

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024



**SYNTHÈSE
2024**

SOMMAIRE

ÉDITO	3
INTRODUCTION	4
• Références juridiques, objectifs et données analysées du RSU	Page 5
• Nouveautés du RSU 2024	Page 6
PRÉSENTATION DE LA COLLECTIVITÉ	7
• Contexte économique et social national de l'année 2024	Page 8
• Retour sur les actions marquantes de l'année 2024 de la collectivité	Page 9
PRÉSENTATION DES INDICATEURS RSU	11
1. Les effectifs	Page 12
• <i>Répartition des effectifs</i>	<i>Page 12</i>
• <i>Âge</i>	<i>Page 17</i>
• <i>Évolution des effectifs</i>	<i>Page 18</i>
2. Les conditions de travail	Page 21
• <i>Organisation du travail</i>	<i>Page 21</i>
• <i>Santé et sécurité</i>	<i>Page 26</i>
3. La rémunération et les avantages sociaux	Page 28
• <i>Politique salariale</i>	<i>Page 28</i>
• <i>Avantages sociaux</i>	<i>Page 29</i>
4. Le dialogue social et les relations collectives	Page 32
• <i>Instances paritaires</i>	<i>Page 32</i>
• <i>Conflits du travail</i>	<i>Page 33</i>
5. La discipline	Page 34
6. La formation et le développement des compétences	Page 35
• <i>Pourcentage d'agents ayant suivi 1 jour de formation</i>	<i>Page 35</i>
• <i>Jours de formation</i>	<i>Page 35</i>
• <i>Répartition des jours par catégorie</i>	<i>Page 36</i>
• <i>Nombre de journées de formations réalisées</i>	<i>Page 37</i>
• <i>Répartition des dépenses de formation</i>	<i>Page 38</i>
• <i>Répartition des formations dispensées par l'École des métiers</i>	<i>Page 39</i>
7. L'égalité, la diversité et l'inclusion	Page 40
• <i>Égalité professionnelle</i>	<i>Page 40</i>
• <i>Diversité et inclusion</i>	<i>Page 44</i>
8. La promotion et la valorisation des parcours	Page 46
PERSPECTIVES DE L'ANNÉE 2025	48
ANNEXES	50
• Méthodologie	Page 51
• Glossaire	Page 52

ÉDITO

Le Rapport Social Unique (RSU) constitue un outil fondamental de connaissance et de pilotage des ressources humaines au sein de notre collectivité. Il permet de disposer d'une vision consolidée, structurée et partagée de la gestion de nos agents, à travers une analyse fine des effectifs, des parcours professionnels, des conditions de travail, de la formation ou encore de la politique d'égalité.

Plus qu'un simple recueil de données, il constitue un véritable miroir de notre collectivité, reflétant son organisation, ses dynamiques humaines, ses évolutions et ses engagements.

Pour la Ville de Saint-Étienne, collectivité en constante évolution, le RSU s'inscrit pleinement dans une démarche de modernisation de l'action publique et de valorisation des agents. En éclairant les décisions stratégiques par des données objectives et actualisées, il contribue à une gestion anticipée et responsable de nos ressources humaines, au service de la performance publique et de la qualité du service rendu aux Stéphanois. Il donne du sens aux actions engagées et trace des perspectives concrètes.

Ce rapport constitue également un support essentiel au dialogue social, en favorisant la transparence et la concertation. Il reflète notre volonté de construire, collectivement, une fonction publique locale plus attractive, plus inclusive et plus efficiente.

À travers ce rapport, la Ville de Saint-Étienne réaffirme sa volonté de placer l'humain au cœur de son action publique. Il témoigne d'un engagement à construire une politique RH ambitieuse, fondée sur la reconnaissance des compétences, l'accompagnement des parcours et l'amélioration continue des conditions de travail.

Je tiens à remercier l'ensemble des services RH mobilisés pour la production de ce document, reflet de notre collectif.



Bertrand SERT
Directeur Général des Services

INTRODUCTION

Le **Rapport Social Unique (RSU)** constitue un outil stratégique de pilotage et d'aide à la décision pour la collectivité.

Il centralise et analyse des données essentielles relatives aux ressources humaines, permettant ainsi d'évaluer l'évolution des effectifs, des rémunérations, des conditions de travail et des politiques sociales.

Obligatoire chaque année, le RSU repose sur des données chiffrées, arrêtées au 31 décembre de l'année écoulée, afin d'offrir une vision complète et actualisée des ressources humaines de la collectivité.

Références juridiques

- Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique territoriale, modifiant la loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Décret n° 2020-1493 du 20 novembre 2020 relatif à la base de données sociale et au rapport social unique.
- Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociale.
- Arrêté du 14 août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Objectifs du rapport social unique

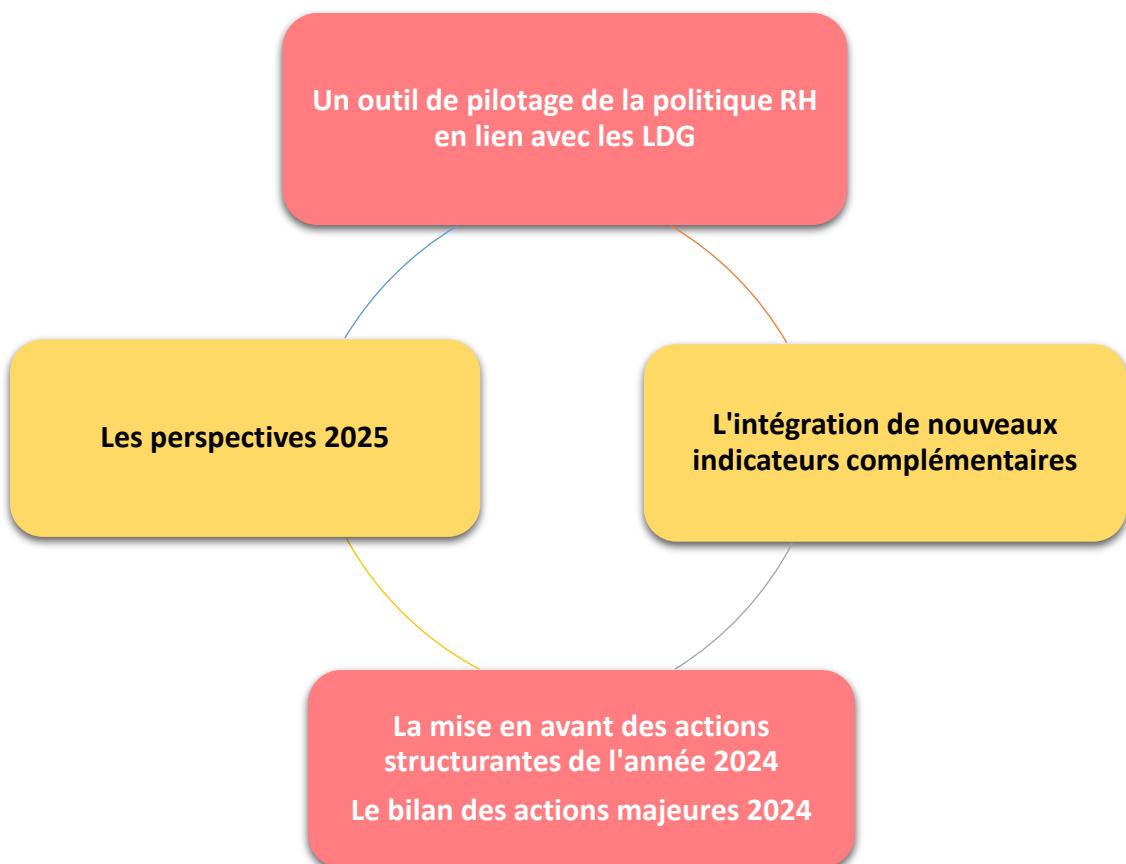
- **Établir un état des lieux détaillé** des effectifs et des conditions de travail au 31 décembre de l'année écoulée.
- **Fournir un cadre d'analyse** pour adapter les politiques RH aux évolutions économiques, sociales et politiques.
- **Favoriser la transparence et le dialogue social**, en mettant à disposition des instances représentatives du personnel des données fiables et structurées.
- **Accompagner les décisions stratégiques**, en identifiant les leviers d'optimisation des ressources humaines.

Données analysées

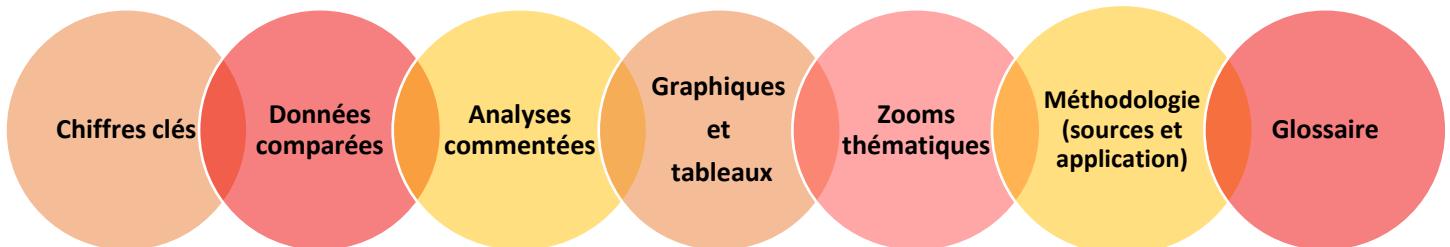
Le RSU recense les **11 thématiques** suivantes, au sein desquelles sont répartis près de **110 indicateurs** :

- L'emploi,
- Le recrutement,
- Les parcours professionnels,
- La rémunération,
- La santé et la sécurité au travail,
- La formation,
- L'organisation et la qualité de vie au travail,
- L'action sociale et la protection sociale,
- Le dialogue social,
- La discipline,
- La politique environnementale.

NOUVEAUTÉS DU RSU 2024



Afin de permettre une meilleure appropriation du rapport, ce document se caractérise par l'intégration de :



PRÉSENTATION DE LA COLLECTIVITÉ

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL NATIONAL DE L'ANNÉE 2024

La rémunération et les avantages sociaux

Attribution de 5 points d'indice pour tous les agents publics, entraînant une revalorisation mensuelle brute d'environ 25 €.

Modification de l'indice minimum de traitement, désormais fixé à l'indice majoré 366 (au lieu de 361).

Versement d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, dont ont bénéficié 2 500 agents.

Augmentation du SMIC, portant le montant brut mensuel à 1 766,92 €.

Plan de déplacement de l'Administration (PDA), dont la prise en charge est fixée à 75 % du prix de l'abonnement utilisé pour les déplacements domicile-travail, pour les agents titulaires et contractuels.

Le temps de travail

Augmentation du plafond du Compte Épargne-Temps (CET), à 70 jours (au lieu de 60) en raison de l'organisation des Jeux Olympiques.

La promotion et la valorisation des parcours

Réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale, facilitant l'accès à un grade supérieur grâce à un assouplissement des quotas. Désormais, pour une promotion interne, il suffit d'avoir recruté 2 agents en externe (au lieu de 3 auparavant).

Dispositif dérogatoire de promotion interne, créé par la loi de Transformation de la Fonction publique. Il permet l'accès à des fonctions de niveau supérieur aux fonctionnaires en situation de handicap (sous certaines conditions d'années de service). Ces dispositions peuvent être mises en œuvre dans le cadre de la promotion interne sur poste et également dans le cadre d'un recrutement sur poste vacant. En 2024, 3 agents en ont bénéficié.

RETOUR SUR LES ACTIONS MARQUANTES DE L'ANNÉE 2024 DE LA VILLE DE SAINT-ÉTIENNE

La stratégie des ressources humaines

Élaboration des Lignes directrices de gestion (LDG) 2024-2026, définissant les priorités en matière d'attractivité, de recrutement, de formation, de promotion et de valorisation des parcours, de mobilité interne et d'inclusion.

Élaboration du plan d'actions égalité femmes-hommes 2024-2026, définissant la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés entre les femmes et les hommes.

Mise en œuvre de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, permettant d'évaluer les progrès réalisés et d'identifier les axes d'amélioration prioritaires.

Élaboration du Plan de lutte contre l'absentéisme, mesure forte de la politique des ressources humaines.

