

# BILAN SOCIAL 2022

## Ville et CCAS d'Essey-lès-Nancy

*Le bilan social est un agrégat d'indicateurs d'administration et de gestion du personnel propres à chaque collectivité ou établissement établis à partir des orientations pluriannuelles définies dans leurs lignes directrices de gestion et des données du rapport social unique.*

### I. L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE

- ▶ L'adéquation de la ressource page 3
- ▶ La garantie de l'opérationnalité page 4
- ▶ La rentabilisation de la ressource page 5
- ▶ La maîtrise de l'absentéisme page 5
- ▶ Le développement de la contribution page 7

### II. LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- ▶ La déprécarisation page 8
- ▶ La professionnalisation des agents page 8
- ▶ La promotion des agents page 10
- ▶ L'accompagnement à la mobilité page 10

### III. L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- ▶ L'attractivité de la rémunération page 10
- ▶ La répartition de la charge de travail page 12
- ▶ La protection des agents page 13
- ▶ La satisfaction au poste page 15

Étude réalisée par : Thierry Demangeot, responsable du pôle Moyens Généraux  
Laetitia Dupont, gestionnaire carrières  
Raphaël Marenzoni, assistant finances  
Valérie Barbier, assistante de gestion RH  
Laurence Lalondrelle, chargée du développement RH



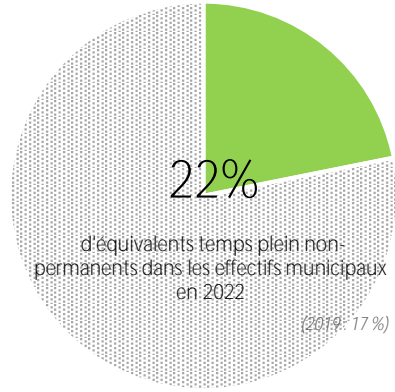
# I L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE

IA2

A L'adéquation de la ressource

La souplesse organisationnelle

Conserver une capacité de modulation à court terme des effectifs



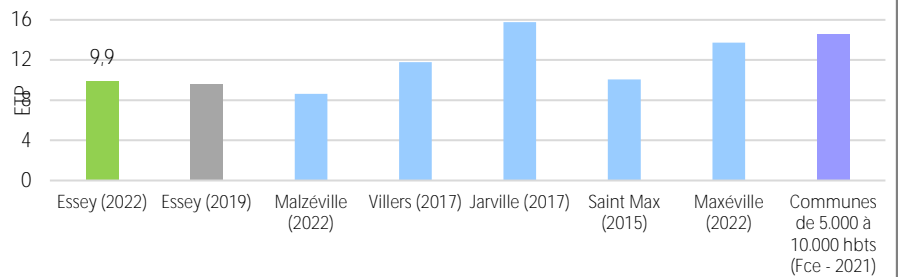
IA3

A L'adéquation de la ressource

Le taux d'administration territoriale

Veiller au dimensionnement de la ressource au territoire

En 2022, la ville d'Essey-lès-Nancy a employé en moyenne 9,9 équivalents temps plein pour 1.000 habitants.



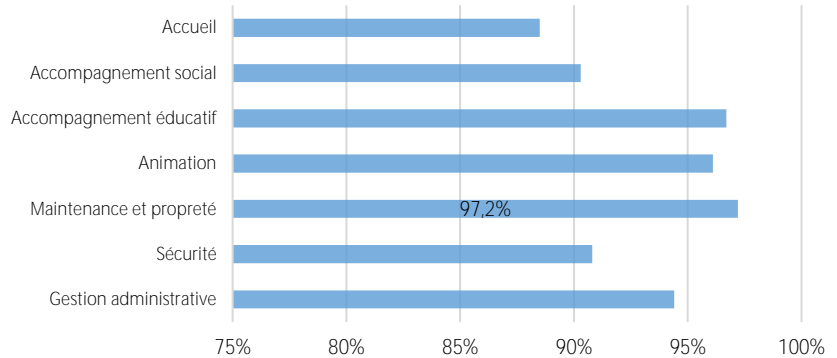
IA4

A L'adéquation de la ressource

Le niveau de compétences

Veiller à un niveau optimal de compétences dans chaque domaine d'activité

En 2022, les agents de maintenance et propreté atteignent, en moyenne, un niveau de compétences de 97,2%.



