d'absence :

	ADMINISTRATIVE			TECHNIQUE			MEDICO-SOCIALE			ANIMATION			HORS FILIERE	TOTAL
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C		
Nbre Jours d'absence	227		112			574	2	345				112	112	1484

4 – Les accidents du travail

22 accidents du travail ont été déclarés au 31 décembre 2023 (contre 49 au 31 décembre 2022) représentant 477,5 jours d'absence.

Motifs	Filière					TOTAL
	Admini	Techni	Animat	Médico-soc	Sportive	
Chute	1	3	1	-	1	6
Coup	1	2	-	-	-	3
Manipulations	-	-	-	2	-	2
Mauvais mouvement (douleurs au dos)	-	5	-	-	-	5
Cheville tordue	1	1	1	-	-	3
Bras ou doigt coincé	-	3	-	-	-	3
Total accident déclaré	3	14	2	2	1	22
Nombre de jours d'arrêts	13	429,5	13	16	6	477,5

Attention : 87 jours d'arrêts en 2023 portent sur des accidents survenus en 2022.

Le taux accident du travail à compter du 1^{er} janvier 2024 diminuera : il passera à 2.18 % au lieu de 2.41 % en 2023.

5 – Les accidents de trajet

Motifs	Filière					TOTAL
	Admini	Techni	Animat	Médico-soc	Sportive	
Chute	2	1	-	3	-	6
Chevilles tordues	-	1	-	-	-	1
Circulation (véhicule)	1	-	-	-	-	3
Total accident déclaré	3	2	2	3	-	10
Nombre de jours d'arrêts	175	368	13	29	-	586

Attention : 32 jours d'arrêts en 2023 portent sur des accidents survenus en 2022.

6 – Les maladies professionnelles

Une déclaration est recensée en 2023 qui est en cours d'instruction.

7 – Les absences pour enfants malades

Le nombre d'agents concernés est de 71 agents ; soit une moyenne de 3,43 jours d'absences pour enfants malades par agent.

Catégorie	Filière							Hors filière	TOTAL
	Adm	Tech	Animat	Cultur	Sportiv	Sociale	Médi-so		
Catégorie A	10,5	-	-	-	-	-	5,5	-	16
Catégorie B	2	-	7	2	4	-	37	-	52
Catégorie C	16	126,5	22	-	-	-	11	-	175,5
TOTAL	28,5	126,5	29	2	4	-	53,5	-	243,5

8 – Les jours d'absence pour « service non fait »

Le nombre d'agents concernés est de 26 agents ; soit une moyenne de jours de 4,308 d'absences pour service non fait.

Ces jours portent sur des absences sans justificatif.

Catégorie	Filière							Hors filière	TOTAL
	Adm	Tech	Animat	Cultur	Sportiv	Sociale	Médi-so		
Catégorie A	-	-	-	2	-	-	-	-	2
Catégorie B	-	-	-	-	2	-	26	-	28
Catégorie C	6	59	16	-	-	-	1	-	82
TOTAL	6	59	16	2	2	-	27	-	112

CHAPITRE 4 – POLITIQUE D’ACTION SOCIALE

Les agents de la Ville de Garches bénéficient du CNAS pour un budget global de 104 653.87€. La cotisation pour un agent actif est de 212€ et 137€ pour un agent retraité.

Le Centre National d’Action Sociale (CNAS) a pour objet d’améliorer la qualité de vie des agents de la fonction publique territoriale en proposant un large éventail de prestations (aides, prêts, chèques vacances, etc).

Le nombre d’adhérents au CNAS est de 447.

Les agents de la Ville de Garches bénéficient aussi des prestations du **CSAPC**, association du personnel dont le **nombre d’adhérents en 2023 est de 354.**

La politique d’action sociale de la Collectivité est aussi basée sur le versement d’allocations telles que l’allocation de rentrée, l’allocation naissance, l’allocation mariage et PACS et le remboursement des frais de centres de loisirs.

CHAPITRE 5 – DIALOGUE SOCIAL

1 – Les jours de grève

Au cours de l'année 2023, **13 grèves nationales** ont été déclarées notamment s'agissant de la retraite ou encore dans le secteur de la petite enfance se déclinant comme suit par filière :

DATES	FILIERES							TOTAL
	ADMINISTRATIVE	TECHNIQUE	SPORTIVE	SOCIALE	MEDICO-SOCIALE	CULTURELLE	ANIMATION	
19/01/2023	1	14	2	1	4	3	10	35
31/01/2023	1	5	2	-	4	1	2	15
07/02/2023	-	6	-	1	8	1	3	19
16/02/2023	-	5	-	-	4	1	1	11
07/03/2023	1	16	-	1	8	2	5	33
15/03/2023	-	1	-	-	-	5	6	12
23/03/2023	1	10	-	2	13	1	5	32
28/03/2023	1	2	-	-	1	-	2	6
06/04/2023	-	7	-	-	3	-	5	15
13/04/2023	-	2	-	-	-	2	4	8
06/06/2023	-	5	-	1	2	-	3	11
13/10/2023	-	11	-	-	4	1	6	22
19/10/2023	-	21	-	1	10	-	-	32
TOTAL	5	105	4	7	61	17	52	251

2 – Les instances sociales

Le **Comité Social Territorial (C.S.T)** est une nouvelle instance issue de la fusion entre les Comités Techniques et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) intervenue en décembre 2022.

Organe consultatif, il se compose à parts égales de représentants de la Collectivité et du personnel, et a compétence pour examiner les questions d'ordre collectif énumérées aux articles 54 et 55 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

En 2023, le C.S.T s'est réuni à quatre reprises :

- Le 13 janvier ;
- Le 30 janvier ;
- Le 22 mai ;
- Le 23 novembre.

La **Formation Spécialisée** en matière de Santé, de Sécurité, et des Conditions de Travail (FSSSCT) s'est réunie à 3 reprises en 2023, dont 2 en raison d'un signalement de risques psychosociaux des agents émanant du service Ressources humaines et du service Sécurité/Prévention.