Ce plan s'articule autour de 4 axes de travail : renforcer la prévention, renforcer le suivi des situations individuelles, améliorer la qualité de vie au travail et renforcer le rôle des managers dans la prévention de l'absentéisme.

Mise en place de « Matinales RH », présentant aux directeurs les grandes thématiques de la politique RH (exemples : les Lignes directrices de gestion, le Plan de lutte contre l'absentéisme, l'égalité professionnelle femmes-hommes).

Dispositif de signalement des violences et discriminations

Mise en place d'un dispositif en partenariat avec le Centre de gestion de la Loire, avec une cellule d'écoute composée de personnalités qualifiées, garantissant la neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes, la confidentialité des données recueillies et l'impartialité.

Insertion des personnes en situation de handicap

Nouvelle convention tripartite 2024-2026 entre la Ville de Saint-Étienne, Saint-Étienne Métropole et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), facilitant le recrutement, l'évolution et le maintien dans l'emploi des agents concernés.

La rémunération et les avantages sociaux

Mise en place des Titres-Restaurant, d'une valeur faciale de 6 € (participation employeur de 3,50 € et participation agent de 2,50 €), avec la possibilité d'opter pour un chéquier papier ou une carte magnétique.

Revalorisation de 5 % de la participation employeur à Pass agents.

Revalorisation de la participation employeur à la mutuelle de 12 %.

Ajustement du régime indemnitaire (RIFSEEP), portant notamment sur :

- La suppression de l'écrêttement de la **clause de sauvegarde**,
- La suppression de la **proratisation de l'IFSE** en cas de temps partiel thérapeutique.

Les changements organisationnels

Accompagnement à la mobilité

Suite à la fermeture du restaurant municipal de la Terrasse, 8 agents ont été accompagnés dans leur mobilité vers de nouveaux postes.

Création d'un service commun « Urbanisme et enseignes, publicité »

Depuis le 1^{er} juillet 2024, ce service commun rattaché à la direction de la Cohésion territoriale, met en œuvre les règles d'urbanisme sur la Ville de Saint-Étienne et le règlement local de publicité intercommunal.

PRÉSENTATION DES INDICATEURS RSU

1 LES EFFECTIFS

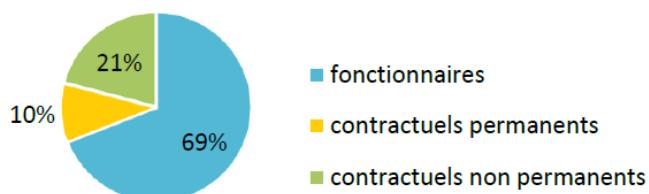
1.1 Répartition des effectifs

Effectifs totaux

Nombre d'agents selon le statut

► 3 255 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

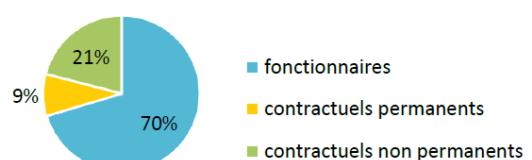
- > 2 247 fonctionnaires
- > 329 contractuels permanents
- > 679 contractuels non permanents



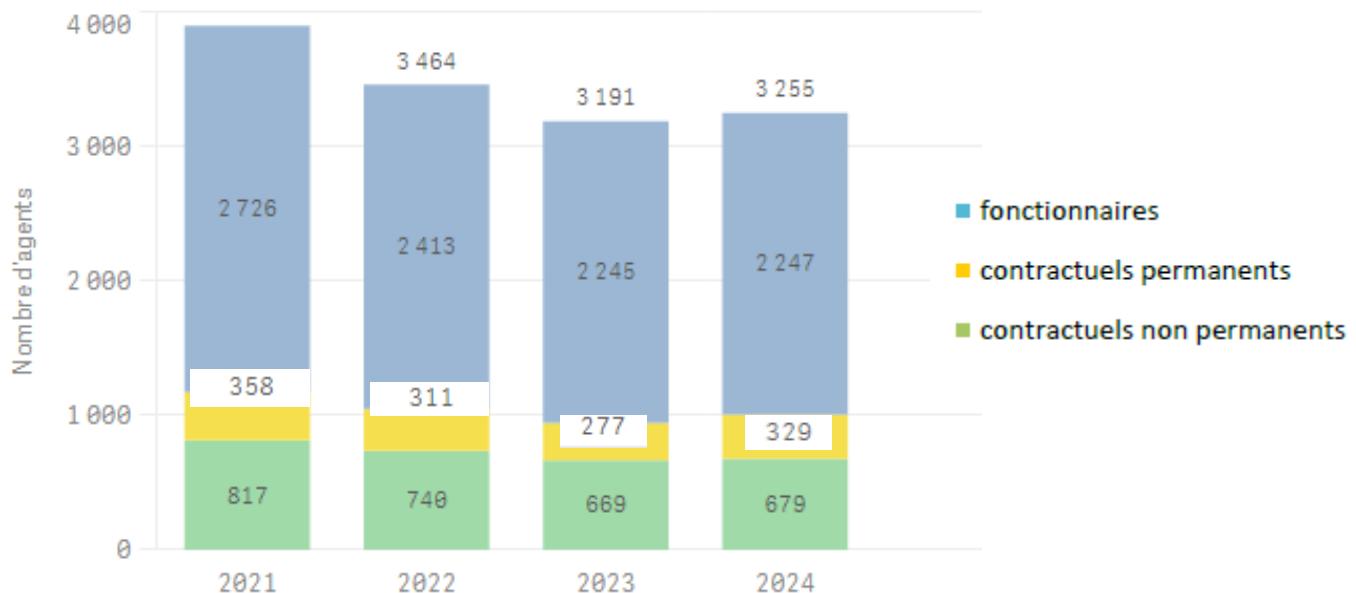
Points de repères 2023

► 3 191 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 2 245 fonctionnaires
- > 277 contractuels permanents
- > 669 contractuels non permanents

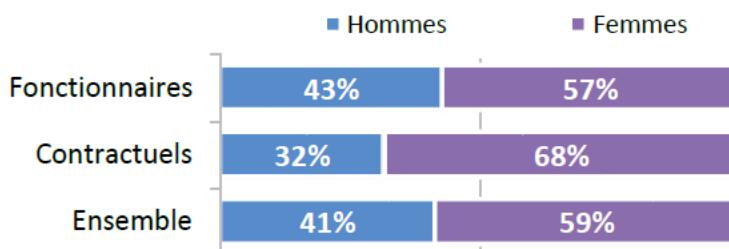


Évolution des effectifs 2021-2024

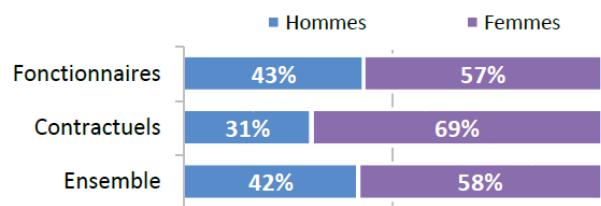


- Une légère progression des effectifs, comparé à 2023 (différence de 64 agents).
- Après une dynamique de mutualisation, on note une stabilisation progressive des effectifs.

Répartition par genre et statut

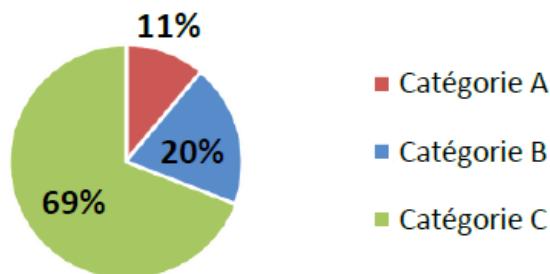


Points de repères 2023

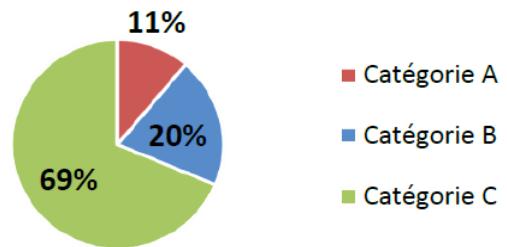


- 57 % des fonctionnaires sont des femmes et 68 % d'entre elles sont contractuelles.
- La répartition femmes / hommes est assez stable entre les 2 années.

Répartition par catégorie



Points de repères 2023



Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%	19%	15%
Technique	50%	27%	47%
Culturelle	8%	11%	8%
Sportive	2%	4%	2%
Médico-sociale	19%	40%	21%
Police	7%		6%
Incendie			
Animation	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	23%	15%
Technique	50%	27%	48%
Culturelle	8%	14%	9%
Sportive	2%	3%	2%
Médico-sociale	19%	33%	20%
Police	7%		6%
Incendie			
Animation	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

- Une répartition sensiblement identique entre les 2 années, tant sur le genre, les catégories et les filières : les femmes (59 % de l'ensemble des agents), la catégorie C (69 %) et la filière technique (50 %) étant les plus représentées dans la collectivité.

Principaux cadres d'emploi

Points de repères 2023

Cadres d'emplois	% d'agents	Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%	Adjoints techniques	40%
Adjoints administratifs	9%	Adjoints administratifs	9%
ATSEM	7%	ATSEM	7%
Aides-soignants	6%	Aides-soignants	5%
Agents de maîtrise	5%	Agents de maîtrise	5%

- Le cadre d'emploi d'adjoint technique est le plus représentatif avec 39 % des effectifs.

Équivalent temps plein rémunéré - Agents permanents

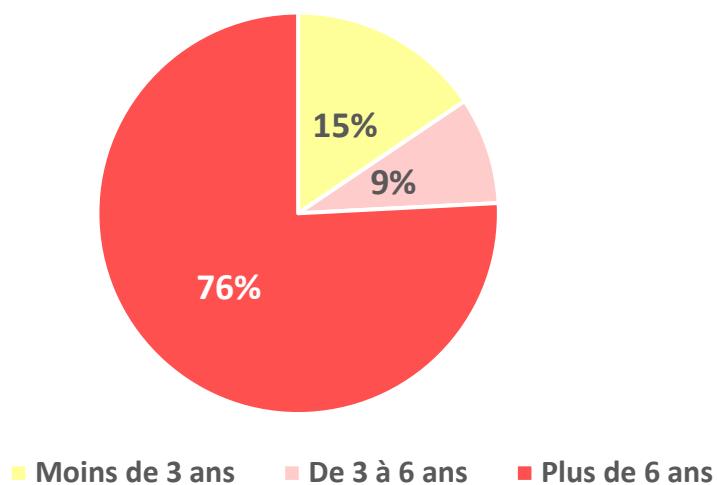
2 501 agents en équivalent temps plein rémunéré (2 559 en 2023)

- **2 208** fonctionnaires (2 271 en 2023)
- **293** contractuels permanents (288 en 2023)

Positions particulières

- Mise à disposition dans une autre structure (dont CCAS) : **278** (244 en 2023)
- Disponibilités : **89** (107 en 2023)
- Congés parentaux : **3** (5 en 2023)
- Détachements :
 - Dans une autre structure : **31** (34 en 2023)
 - Dans la collectivité et originaire d'une autre structure : **13** (14 en 2023)
 - Au sein de la collectivité : **9** (8 en 2023)
- Autres situations (disponibilités d'office, congé spécial, hors cadre) : **18** (28 en 2023)