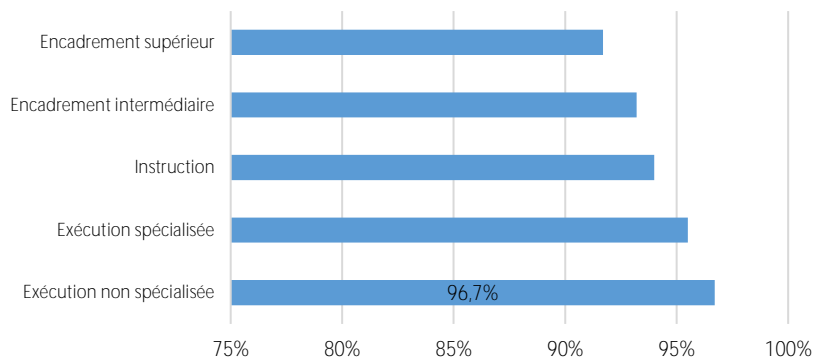
IA5

A L'adéquation de la ressource

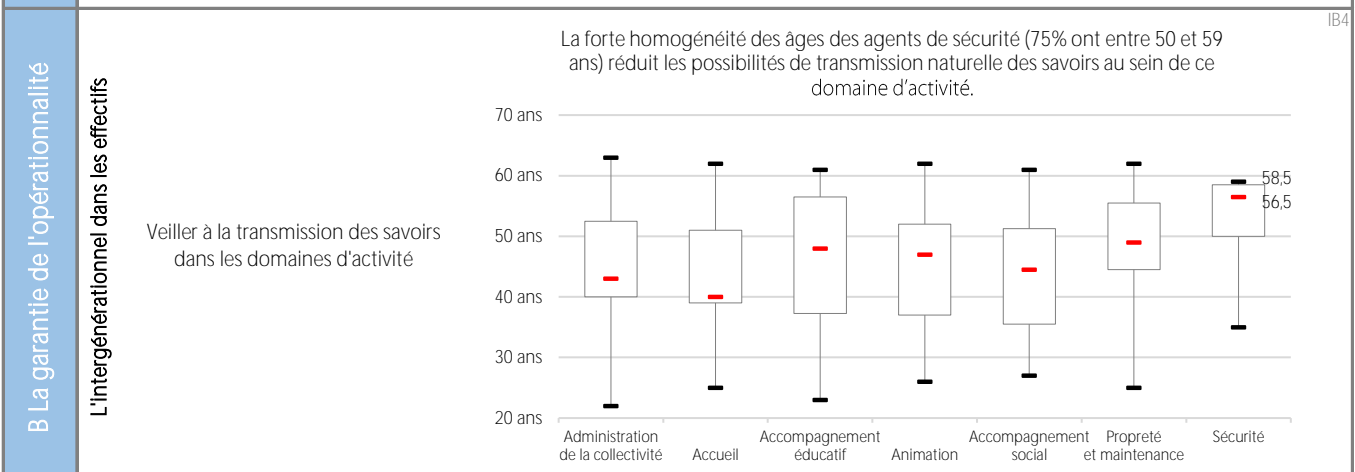