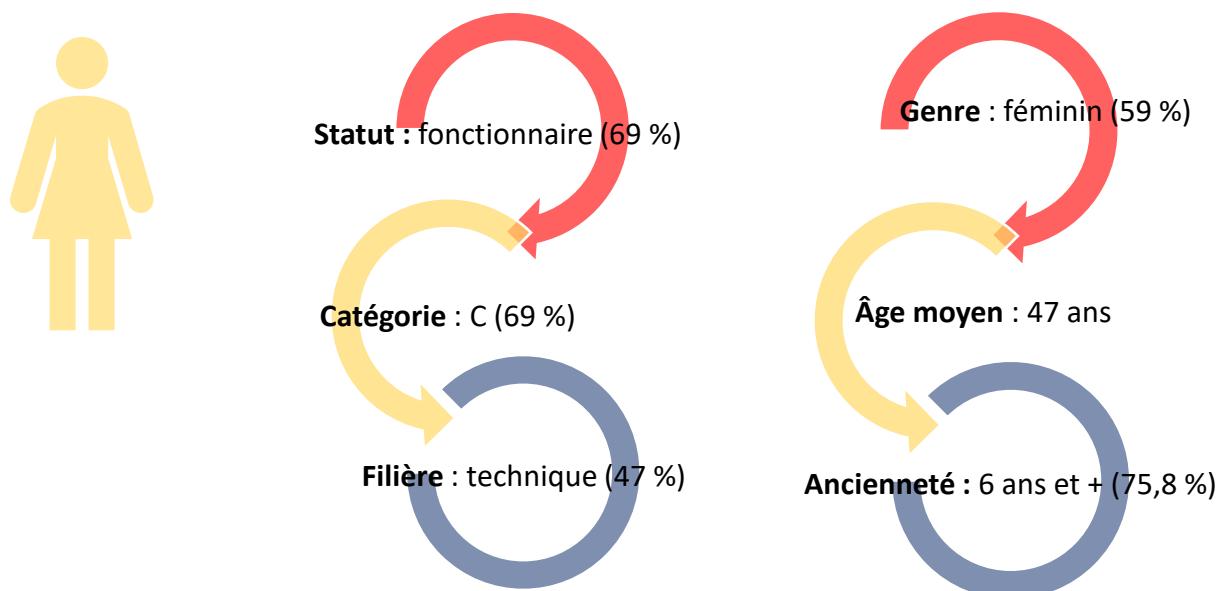
Répartition des agents par ancienneté - Agents permanents



- Ce nouvel indicateur sera régulièrement suivi, notamment dans le cadre de la Marque Employeur et en référence aux LDG « *Promouvoir notre attractivité* » > « *La fidélisation des agents et des compétences* » ; témoignant de l'attachement des agents à leur collectivité.
- On observe une forte stabilité des effectifs avec 76 % des agents (1 953) présents dans la collectivité depuis plus de 6 ans. 9 % des agents ont entre 3 à 6 ans d'ancienneté dans la collectivité (222 agents) et 15 % des agents ont une ancienneté inférieure à 3 ans (401 agents).

Zoom sur le profil type de l'agent de la Ville de Saint-Étienne

Les agents de la Ville de Saint-Étienne exercent des missions variées, contribuant directement à la qualité du service public. Voici son profil :



Effectifs par direction et par statut au 31/12/24

Directions	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Agents non permanents	Total
Achats et logistique	69	0	5	74
Affaires culturelles	343	71	105	519
Cabinet du Maire et des élus	22	5	8	35
Cadre de vie	354	8	26	388
Cohésion sociale	11	5	6	22
Commerce et artisanat	16	4	1	21
Démocratie locale	3	1	0	4
Développement économique, emploi, insertion	0	0	1	1
Direction générale	0	1	0	1
Petite enfance, Éducation, Jeunesse	508	98	420	1 026
Police et Sécurité civile municipales	252	6	5	263
Projets urbains	5	0	1	6
Relation citoyenne	126	9	2	137
Ressources humaines	7	0	0	7
Santé Publique	16	4	2	22
Seniors, Solidarité	310	95	76	481
Service général (mise à disposition...)	10	0	1	11
Sports et vie associative	195	22	20	237
Total	2 247	329	679	3 255

- **Agents permanents** : titulaires et stagiaires, CDI, besoins de service, remplacements (compensations temps partiel, remplacements arrêts maternité) vacances d'emploi, absence de cadre d'emploi, accroissements d'activité sur poste vacant.
- **Agents non permanents** : saisonniers, contrats aidés, apprentis, vacataires, collaborateurs de cabinet, accroissements d'activité sans poste (à un instant donné, pas pérenne).

1.2 Âge - Agents permanents

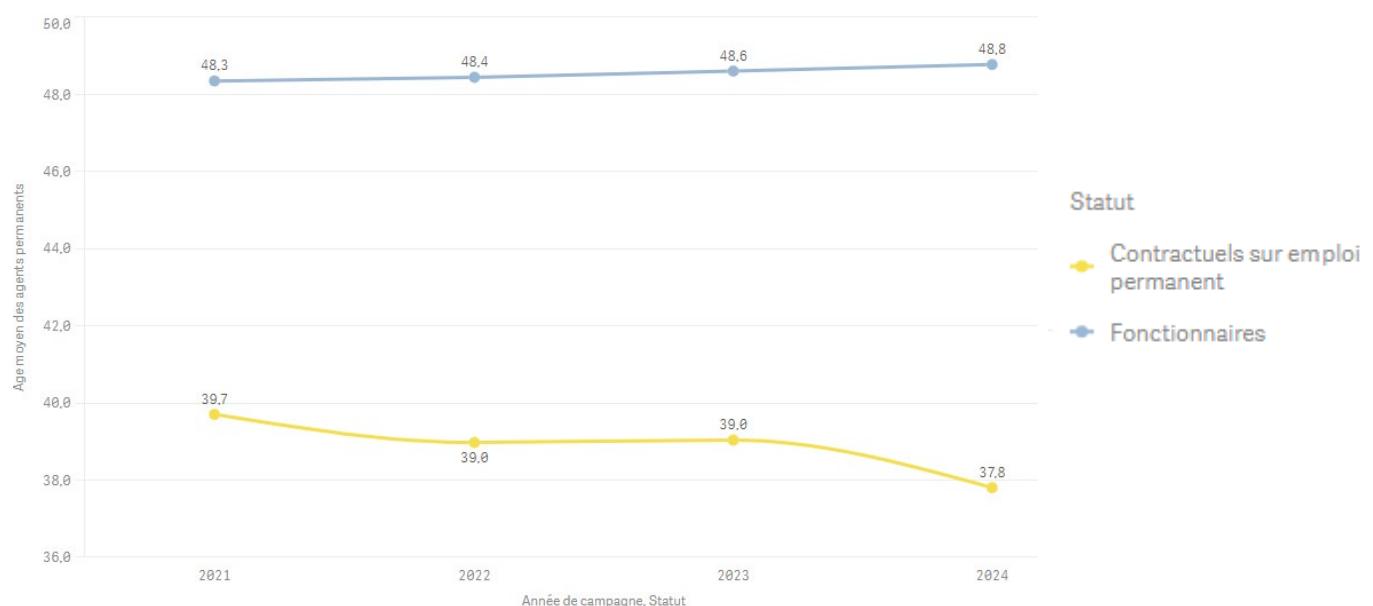
Âge moyen

Points de repères 2023

Fonctionnaires	48,78
Contractuels permanents	37,79
Ensemble des permanents	47,37

Fonctionnaires	48,60
Contractuels permanents	39,02
Ensemble des permanents	47,55

Évolution de l'âge moyen entre 2021 et 2024



- Une légère baisse globale (- 0,18 an) de l'âge moyen sur l'ensemble des agents permanents pour se situer à 47,37 ans, liée aux effectifs contractuels plus jeunes : 37,79 ans.

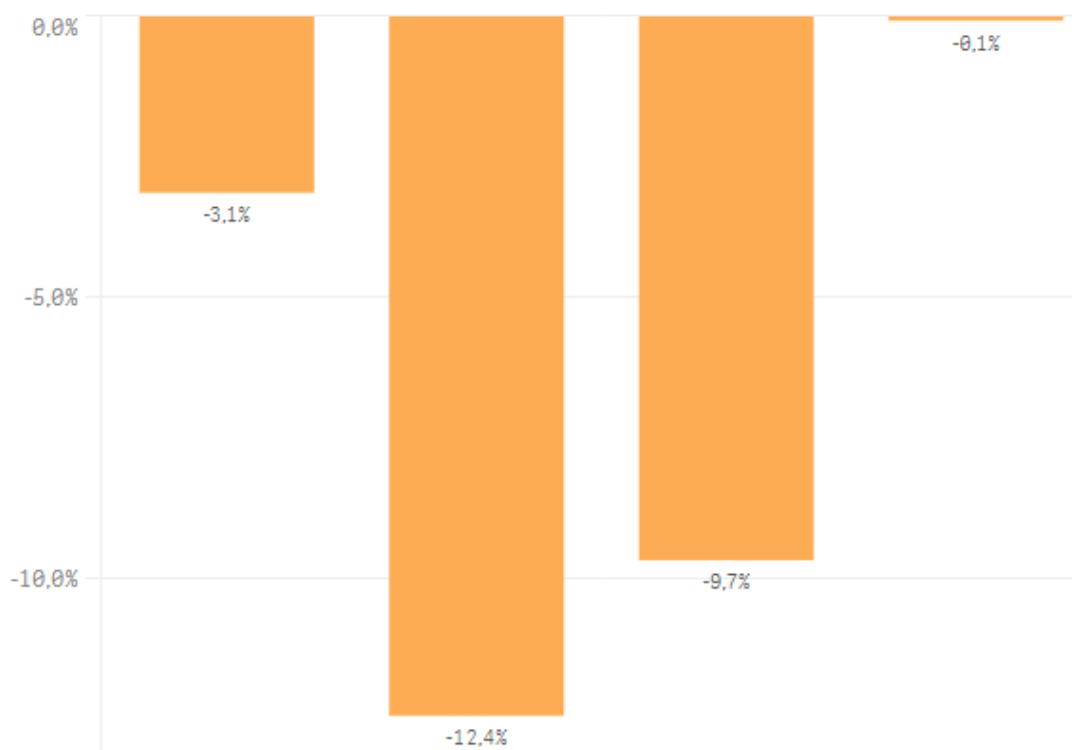
1.3 Évolution des effectifs - Agents permanents

Arrivées et départs

- **265** arrivées d'agents permanents,
- **247** départs,
- Effectif physique au 31/12/24 : **2 576 agents permanents.**

Point de repères 2023

- 247 arrivées d'agents permanents,
- 457 départs,
- Effectif physique au 31/12/23 : 2 522 agents permanents.



- On constate une augmentation des arrivées et une diminution des départs, ainsi qu'une stabilisation des effectifs entre 2023 et 2024 (différence de 54 agents) après une période de forte variation, liée aux mutualisations.

Les modes d'arrivée

Motifs	Effectifs 2024		Effectifs 2023	
Arrivée de contractuels	120	45,3 %	98	41,1 %
Recrutement direct	54	20,3 %	97	40,7 %
Mutation	38	14,4 %	13	5,4 %
Réintégration	23	8,7 %	19	8 %
Concours et examens	22	8,3 %	14	5,9 %
Détachement	6	2,3 %	6	2,5 %
Transfert de compétences	2	0,70 %	0	0 %
TOTAUX	265	100 %	247	100 %

- Le principal mode d'arrivée est le recrutement de contractuels notamment dans les directions Petite enfance, éducation, jeunesse et Seniors, solidarité (76 agents sur les 2 directions) ; suivi par le recrutement direct, principalement dans la filière technique (44 agents).



Zoom sur la Marque Employeur

Un projet stratégique de « Marque Employeur » a été initié par la Ville et mis en œuvre par les directions des Ressources humaines et de la Communication et du marketing territorial, dans le but de répondre aux enjeux concernant l'attractivité de notre collectivité. Celui-ci s'inscrit dans une démarche globale visant non seulement à attirer de potentiels futurs collaborateurs, mais également de fidéliser les agents en valorisant notre identité, nos atouts et en garantissant des conditions et une qualité de vie au travail encourageantes et motivantes ; l'agent devant se sentir pleinement intégré dans son environnement de travail.