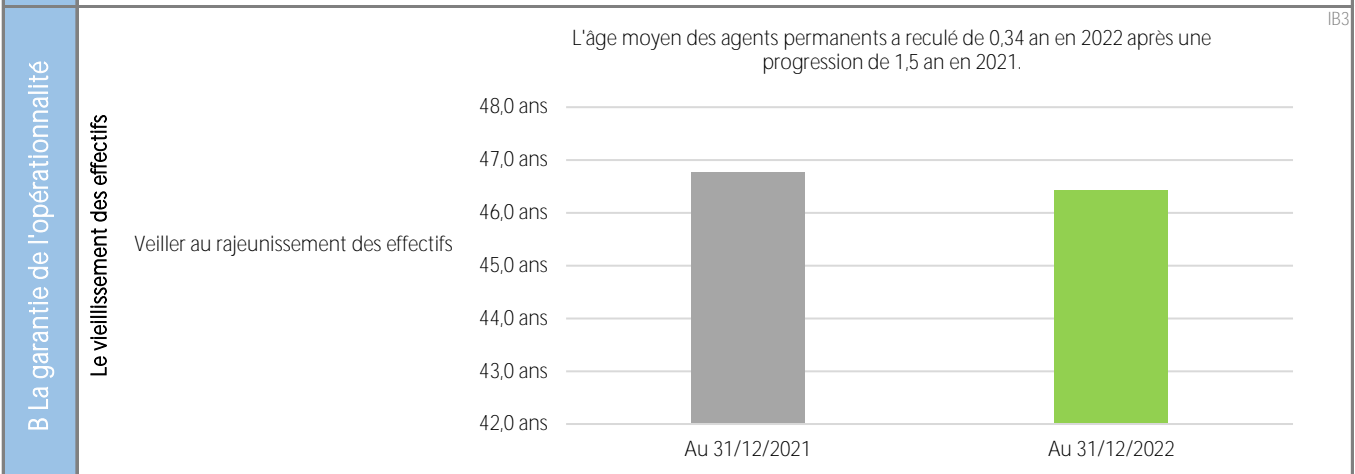
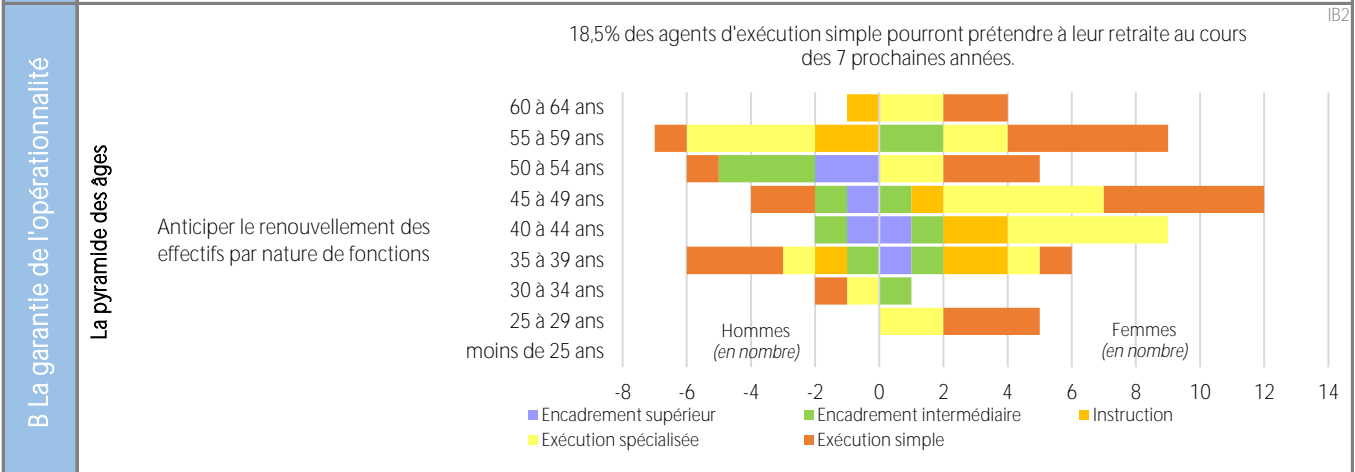
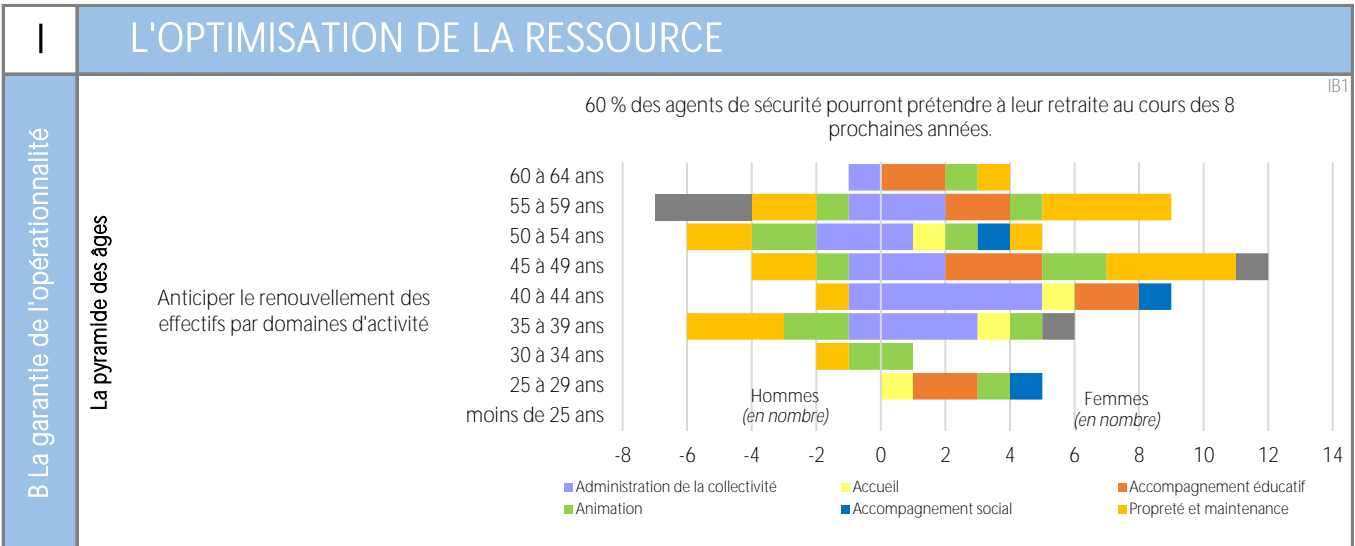
Le niveau de compétences