Les causes de départ

Motifs	Effectifs 2024	Effectifs 2023		
Départ à la retraite	78	31,7 %	87	19 %
Fin de contrats, dont remplaçants	67	27,3 %	89	19.5 %
Mutation	25	10,1 %	66	14.4 %
Mise en disponibilité	20	8 %	31	6.8 %
Démission	20	8 %	18	3.9 %
Détachement	11	4,5 %	14	3.1 %
Transfert de compétences	9	3,6 %	132	28.9 %
Fin de détachement	6	2,4 %	8	1.8 %
Décès	5	2 %	4	0.9 %
Autres cas (licenciement, révocation, abandon de poste, rupture conventionnelle...)	6	2,4 %	1	0.2 %
Congé parental	0	0 %	5	1.1 %
Congé formation	0	0 %	2	0,4 %
TOTAUX	247	100 %	457	100 %

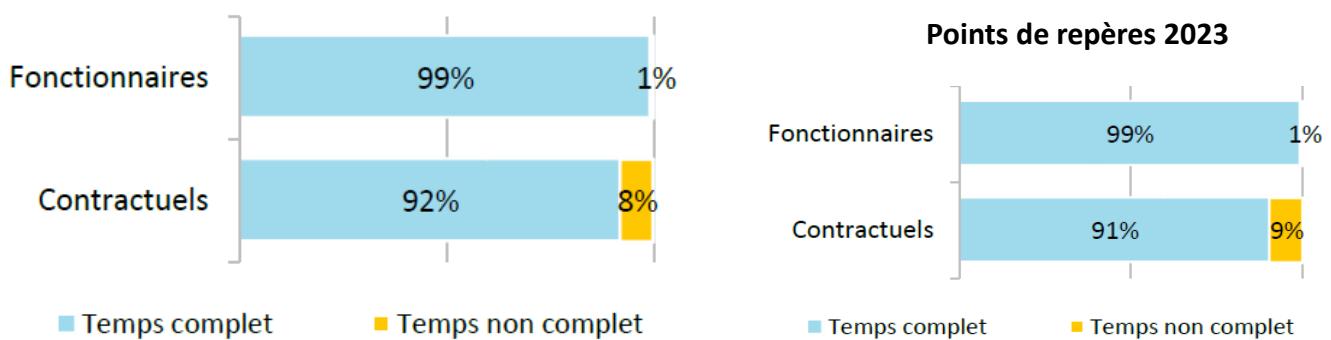
- Les départs à la retraite constituent le principal motif (78 agents), suivis des fins de contrats (principalement des fins de remplacement de congés maladie).

2 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1 Organisation du travail - Agents permanents

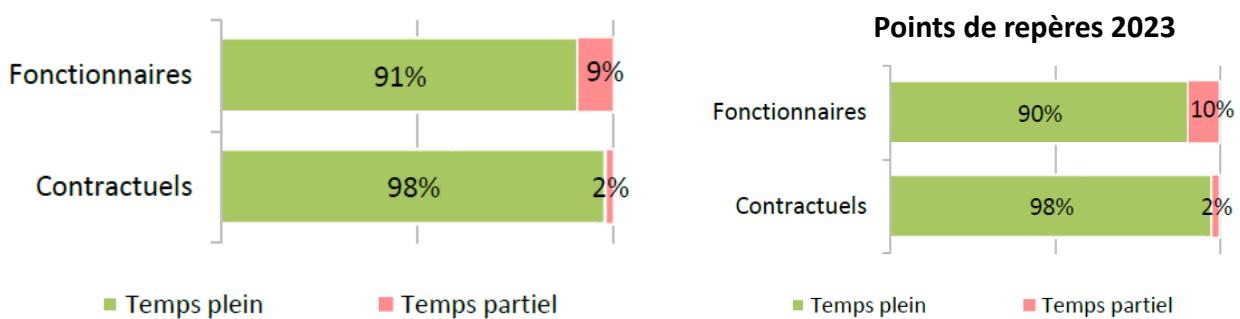
Temps partiel

Répartition des agents à temps complet et non complet



- 8 % des contractuels et 1 % des fonctionnaires sont à temps non complet.
Ces données sont sensiblement similaires à 2023.
- On constate que la collectivité recourt très majoritairement au temps complet.

Répartition des agents à temps plein et à temps partiel



- 9 % des fonctionnaires est à temps plein et 2 % des contractuels est à temps partiel.

Nombre d'agents à temps partiel thérapeutique

119 agents sont à temps partiel thérapeutique.

Points de repères 2023
101 agents sont à temps partiel thérapeutique.

- Globalement, les agents ont faiblement recours au temps partiel.
- Cependant, on observe une hausse sensible du temps partiel thérapeutique avec une progression de 18 agents.

Temps de travail

Compte épargne temps

- **1 908 agents** ont un CET, soit **74 %** des effectifs permanents,
- **39 800** jours cumulés,
- **3 624,5** jours pris sous forme de congés.

Points de repères 2023

- 1 903 agents ont un CET, soit 75 % des effectifs permanents,
- 37 666 jours cumulés,
- 3 610 jours pris sous forme de congés.

➤ Légère baisse des détenteurs de CET (75 % à 74 %), mais le nombre de jours pris reste stable, ce qui suggère une utilisation régulière du CET par les agents.

Aménagement du temps de travail

127 agents bénéficient des ATT, soit **5 %** des effectifs permanents.

Points de repères 2023

330 agents bénéficient des ATT, soit 13,1 % des effectifs permanents.

Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours

- **6** jours de RTT donnés,
- **3** jours de congé annuel,
- **10,5 jours** épargnés sur le CET.

Points de repères 2023

- Jour de RTT donné : 1,
- Jour de CA donné : 1,
- 29 épargnés sur le CET.

Congé paternité et d'accueil de l'enfant

35 agents ont bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant.

Points de repères 2023

20 agents ont bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant.

Congé de présence parentale

11 agents ont bénéficié d'un congé de présence parentale.

Points de repères 2023

7 agents ont bénéficié d'un congé de présence parentale.

Télétravail

- **253 agents** exercent leur fonction dans le cadre du télétravail,
- Soit **10 %** des effectifs permanents.

Points de repères 2023

227 agents exercent leur fonction dans le cadre du télétravail, soit 9 % des effectifs permanents.

➤ On peut constater une progression modérée mais constante du télétravail (+ 26 agents).



Zoom sur la réactualisation du guide du temps de travail

En décembre 2024, dans un souci d'adaptation à la réglementation en vigueur et afin de répondre aux besoins des agents, le guide du temps de travail a été réactualisé.

Les principales modifications sont les suivantes :

- *L'élargissement des conditions de report des congés annuels : le report est désormais possible pour les agents n'ayant pas pu prendre leurs congés, en raison de congés de maladie, d'accident de service, de congé maternité, mais aussi de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé parental, de congé de présence parentale, de congé de solidarité familiale et de congé de proche aidant.*
- *En cas de congés maladie liés à une grossesse, le délai de carence ne s'applique pas. Cette mesure concerne les congés maladie accordés après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité. Elle inclut également les congés maladie suivant une fausse couche ou une interruption médicale de grossesse.*
- *Les agents bénéficiant d'un congé de proche aidant peuvent obtenir une allocation journalière, qui pourra être renouvelée, selon certaines conditions.*
- *Enfin, certaines fiches du guide ont été mises à jour. Sont concernés les jours de fractionnement et les autorisations spéciales d'absence, notamment celles liées aux événements familiaux, à la garde d'enfants, ainsi qu'à la participation à une séance d'un organisme collégial national ou local.*

Congés et absences

Absentéisme

- **46 jours** pour absentéisme médical par fonctionnaire,
- **13,5 jours** d'absence pour absentéisme médical par contractuel.

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme médical <i>(toutes absences pour motif médical)</i>	12,61%	3,69%	11,47%	2,11%

Points de repères 2023

- 50 jours d'absence pour absentéisme médical par fonctionnaire.
- 16 jours d'absence pour absentéisme médical par contractuel.

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme médical <i>(toutes absences pour motif médical)</i>	13,84%	4,77%	12,85%	1,90%

- Le nombre moyen de jours d'absence a diminué tant chez les fonctionnaires que pour les contractuels.
- Le taux d'absentéisme médical démontre une tendance à la baisse. En effet, après plusieurs années de hausse, on observe une tendance à la baisse sur l'année 2024. Il conviendra de voir si cette tendance se confirme sur 2025.

**Rappel du taux d'absentéisme médical*: toute absence pour motif médical (maladie ordinaire, maladie longue durée, accident de travail, maladie professionnelle, maladie grave et de longue durée).

Synthèse des chiffres clés de l'absentéisme - Agents permanents

	Maladie ordinaire		Longue maladie, dispo d'office, maladies grave et de longue durée		Accidents de service et de trajet	
Années	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Taux d'absentéisme	5 %	6.7 %	3.5 %	3.6 %	2.1 %	1.8 %
Taux d'exposition	49.6 %	56.9 %	4.9 %	5.4 %	8.9 %	9.2 %
Taux de fréquence	87.4 %	96.1 %	6.6 %	7.5 %	9.1 %	9.5 %
Gravité (en moyenne)	20.9 j	25.5j	191.7 j	175.7 j	82.9 j	69.2 j

Taux d'exposition

$$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) * 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$$

Taux d'absentéisme

$$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365)}$$

Taux de fréquence

$$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$$

Gravité

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Exemple de lecture pour la maladie ordinaire

Taux d'absentéisme : pour 100 agents, l'équivalent de 5 agents a été absent toute l'année,

Taux d'exposition : 49,6 agents sur 100 ont été absents aux moins 1 fois dans l'année,

Taux de fréquence : pour 100 agents présents au 31/12, on comptabilise 87,4 arrêts, soit 0,9 arrêt par agent,

Gravité : la durée moyenne d'un arrêt est de 21 jours.

- La maladie ordinaire montre une tendance positive sur tous les indicateurs, avec une réduction de la fréquence, de la durée et du nombre d'agents concernés.
- Les absences longues montrent une certaine stabilité. Cependant, on note une augmentation notable de la gravité et de la durée moyenne des arrêts (191,7 jours).
- Une augmentation des accidents de travail est constatée, particulièrement au sein des directions Cadre de vue et Séniors, solidarité. Celles-ci, de par la nature de leurs activités (port de charges lourdes, manutention de personnes, etc.), présentent des risques professionnels plus élevés.

2.2 Santé et sécurité

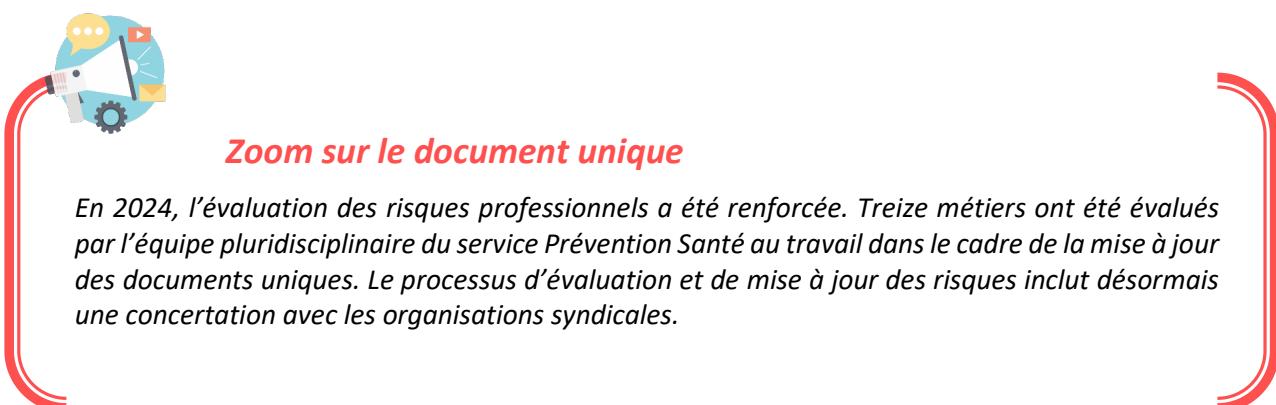
Prévention des risques professionnels

Nombre d'agents affectés à la prévention

	Effectif 2024	Effectif 2023
Assistants de prévention	12	11
Conseillers de prévention	0	6
Médecins de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	0	1
Infirmiers des services de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	0	2
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs, personnes en charge de la prévention...)	8	9

20 agents29 agents

- On constate une diminution des effectifs liée à l'organisation du service, celui-ci étant rattaché au service commun « Prévention et santé au travail » porté par Saint-Étienne Métropole.



Dépenses liées à la prévention

- **2 185 026 €** de dépenses réalisées par les directions (aménagements de postes...),
- Budget de formation : **26 271 €**,
- **272** jours de formation dédiés à la prévention.

Points de repères 2023

- 2 024 026 € de dépenses réalisées par les directions (aménagements de postes...),
- Budget de formation : 54 363 €,
- 457 jours de formation dédiés à la prévention.