Veiller à un niveau optimal de compétences par niveau de responsabilité

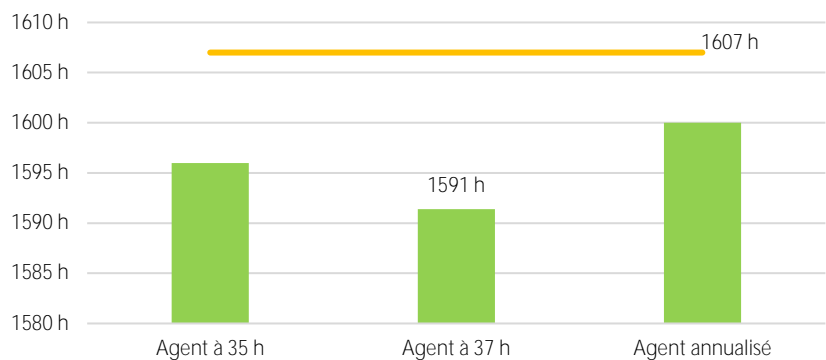
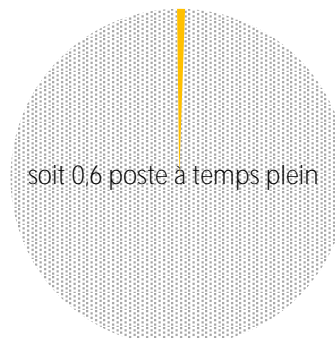
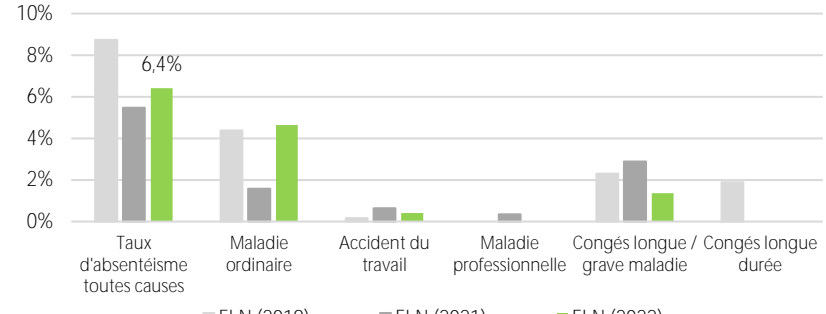
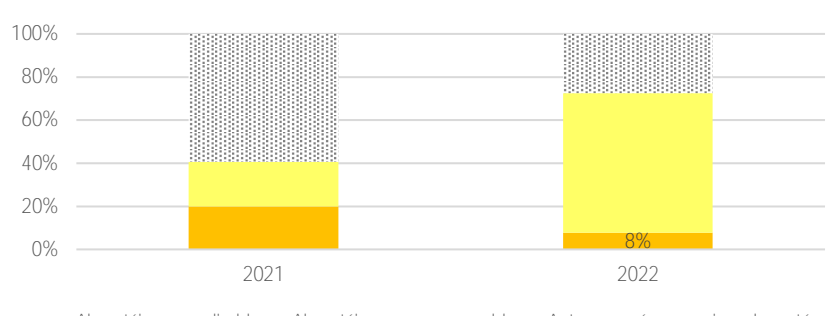
En 2022, les agents d'exécution non spécialisée ont atteint, en moyenne, un niveau de compétences de 96,7%.