Zoom sur la prévention des fortes chaleurs

En 2024, un plan a été mis en place pour prévenir les risques liés aux fortes chaleurs. Les directions ont adapté l'organisation du travail en fonction des conditions climatiques. Du matériel spécifique (ventilateur, fontaine à eau) et des vêtements adaptés ont été fournis aux agents. Enfin, des recommandations ont été diffusées aux équipes pour assurer leur sécurité.

3 LA RÉMUNÉRATION ET LES AVANTAGES SOCIAUX

3.1 Politique salariale

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		Points de repères 2023
Fonctionnaires	22,12%	Part des primes et indemnités sur les rémunérations :
Contractuels sur emplois permanents	23,49%	Fonctionnaires 22,94 %
Ensemble	22,27%	Contractuels sur emplois permanents 23,13 %
		Ensemble 22,96 %

- La part des primes et des indemnités dans la rémunération reste relativement stable entre 2023 et 2024.

Charges de personnel

- Budget de fonctionnement : **265 689 731,25 €**
- Charges de personnel : **164 221 124,72€**, soit **61,81 %** des dépenses de fonctionnement.

Points de repères 2023

- Budget de fonctionnement : 229 398 917 €
- Charges de personnel : 130 991 404 €, soit 57,1 % des dépenses de fonctionnement.

- Une augmentation importante des dépenses de fonctionnement, liée à une augmentation des charges principalement due à la hausse du point d'indice de 5 points, à la modification de l'indice minimum de traitement, au versement de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle et à l'augmentation du SMIC.



Zoom sur la rémunération des agents des crèches et des écoles

Consciente des défis auxquels sont confrontés les professionnels de l'enfance et de la petite enfance, la Ville de Saint-Étienne fait de la valorisation des métiers une priorité. Cela s'est traduit par une augmentation de 100 € net par mois de l'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) des professionnels de la petite enfance. De plus, un nouvel ajustement du régime indemnitaire des agents est intervenu, avec la création de deux nouvelles SMAF :

- Petite enfance : 100 € net par mois.
- Éducation : 40 € brut par mois.

3.2 Avantages sociaux

Action sociale

Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale

1 111 220 € **Point de repère 2023**
1 125 333 €

Modalités de mise en œuvre de l'action sociale

La Ville de Saint-Étienne a mis en place des prestations, servies directement (restaurants municipaux et Titres Restaurant), d'autres via l'unité des œuvres sociales ou via le CNAS, telles que les tickets CESU, l'allocation garde de jeunes enfants, les subventions pour les courts séjours ou les chèques vacances, chèques lire, chèques culture...

Nombre de bénéficiaires par type de prestations sociales

Type de prestations		Nombre de bénéficiaires						TOTAL	
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C			
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Restauration	Titres restaurants	76	163	139	304	683	796	2 161	
Famille	Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans	2	13	3	7	19	19	63	
	Allocation garde de jeunes enfants	2	5	2	11	22	36	78	
	Subventions pour séjours d'enfants (en colonie de vacances, en centres de loisirs, sans hébergement, séjours linguistiques...)	29	53	35	56	262	339	774	
	Allocation aux parents d'enfants handicapés ou de jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage	3	2	3	5	24	38	75	
Vacances et loisirs	Chèque vacances	17	29	30	40	147	269	532	
	Chèque lire	3	12	4	11	12	23	65	
	Chèque culture	2	8	3	13	6	18	50	
Prêts et aides exceptionnelles (Situations difficiles)		1	1	1	5	5	10	23	

- Introduite en septembre 2024, la prestation « Titres-Restaurants » est devenue centrale avec 2 161 bénéficiaires, suivie par les prestations familiales « Subvention pour séjours d'enfants » (774 bénéficiaires) et « Chèques vacances » (532 bénéficiaires).

Protection sociale

Nombre de bénéficiaires au 31/12/24

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	141	123
Catégorie B	305	285
Catégorie C	1 080	1 023
Agents sur emploi non permanent	37	3
Nombre total de bénéficiaires	1 563	1 434

Montant des participations (en €)

Catégorie A	29 625	36 062
Catégorie B	77 748	94 611
Catégorie C	293 905	356 925
Agents sur emploi non permanent	12 387	1 178
Montant total des participations (en €)	413 665	488 776

Points de repères 2023

Nombre de bénéficiaires au 31/12/23	Santé	Prévoyance
Catégorie A	127	121
Catégorie B	288	293
Catégorie C	1 024	1 085
Agents sur emploi non permanent	39	3
Nombre total de bénéficiaires	1 478	1 502

Montant des participations (en €)

Catégorie A	27 552	37 815
Catégorie B	69 837	99 982
Catégorie C	264 792	385 126
Agents sur emploi non permanent	17 004	5 220
Montant total des participations (en €)	379 185	528 144

- On observe une augmentation des bénéficiaires en santé et une faible diminution des bénéficiaires en prévoyance.
- Les prestations santé ont connu une augmentation de la participation prise en charge employeur, à hauteur de 12 % au 1^{er} avril 2024.

Taux de couverture

Ensemble des agents :

- **48 %** pour la santé,
- **44 %** pour la prévoyance.

Agents permanents :

- **59,2 %** pour la santé,
- **55,6 %** pour la prévoyance.

Points de repères 2023

Ensemble des agents :

- 46,3 % pour la santé,
- 47 % pour la prévoyance.

Agents permanents :

- 57 % pour la santé,
- 59,4 % pour la prévoyance.

Montant moyen par bénéficiaire

- Santé : **265 €**
- Prévoyance : **341 €**

Points de repères 2023

Santé : 256 €

Prévoyance : 351 €

Autres actions en faveur des agents

- **410 agents** ont bénéficié du plan de déplacement de l'administration,
- **256 agents** ont bénéficié du Forfait mobilité durable.

Points de repères 2023

- 311 agents ont bénéficié du PDA,
- 344 agents ont bénéficié du forfait mobilité durable.

➤ **Globalement, les actions en faveur des mobilités durables augmentent légèrement.**



Zoom sur les aides au déplacement

Dans le cadre du Plan de déplacement d'administration (PDA), plusieurs aides sont proposées pour faciliter les déplacements des agents au quotidien.

- *L'aide aux transports en commun : l'utilisation des transports en commun pour les trajets domicile-travail entraîne une participation de la collectivité de 75 % du prix de l'abonnement.*
- *Le forfait mobilité durable : lors de l'utilisation d'un moyen de transport doux ou en cas de co-voiturage d'au moins 30 jours par an pour les trajets domicile-travail, un forfait mobilité durable de 100 € à 300 € par an peut être versé.*

4 LE DIALOGUE SOCIAL ET LES RELATIONS COLLECTIVES

4.1 Instances paritaires

Nombre de représentants du personnel par type d'instance

Instances	Nombre de représentants du personnel titulaires		Nombre de représentants du personnel titulaires		Nombre de représentants du personnel suppléants		Nombre de représentants du personnel suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Années	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Comité social territorial (Élections)	5	5	5	5	4	4	6	6
Formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (Désignation)	4	4	6	6	10	13	10	7

- On constate une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, dans la plupart des instances ; les femmes étant légèrement plus représentées en qualité de suppléantes.
- Au sein de la F3SCT, la part des femmes parmi les suppléants a été rééquilibrée en 2024, se traduisant ainsi par un nombre de suppléants identique entre les femmes et les hommes.



Zoom sur la représentation équilibrée

Pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée. Ce nombre est calculé proportionnellement au nombre de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Nombre de réunions statutaires

- **9** réunions du Comité Social Territorial,
- **1** réunion des Commissions Administratives Paritaires,
- **3** réunions de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Points de repères 2023

- 12 réunions du CST,
- 2 réunions des CAP,
- 4 réunions de la F3SCT.

Nombre de saisines de la CAP ou de la CCP

- **1** saisine de la Commission administratives paritaire,
- Aucune saisine de la Commission consultative paritaire.

Points de repères 2023

- 2 saisines de la CAP,
- 1 saisine de la CCP.

Nombre de réunions bilatérales et mensuelles

- Réunions bilatérales : 2 sessions avec les 5 organisations syndicales, **soit 10 réunions**,
- Réunions mensuelles avec chaque organisation syndicale : **30 réunions** avec 7 organisations syndicales.

Points de repères 2023

- Réunions bilatérales : 2 sessions avec les 5 organisations syndicales soit 10 réunions,
- Réunions mensuelles avec chaque organisation syndicale : 13.

- **Un dialogue social renforcé, en dehors des instances formelles, avec une forte augmentation des réunions mensuelles.**

4.2 Conflits du travail

Nombre de jours de grève recensés

1 642

Point de repères 2023

3 633 jours

- **Une diminution du nombre de jours de grève.**
- L'année 2023 avait été marquée par un nombre de jours de grève significatif, en raison d'un contexte exceptionnel, lié aux revendications sur la réforme des retraites et sur le pouvoir d'achat.

5 LA DISCIPLINE

5.1 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année : 21

Points de repères 2023

31 sanctions disciplinaires

5.2 Principaux motifs de sanctions disciplinaires

- Qualité de service (manquement sujétions, négligences, désobéissance hiérarchique, abandon de poste) : 71 %,
- Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral : 14 %,
- Mœurs, dont harcèlement : 10 %.

Points de repères 2023

- 81 % pour qualité de service,
- 16 % pour incorrections, violences...,
- 3 % pour manquements, neutralités, discriminations...

- Le nombre de sanctions est en diminution.
- La « qualité de service » reste le motif principal.
- On note une augmentation significative des motifs liés aux mœurs (dont harcèlement).

6 LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

6.1 Pourcentage d'agents ayant bénéficié d'1 jour de formation

61,1 % des agents permanents ont suivi une formation, soit une légère baisse du nombre d'agents formés par rapport à 2023.

Points de repères 2023

- 65,3 % des agents permanents ont suivi une formation,
- Nombre moyen de jours de formation : 2,5 jours,
- 6 333 jours de formation suivis par les agents permanents.

6.2 Jours de formation

- Nombre moyen de jours de formation des agents permanents : **2,4 jours**,
- **6 279** jours de formation.

- On peut constater une stabilité du nombre moyen de jours et du volume de formations.
- L'effort de formation porte sur 4 grands domaines : la sécurité (sécurité au travail et prévention des risques professionnels, sécurité incendie et police municipale), les repères et outils fondamentaux (formation d'intégration, préparation aux concours, remise à niveau, développement professionnel), le management et les formations liées aux métiers des directions (citoyenneté, culture, enfance, ressources humaines...).



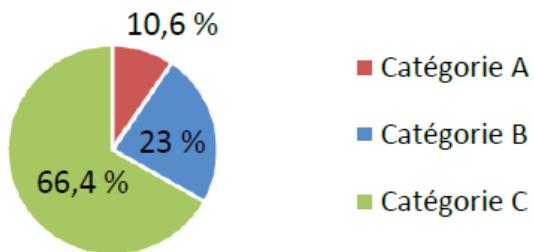
Zoom sur le plan de formation autour de 7 axes

La collectivité s'est dotée d'un plan de formation pour la période 2024-2026 autour de 7 axes :

- **Axe 1 : Mieux appréhender les valeurs de la République et promouvoir le vivre ensemble : lutte contre les discriminations et principes de laïcité.** Plusieurs actions ont d'ores et déjà été mises en œuvre : des conférences organisées à destination des managers, des actions de formation ciblées à destination des agents des directions Petite enfance, éducation, jeunesse, Affaires culturelles, Relation citoyenne. En 2024, cet axe a représenté 84 journées de formation.
- **Axe 2 : Adapter les pratiques professionnelles aux enjeux du développement durable : transition écologique et renforcement du bien-être et de la cohésion sociale.** En 2024, des actions de formation ont été engagées dans le domaine de la culture afin d'être mises en œuvre en 2025.
- **Axe 3 : La digitalisation des services et la collaboration numérique.** Plusieurs actions ont été mises en œuvre en lien avec les outils bureautiques : formations « outils bureautiques » et « Teams 365 » et développement d'une nouvelle offre École des métiers. Cet axe représente 57 jours de formation.
- **Axe 4 : Culture Managers : manager la complexité et devenir un manager 360°.** Un nouveau plan de formation a été proposé aux cadres de la Ville. Cet axe a représenté 165 journées de formation en 2024.
- **Axe 5 : Les formations concourant à la sécurité et à la prévention des risques.** 1 185 journées de formation ont été consacrées à cet axe.
- **Axe 6 : L'accompagnement des parcours (mobilités internes, transitions professionnelles...)** : formations liées au projet d'évolution professionnelle. Dans ce cadre, la collectivité a accompagné des agents dans leur projet d'évolution professionnelle, représentant 430 journées de formation en 2024.
- **Axe 7 : Des formations liées à l'adaptation au poste** : formations techniques répondant au besoin permanent de professionnalisation des directions ou liées aux évolutions de l'organisation. Cet axe a représenté 4 348 jours de formation.

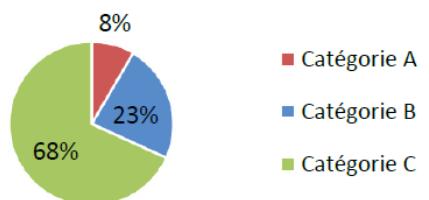
6.3 Répartition des jours par catégorie

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Points de repères 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- La répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique reste stable et cohérente au regard de la répartition des effectifs au sein de la collectivité. Quel que soit leur catégorie hiérarchique, les agents de la Ville de Saint-Étienne se forment majoritairement au titre du perfectionnement et de la professionnalisation tout au long de la carrière, puis au titre de la formation obligatoire d'intégration, de la formation personnelle et enfin au titre des préparations concours et examens.

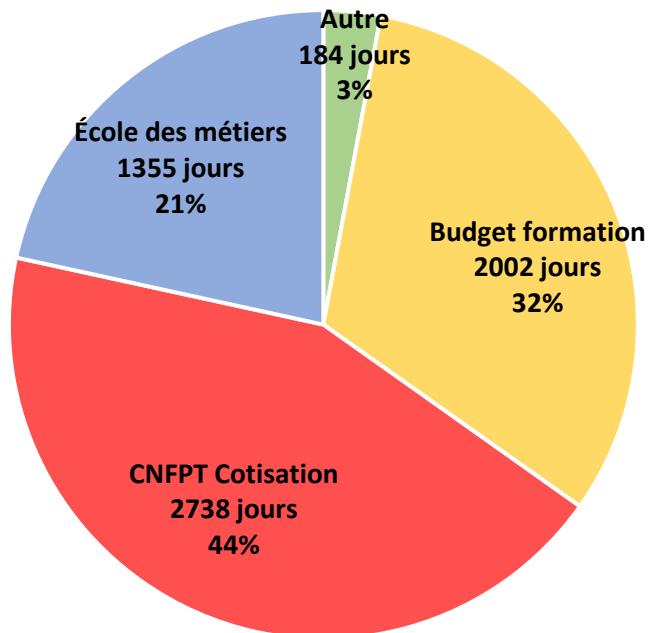
Zoom sur Culture Manager

En 2024, le service Formation a mis en place un plan de formation pour former les manager à 360 degrés : Culture Manager.

Des formations, sont, par exemple, proposées pour apprendre à manager en respectant les codes de la laïcité « Management et laïcité ; la laïcité dans sa pratique managériale » ou d'autres comme la « Lutte contre les comportements sexistes et les violences sexuelles, les fondamentaux du management ».

A également été mis en place, l'intégration des nouveaux managers avec un accueil individuel dans les 2 mois suivant l'arrivée.

6.4 Nombre de journées de formations réalisées



- En 2024, 44 % de l'activité formation a été réalisée avec le CNFPT, 21 % de l'activité a été organisée par l'École des métiers et 35 % par des prestataires de formation (organismes privés).
- On observe une tendance à la hausse de l'activité formation organisée avec l'École des métiers et par les prestataires extérieurs qui s'explique par la nécessité d'adapter les contenus de formation aux enjeux de la collectivité, par des demandes de formations spécifiques à certains métiers (notamment les métiers de la culture, du soin à la personne, du cadre de vie dont les formations permis représentent en 2024 environ 14 % des sommes allouées aux autres organismes).

6.5 Répartition des dépenses de formation

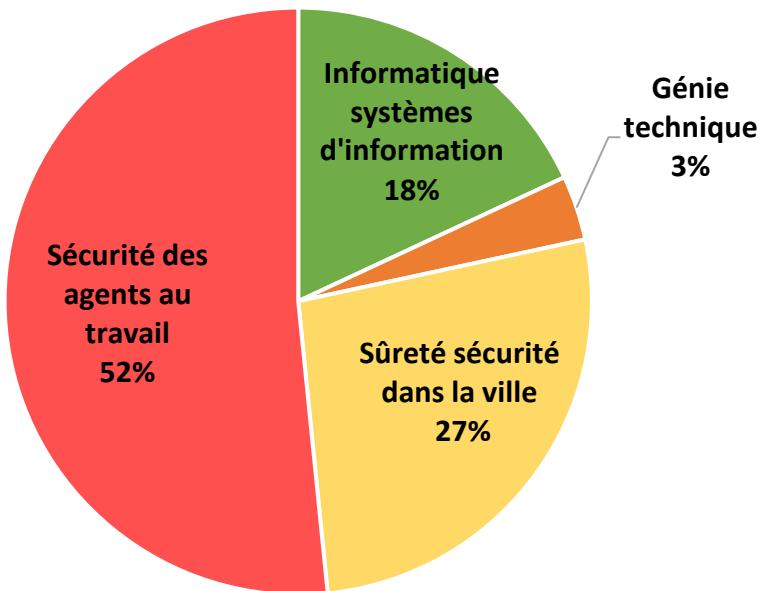
Dépenses	2024		2023	
	Montants	%	Montants	%
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	723 872 €	66,4 %	716 504€	70,6 %
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	107 225 €	9,8 %	75 908 €	7,5 %
Autres organismes	180 670 €	16,6 %	156 626 €	15,5 %
Frais de déplacement	25 240 €	2,3%	28 730 €	2,8 %
Coût de la formation des apprentis	53 979 €	4,9 %	36 544 €	3,6 %

Budget consacré à la formation : 1 090 986 €

Budget consacré à la formation : 1 014 312 €

- Les dépenses de formation ont augmenté de 7 % avec une hausse significative des frais de formation dispensés par le CNFPT (au-delà de la cotisation obligatoire) qui s'explique en particulier par la révision tarifaire des formations des agents de la filière police.
- Le coût de la formation des apprentis augmente également, en raison du désengagement du CNFPT. La collectivité assume un rôle plus actif dans le financement de l'apprentissage.

6.6 Répartition des formations dispensées par l'École des métiers



Zoom sur l'École des métiers

L'année 2024 a également été l'occasion de fêter les 20 ans de l'École des métiers. Un évènement qui a permis de mettre en avant la richesse de l'offre et l'expertise des 110 formateurs internes. À cette occasion, la direction des Ressources humaines a élaboré un nouveau catalogue de l'offre École des métiers en lien avec la mise en œuvre du nouveau plan de formation. En 2024 : 1 355 jours de formation stagiaires ont été réalisés dans le cadre de l'École des métiers (soit 21 % de l'activité). Les principaux domaines d'intervention sont la sécurité au travail (secourisme, gestes et postures, sécurité incendie, port des équipements de protection individuel-EPI...), les formations internes de la police municipale (gestes et techniques professionnelles en intervention, protocole radio, entraînement armement générateurs d'aérosols incapacitants ou lacrymogènes-GAIL...), les formations informatiques (bureautique et formations aux logiciels spécifiques). L'École des métiers s'adapte continuellement aux besoins des directions, en ouvrant son périmètre d'intervention.

7 L'ÉGALITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

7.1 Égalité professionnelle

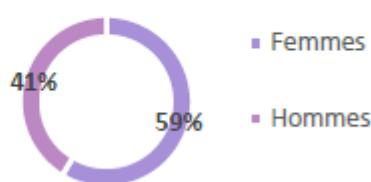
Répartition par effectif

1 510 femmes et 1 066 hommes

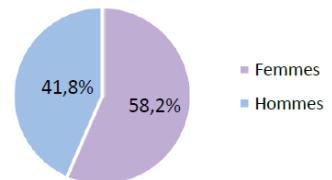
Points de repères 2023

- 1 468 femmes – 58,2 %
- 1 054 hommes – 41,8 %

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



- Une légère augmentation des effectifs, avec une répartition femmes / hommes stable.

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	69%
Catégorie B	69%
Catégorie C	54%

Points de repères 2023

Catégorie A	69 %
Catégorie B	69 %
Catégorie C	53 %

- Le taux de féminisation par catégorie est identique.
- Les cadres d'emploi les plus féminisés sont : auxiliaires de puériculture, agents sociaux, auxiliaires de soin, agents spécialisés des écoles maternelles, mettant en exergue les stéréotypes de genres à savoir la concentration des femmes dans certains métiers (soin, éducation).

Répartition par genre, selon la filière

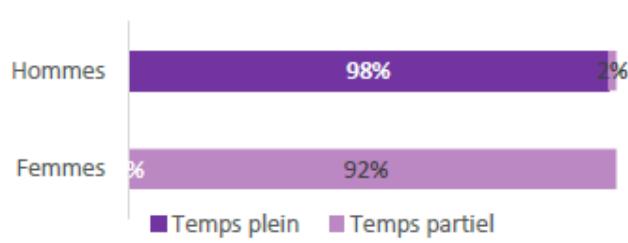
Filière	Femmes	Hommes
Administrative	83%	17%
Technique	39%	61%
Culturelle	59%	41%
Sportive	38%	62%
Sociale	98%	2%
Police municipale	23%	77%
Médico-sociale	92%	8%
Médico-technique		
Animation	57%	43%

Points de repères 2023

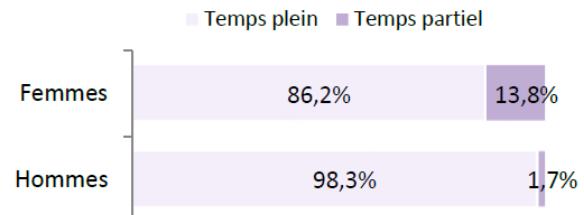
Filière	Femmes	Hommes
Administrative	83,9%	16,1%
Technique	39,1%	60,9%
Culturelle	59,5%	40,5%
Sportive	43,2%	56,8%
Médico-sociale	93%	7%
Police	24,2%	75,8%
Incendie	-	-
Animation	57%	43%

- Une répartition sensiblement identique.
- Les filières sociale (98 %), médico-sociale (92 %) et administrative (83 %) sont celles où les femmes sont le plus représentées.

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel

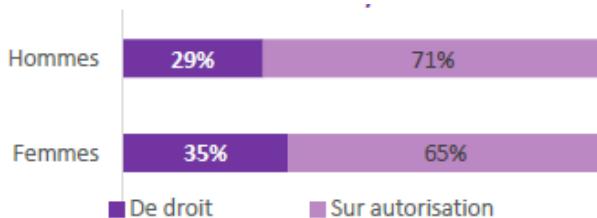


Points de repères 2023

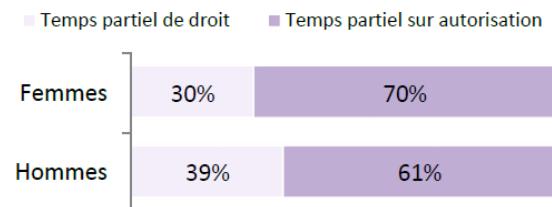


- 92 % des agents à temps partiel sont des femmes.

Précisions sur les temps partiels



Points de repères 2023



- Le temps partiel est un phénomène majoritairement féminin, ce qui peut impacter la rémunération et les droits à congés à court terme et à plus long terme, la retraite.

Télétravail

169 agents femmes télétravaillent soit **76.1 %** des agents télétravaillant.

- Légère baisse du nombre de femmes en télétravail (12 agents).

Points de repères 2023

181 agents femmes télétravaillent soit 79 % des agents télétravaillant.

Promotion interne

7 femmes ont bénéficié de promotion interne, soit **44 %** des promotions internes.

Points de repères 2023

Aucune femme n'a bénéficié de promotion interne.

Avancement de grade

66 agents femmes ont bénéficié d'un avancement de grade, soit **53.65 %** des avancements de grade.

Points de repères 2023

99 agents femmes ont bénéficié d'un avancement de grade.

Avancement d'échelon

597 agents femme ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit **61.1 %** des avancements d'échelon.