# I L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE



# L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE

<p>I</p> <p>C La rentabilisation de la ressource</p>	<p><b>La mobilisation de la ressource</b></p> <p>S'assurer du respect de la réalisation des obligations de service</p> <p>En 2022, un agent municipal à 37 heures par semaine a effectué en moyenne 1.591 heures de service sur les 1.607 heures prévues par les textes.</p>  <p>IC1</p>
<p>C La rentabilisation de la ressource</p>	<p><b>Les heures de travail non réalisées</b></p> <p>Identifier des marges de manœuvre organisationnelles</p> <p>915 heures de travail perdues en 2022 par méconnaissance des règles de gestion du temps de travail.</p>  <p>soit 0,6 poste à temps plein</p> <p>IC2</p>
<p>D La maîtrise de l'absentéisme</p>	<p><b>L'indisponibilité des effectifs</b></p> <p>Évaluer l'impact de l'absentéisme sur le fonctionnement de l'organisation</p> <p>Près de 6,5 % des jours de l'année 2022 n'ont pas été travaillés en raison des absences pour raisons de santé, soit l'équivalent de 5 semaines ouvrées d'improductivité.</p>  <p>1D1</p>
<p>D La maîtrise de l'absentéisme</p>	<p><b>Le taux d'absentéisme compressible</b></p> <p>Identifier les marges de manœuvre dans la gestion des indisponibilités</p> <p>En 2022, 8 % des absences pour raisons de santé relèvent de l'absentéisme canalisable (arrêts pour maladie ordinaire jusqu'à 6 jours et accidents de service) sur lequel l'employeur dispose d'un pouvoir d'action direct et immédiat.</p>  <p>1D2</p>