Points de repères 2023

650 agents femme ont bénéficié d'un avancement d'échelon.



Zoom sur les formations « Prévention des agissements sexistes »

Via son Plan égalité femmes-hommes 2024-2026, la collectivité s'est engagée dans la prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des violences sexuelles et sexistes.

Des formations sur cette thématique ont été mises en œuvre pour les services de la direction des Ressources humaines pour les représentants du personnel siégeant au sein de la formation spécialisée en santé, sécurité et de conditions de travail.

En 2025, des actions de sensibilisation seront mises en œuvre à destination de l'ensemble des agents de la collectivité.

Équivalent temps rémunéré

- **1 245** femmes fonctionnaires,
- **197** femmes contractuels.

Points de repères 2023

- 1 253 femmes fonctionnaires,
- 201 femmes contractuels.



Zoom sur l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Depuis octobre 2024, les collectivités territoriales sont tenues de publier un index de l'égalité professionnelle, déjà obligatoire dans le secteur privé. Ce dispositif mesure les écarts de situation entre les hommes et les femmes employés dans la collectivité. Une décision qui s'inscrit dans le sens de l'engagement pris par la Ville de Saint-Étienne pour renforcer l'égalité professionnelle, au travers de son plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, pour les années 2024-2026.

Cet index de 86/100, a été présenté lors du Conseil municipal du 7 octobre, il est consultable sur le site internet de la collectivité.

Cette note est calculée à partir d'indicateurs de mesure des écarts portant sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents contractuels, sur le taux de promotions de grade et sur le nombre d'agents publics sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Rappel des notes de l'index sur les indicateurs mesurés :

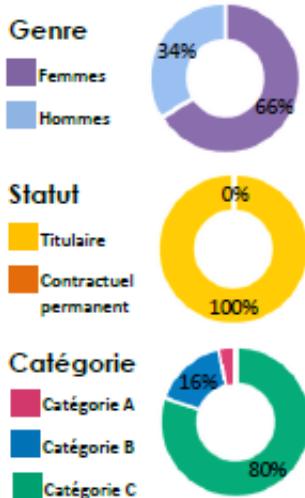


7.2 Diversité et inclusion

Nombre d'agents en situation de handicap et taux d'emploi direct

Nombre de BOETH sur emploi permanent

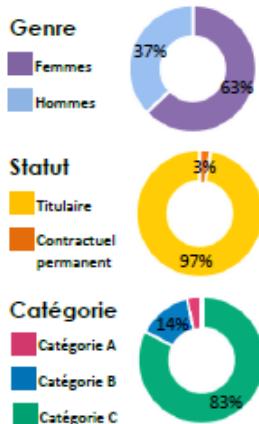
239 | 9,3%
Part des BOETH sur emploi permanent



Points de repères 2023

Nombre de BOETH sur emploi permanent

178 | 7,1%
Part des BOETH sur emploi permanent



- Le nombre d'agents en situation de handicap augmente significativement (+ 61 agents, soit 34,3 %).
- Les nouveaux recrutements concernent majoritairement des femmes, fonctionnaires, de catégorie C.
- L'obligation d'emploi est respectée, ce taux dépasse largement le seuil légal de 6 %.

Actions en faveur des agents en situation de handicap

Les Duo Days

Lors d'une journée dédiée, 37 duos ou/et trios ont participé aux Duo Days, une initiative portée par les directions Accessibilité-handicap, Ville inclusive et Lutte contre les discriminations et Ressources humaines. Ce dispositif national permet aux personnes en situation de handicap de découvrir les métiers des collectivités en formant un duo avec un professionnel. Une expérience riche en partage et en apprentissage !

Une convention avec le FIPHFP pour 2024-2026 pour une politique handicap ambitieuse

La Ville de Saint-Étienne renforce son engagement en faveur de l'inclusion des agents en situation de handicap en signant une nouvelle convention tripartite. Cette convention permet d'obtenir des financement accrus, avec 60 % pris en charge par le FIPHFP et 40 % par l'employeur.

Sur la précédente convention, le taux de consommation des fonds était de 98 %, démontrant l'efficacité du dispositif.

Elle vise à mener une politique « handicap » dynamique, en couvrant le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou avec des restrictions d'aptitude.

Un plan d'actions structuré, piloté par l'unité Repositionnement et inclusion professionnelle, et mis en œuvre par les services de la direction des Ressources humaines en lien avec les directions, comprend des mesures telles que les formations, les aménagements de poste ou les aides au transport.



Zoom sur le dispositif expérimental de promotion interne

Une expérimentation est mise en place pour permettre aux fonctionnaires en situation de handicap d'accéder à des postes de niveau supérieur par voie de détachement.

Sous réserve d'une durée de service public suffisante, cette période de détachement, renouvelable si nécessaire, peut déboucher sur une intégration définitive dans le nouveau cadre d'emplois.

8 LA PROMOTION ET LA VALORISATION DES PARCOURS

8.1 L'évolution de carrière

- **977** avancements d'échelon,
- **123** avancements de grade,
- **12** bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés dont **3** BOETH* dans le cadre du dispositif expérimental,
- **4** bénéficiaires d'une promotion interne avec examen professionnel nommés.

*BOETH : bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Points de repères 2023

- **1 120** avancements d'échelon,
- **205** avancements de grade,
- **10** bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés,
- **3** lauréats d'un examen professionnel nommés.



Zoom sur la réforme de la promotion interne

Depuis 1^{er} janvier 2024, les règles de quotas ont été assouplies : on recense désormais 2 recrutements externes (au lieu de 3) pour pouvoir nommer un agent à la promotion interne. Cette règle permet de créer davantage d'opportunités de carrière pour les agents. L'objectif de cette réforme est ainsi de générer une augmentation moyenne de 50 % des taux de promotion interne.

8.2 Les parcours professionnels

- **42** agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (agents en repositionnement non intégrés),
- Nombre de périodes préparatoires au reclassement : **10**,
- Nombre de reclassements : **10**.

Points de repères 2023

- **13** agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (agents en repositionnement non intégrés),
- Nombre de périodes préparatoires au reclassement : 2,
- Nombre de reclassements : 3.



Zoom sur le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le Conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement proposé par la Ville et mis en œuvre par la direction des Ressources humaines à toute personne souhaitant réfléchir à son avenir professionnel. Le CEP aide les agents à faire le point sur leurs projets de mobilité interne ou de reconversion.

En 2024, 34 agents ont été accompagnés par un conseiller en évolution professionnelle.



PERSPECTIVES DE L'ANNÉE 2025

Participation mutuelle : pour compenser la hausse des cotisations, la participation de l'employeur augmente de 16,45 % dès le 1^{er} janvier 2025.

Prévoyance : depuis le 1^{er} janvier 2025, un nouveau contrat collectif facultatif de prévoyance est en place. Les agents peuvent adhérer au nouveau contrat de la Mutuelle Générale de Prévoyance (MGP) pour bénéficier d'une couverture. Une participation financière de l'employeur est prévue pour aider à son financement.

Évolution des règles de maintien du régime indemnitaire : avec la mise en place du nouveau contrat de prévoyance, les règles de maintien du régime indemnitaire évoluent à compter du 1^{er} janvier 2025 : application d'un délai de carence de 3 jours en cas d'arrêt maladie ; prise en charge à 90 % du régime indemnitaire entre le 4^e et le 30^e jour d'arrêt ; suspension du versement au-delà du 30^e jour (prise en charge possible par le biais d'un contrat Prévoyance).

Nouveau régime indemnitaire pour la police municipale : depuis le 1^{er} janvier 2025, les policiers municipaux bénéficient d'une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE), composée d'une part fixe et d'une part variable, reconnaissant les spécificités de leur travail de nuit et travail sur la voie publique.

Instauration d'une SMAF Petite Enfance et d'une SMAF Éducation : à compter du 1^{er} janvier 2025, en application du « bonus attractivité », une SMAF « Petite Enfance » est versée aux professionnels intervenant auprès d'enfants ou occupant des fonctions de direction dans les établissements d'accueil du jeune enfant. À compter de la même date, une SMAF « Éducation » est versée aux agents spécialisés des écoles maternelles, aux agents de salle et de restauration (en substitution de la SMAF ASR) et aux agents d'entretien et de service des écoles (en substitution de la SMAF travaux dangereux et insalubres).

Augmentation du SMIC : depuis le 1^{er} novembre 2024, le SMIC horaire brut a augmenté de 2 %, atteignant 11,88 € soit 1 801,80 € mensuels bruts.

Non-reconduction de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) : le Gouvernement a annoncé que la GIPA ne serait pas reconduite en 2025.

Retour au taux normal de cotisation URSSAF « Maladie » : le décret du 30 janvier 2024 avait exceptionnellement abaissé la cotisation patronale maladie à 8,88 % pour 2024. Au 1^{er} janvier 2025, le taux normal 9,88 % s'appliquera de nouveau.

Augmentation du plafond mensuel de la Sécurité sociale : le plafond mensuel de la Sécurité sociale est fixé à 3 925 €, soit une augmentation de 1,6 % par rapport au niveau de 2024.

Réforme des arrêts maladie : depuis le 1^{er} mars, les fonctionnaires en arrêt maladie perçoivent 90 % de leur traitement indiciaire pendant les 3 premiers mois. La déduction de 10 % s'applique sur le traitement indiciaire brut, sans impact sur les primes et les indemnités.

Augmentation de la cotisation CNRACL : le taux de cotisation vieillesse et maladie (part employeur) passe de 30,65 % à 31,65 %.

Changement des règles d'attribution des jours de fractionnement : désormais, le compteur de jours de fractionnement est crédité dès que les conditions sont remplies. En fonction des congés annuels pris entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 2025 et entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2025, les agents peuvent bénéficier de 0, 1 ou 2 jour(s) de fractionnement. Ce calcul est actualisé quotidiennement.



ANNEXES



MÉTHODOLOGIE

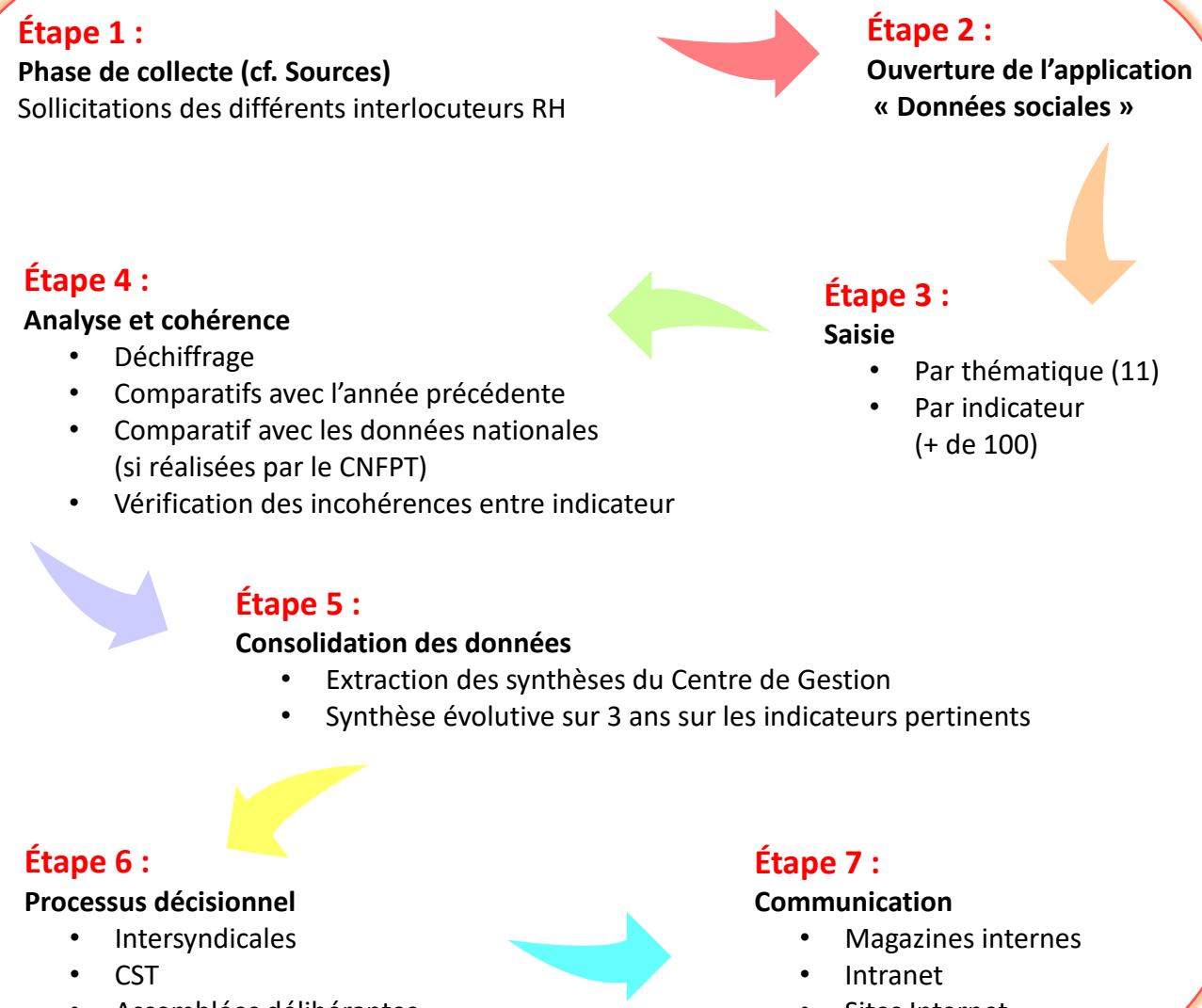
Sources

La conception et l'élaboration du Rapport Social Unique est assurée au sein de la Ville par le service Méthode et développement à partir des données principalement issues du :

- Logiciel Astre, à partir duquel l'unité SIRH procède à des requêtes destinées à alimenter le RSU,
- Contrôle de gestion.