# L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE

<p>I</p> <p>D La maîtrise de l'absentéisme</p>	<p><b>La survenance des arrêts</b></p> <p>Vérifier la répartition homogène des premiers jours d'arrêt pour maladie ordinaire</p> <p>30 % des 1ers jours d'arrêt de maladie de très courte durée sont des lundis.</p> <table border="1"> <caption>1D3 - Répartition des premiers jours d'arrêt de maladie de très courte durée</caption> <thead> <tr> <th>Jour</th> <th>CMO (3 jours)</th> <th>Autres (3 jours)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lundi</td> <td>30%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Mardi</td> <td>12%</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>Mercredi</td> <td>27%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Jeudi</td> <td>18%</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Vendredi</td> <td>9%</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Samedi</td> <td>3%</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Dimanche</td> <td>0%</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table>	Jour	CMO (3 jours)	Autres (3 jours)	Lundi	30%	30%	Mardi	12%	13%	Mercredi	27%	20%	Jeudi	18%	19%	Vendredi	9%	11%	Samedi	3%	4%	Dimanche	0%	4%
Jour	CMO (3 jours)	Autres (3 jours)																							
Lundi	30%	30%																							
Mardi	12%	13%																							
Mercredi	27%	20%																							
Jeudi	18%	19%																							
Vendredi	9%	11%																							
Samedi	3%	4%																							
Dimanche	0%	4%																							
<p>D La maîtrise de l'absentéisme</p>	<p><b>La distribution des jours d'arrêt suivants</b></p> <p>Anticiper l'impact organisationnel de l'absentéisme compressible</p> <p>Quand il n'est pas le 1er jour d'arrêt, le vendredi est le jour le plus impacté par les maladies de très courte durée.</p> <table border="1"> <caption>1D4 - Répartition des jours d'arrêt suivants de maladie de très courte durée</caption> <thead> <tr> <th>Jour</th> <th>CMO (3 jours)</th> <th>Autres (3 jours)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lundi</td> <td>3%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>Mardi</td> <td>25%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Mercredi</td> <td>20%</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Jeudi</td> <td>17%</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Vendredi</td> <td>33%</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>Samedi</td> <td>3%</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Dimanche</td> <td>0%</td> <td>14%</td> </tr> </tbody> </table>	Jour	CMO (3 jours)	Autres (3 jours)	Lundi	3%	12%	Mardi	25%	15%	Mercredi	20%	14%	Jeudi	17%	14%	Vendredi	33%	16%	Samedi	3%	14%	Dimanche	0%	14%
Jour	CMO (3 jours)	Autres (3 jours)																							
Lundi	3%	12%																							
Mardi	25%	15%																							
Mercredi	20%	14%																							
Jeudi	17%	14%																							
Vendredi	33%	16%																							
Samedi	3%	14%																							
Dimanche	0%	14%																							
<p>D L'absentéisme compressible</p>	<p><b>La rémunération des indisponibilités</b></p> <p>Veiller à la limitation de l'impact financier de l'absentéisme compressible</p> <p>En 2022, 172 816 € de rémunération n'ont pas été rentabilisés en raison de l'indisponibilité totale de 3,4 équivalents temps plein.</p> <table border="1"> <caption>1D5 - Rémunération des indisponibilités</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>ETP</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>2,0</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>3,4</td> </tr> </tbody> </table>	Année	ETP	2021	2,0	2022	3,4																		
Année	ETP																								
2021	2,0																								
2022	3,4																								
<p>D La maîtrise de l'absentéisme</p>	<p><b>L'impact des accidents de service</b></p> <p>Veiller à la limitation de l'impact organisationnel des accidents de service</p> <p>En 2021, la ville d'Essey-lès-Nancy avait perdu 1 jour de travail par tranche de 100 jours travaillés en raison d'accidents de service.</p> <table border="1"> <caption>1D6 - Impact des accidents de service</caption> <thead> <tr> <th>Année / Secteur</th> <th>Jours</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>1,3</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>0,75</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>Secteur privé (2018)</td> <td>0,95</td> </tr> <tr> <td>Communes (2020)</td> <td>0,95</td> </tr> </tbody> </table>	Année / Secteur	Jours	2017	1,3	2019	0,75	2021	1,0	2022	0,0	Secteur privé (2018)	0,95	Communes (2020)	0,95										
Année / Secteur	Jours																								
2017	1,3																								
2019	0,75																								
2021	1,0																								
2022	0,0																								
Secteur privé (2018)	0,95																								
Communes (2020)	0,95																								