Également, sont sollicités les différents services de la direction des Ressources Humaines (Formation, Carrière, Œuvres sociales...), pour les données plus spécifiques ne figurant pas dans Astre.

Process



GLOSSAIRE

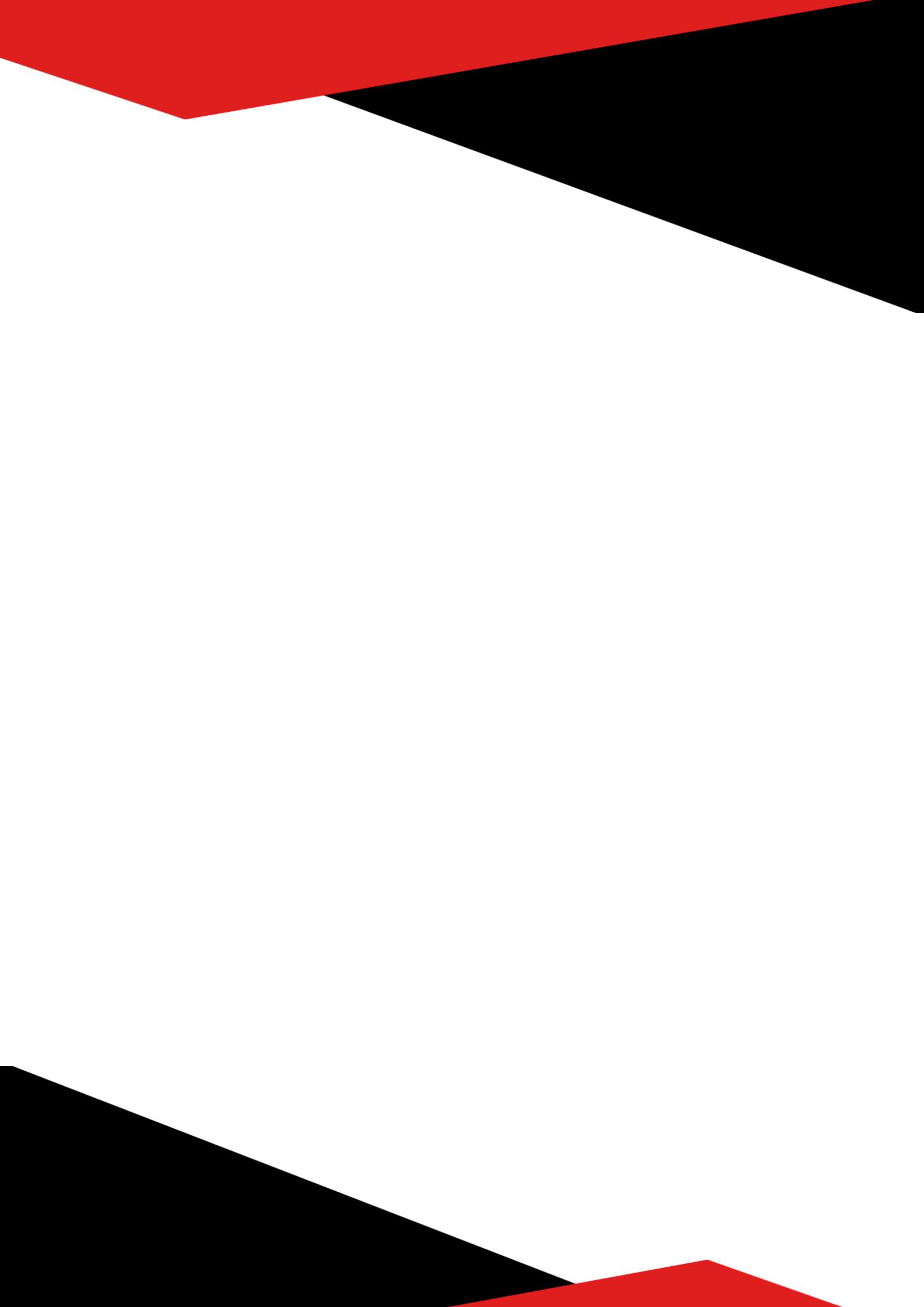
- **Avancement de grade** : passage à un grade supérieur dans le même cadre d'emplois, selon des critères d'ancienneté, d'examen ou de concours professionnel.
- **Ancienneté** : durée de service d'un agent depuis son recrutement jusqu'au 31 décembre de l'année concernée.
- **Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)** : obligation pour les employeurs publics d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés.
- **Comité social territorial (CST)** : instance consultée sur l'organisation et le fonctionnement des services, la stratégie de pilotage de ressources humaines, la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (mutation, mobilité, promotion interne, avancement de grade).
- **Commission administrative paritaire (CAP)** : instance qui émet des avis sur les questions d'ordre individuel relatives à la situation et à la carrière des fonctionnaires. Il existe une CAP par catégorie (A, B et C).
- **Commission consultative paritaire (CCP)** : équivalent de la CAP pour les agents contractuels, traitant notamment des licenciements, sanctions et reclassements.
- **Congé de maladie ordinaire** : période de repos accordée à un agent en cas de maladie, sur présentation d'un certificat médical.
- **Congé de longue maladie (CLM)** : après avis du comité médical, il est accordé aux fonctionnaires atteints d'une maladie grave nécessitant un traitement prolongé. Il dure jusqu'à 3 ans : 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.
- **Congé de longue durée (CLD)** : le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée, après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies, d'origine professionnelles ou non professionnelles. La durée maximale du congé est de 5 ans en cas de maladie non professionnelle, et de 8 ans en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.
- **Congé de grave maladie** (pour les agents contractuels) : après avis du comité médical, il permet de bénéficier d'un congé en cas de maladie grave, avec maintien partiel du salaire selon l'ancienneté.
- **Congé parental** : position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. Cette position est accordée, de droit sur simple demande, après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Dans cette position, le fonctionnaire n'est pas rémunéré et n'acquiert pas de droit à la retraite, mais il conserve ses droits à l'avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. À l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit.
- **Détachement** : situation où un agent quitte temporairement son poste pour exercer un autre emploi dans la fonction publique ou un organisme extérieur, tout en gardant ses droits à avancement et retraite.
- **Disponibilité** : position administrative dans laquelle un fonctionnaire titulaire cesse temporairement toute activité professionnelle. Durant cette période, il n'est pas rémunéré, il ne cotise pas pour la retraite et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement, sauf exception. La disponibilité peut être accordée de droit, sous réserve des nécessités de service, ou d'office, selon les situations (raisons personnelles, santé, projet professionnel...). À l'issue, la réintégration est possible sous certaines conditions.

- **Document unique** : recensement des risques professionnels pour assurer la sécurité et la santé des agents.
- **Emploi fonctionnel** : poste de direction (administratif ou technique), occupé temporairement par détachement ou recrutement direct.
- **Emploi permanent** : poste inscrit de façon durable dans l'organisation d'une collectivité ou d'un service public. Les emplois permanents sont normalement occupés par des fonctionnaires, mais peuvent être attribués à des contractuels dans certains cas (absence de candidats fonctionnaires, compétences spécifiques requises).
- **Emploi non permanent** : emploi temporaire créé pour des besoins spécifiques (remplacements, missions ponctuelles), occupé par des contractuels pour une durée limitée.
- **Équivalent temps plein rémunéré (ETPR)** : mesure du temps de travail effectif d'un agent en fonction de sa quotité de travail et de sa période d'activité.

Exemples :

- Un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR
- Un agent à temps partiel (80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPR
 - Un agent à temps non complet (25 heures par semaine) et ayant été présent 4 mois sur l'année correspond à 0,24 ETPR
 - Un agent à temps partiel (80 %) étant repassé à temps plein le 1^{er} juin de l'année correspond à 0,9 ETPR.
- **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)** : Organisme chargé de financer des actions pour favoriser le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap dans la fonction publique.
- **Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT)** : instance rattachée au Comité social territorial (CST), chargée d'examiner les questions liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des agents.
- **Inaptitude temporaire** : situation où un agent est momentanément incapable d'exercer ses fonctions pour raisons de santé. Elle peut entraîner un aménagement de poste, un reclassement temporaire ou un arrêt de travail, selon l'évaluation du médecin du travail.
- **Inaptitude définitive à ses fonctions** : incapacité permanente d'un agent à exercer ses fonctions pour des raisons de santé, constatée par le médecin du travail. Elle peut conduire à un reclassement professionnel vers un autre poste adapté ou, en l'absence de solution, à un licenciement ou une mise à la retraite pour invalidité.
- **Inaptitude définitive à toutes fonctions** : intervient lorsque l'état de santé de l'agent ne lui permet plus d'exercer toutes les fonctions. Elle a pour conséquence sa mise à la retraite pour invalidité ou son licenciement pour inaptitude physique (selon son statut).
- **Mise à disposition** : le fonctionnaire mis à disposition reste attaché à son cadre d'emplois et continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce ses fonctions hors de son administration d'origine. Ainsi, une mise à disposition au sein de sa propre collectivité n'est pas envisageable. Un agent contractuel territorial bénéficiant d'un CDI peut être mis à disposition pour exercer des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité ou l'établissement qui l'emploie.
- **Mutation** : correspond au départ volontaire d'un fonctionnaire titulaire vers une nouvelle collectivité, afin d'occuper un nouvel emploi relevant obligatoirement du même grade et du même cadre d'emplois.

- **Promotion interne** : elle permet à un fonctionnaire d'évoluer vers un poste de niveau supérieur s'il remplit certaines conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil comme l'ancienneté, la formation ou le grade.
- **Protection fonctionnelle** : protection due par l'administration à ses agents à raison de leurs fonctions. L'autorité territoriale doit protéger l'agent qui, à raison de ses fonctions, est victime d'attaques sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.
- **Recrutement direct** : possibilité d'accéder à certains postes de la fonction publique (catégorie C) sans concours, avec une titularisation après une année de stage.
- **Risques psychosociaux (RPS)** : risques pour la santé physique, mentale et sociale d'un agent, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.
- **Temps non complet** : poste créé avec une durée de travail inférieure à un temps plein, selon les besoins du service.
- **Temps partiel** : travail à durée réduite à la demande de l'agent, soit de droit (pour événements familiaux), soit sur autorisation.
- **Temps partiel thérapeutique (TPTH)** : aménagement du temps de travail destinée à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent et/ou sa réadaptation sur le poste de travail.



Ville de Saint-Étienne
Hôtel de ville - BP 503
42007 Saint-Étienne

T 04 77 48 77 48
couriermairie@saint-etienne.fr
saint-etienne.fr

Saint-Étienne
Ville créative design