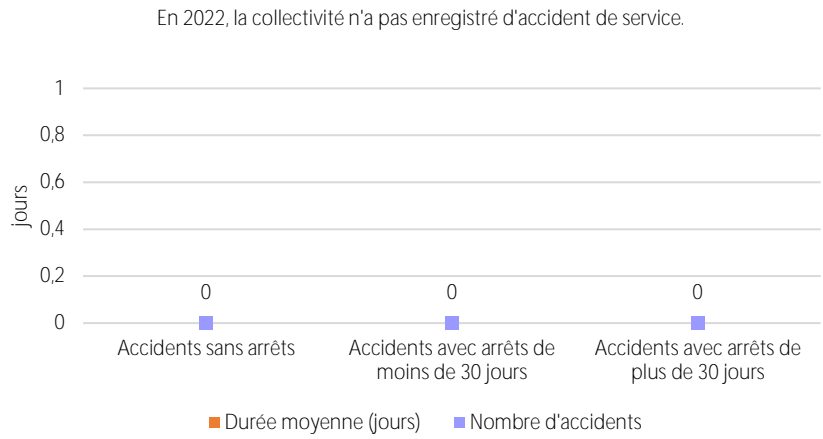
# I L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE

ID7

D L'absentéisme compressible

La gravité des accidents

Évaluer la durée moyenne d'immobilisation

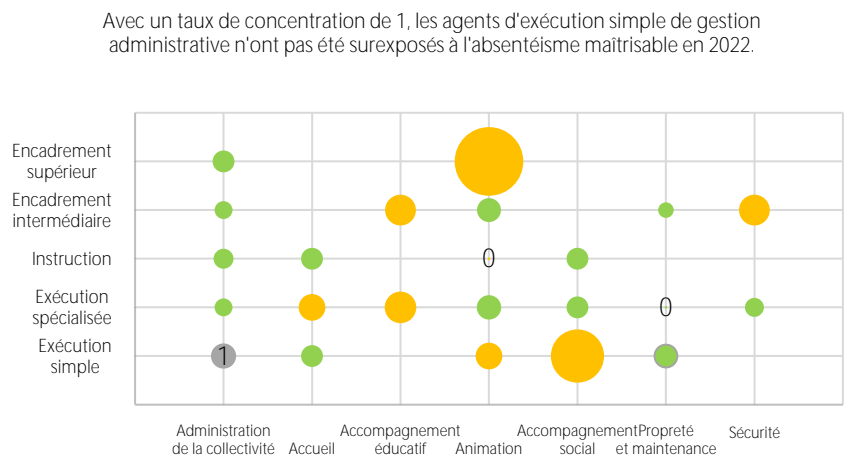


ID8

D La maîtrise de l'absentéisme

La concentration de l'absentéisme compressible

Évaluer le degré d'exposition des métiers à l'absentéisme compressible



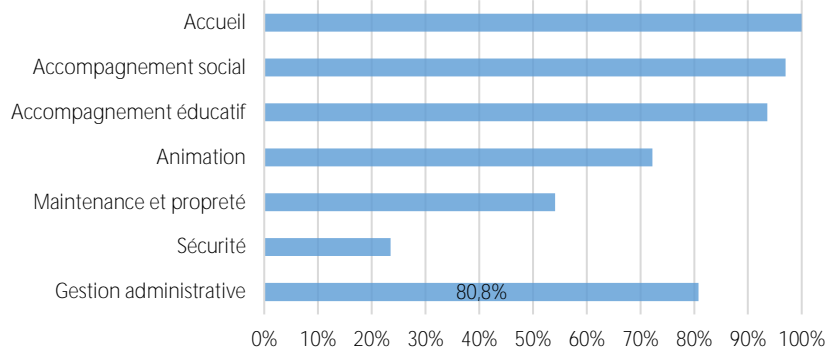
IE1

E Le développement de la contribution

L'atteinte des objectifs

Évaluer la contribution des domaines d'activités dans la mise en œuvre des orientations du mandat

En 2022, les agents de gestion administrative ont atteint leurs objectifs, en moyenne, à 80,8 %.



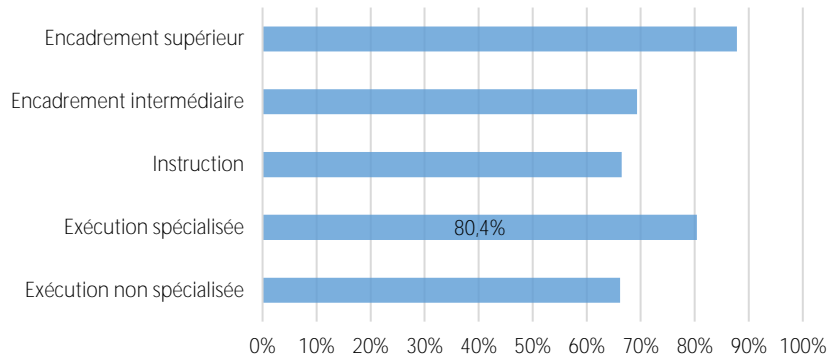
IE2

E Le développement de la contribution

L'atteinte des objectifs

Évaluer la contribution des niveaux de responsabilité dans la mise en œuvre des orientations du mandat

En 2022, les agents d'exécution spécialisée ont atteint leurs objectifs, en moyenne, à 80,4 %.



# I L'OPTIMISATION DE LA RESSOURCE

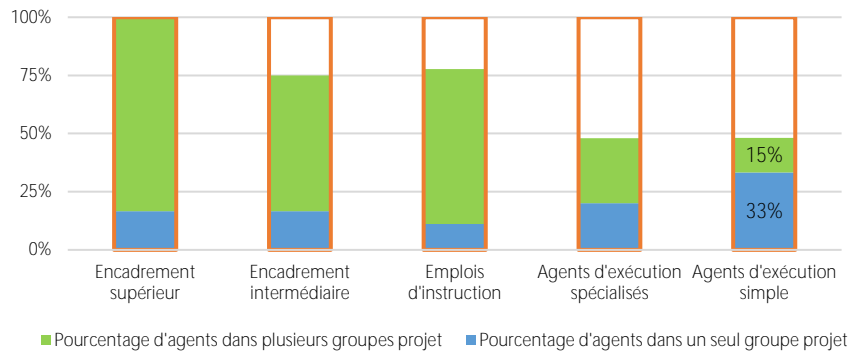
IE3

E Le développement de la contribution

Le collectif de travail

Veiller au développement de la transversalité dans l'organisation

En 2022, 48 % des agents d'exécution simple ont participé à au moins un projet transversal, dont 15 % à plusieurs projets.



# II LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

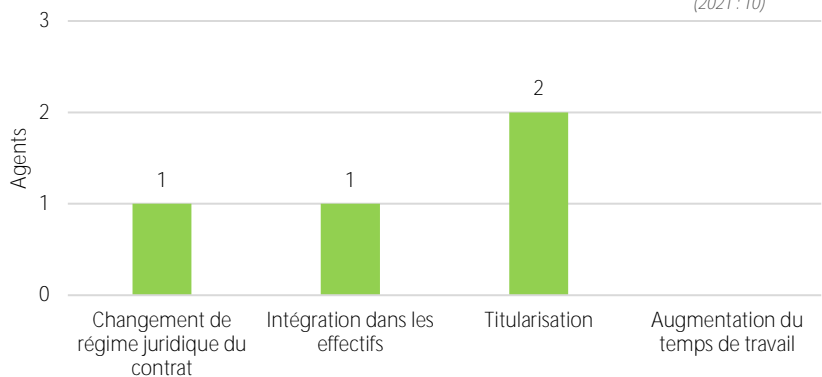
IIA1

A La déprécarisation

Les mesures de déprécarisation

Veiller à une évolution favorable des statuts professionnels

En 2022, sur 58 agents en situation dite de "précarité statutaire" (définition INET 2011), 4 agents ont bénéficié d'une mesure de déprécarisation. (2021 : 10)



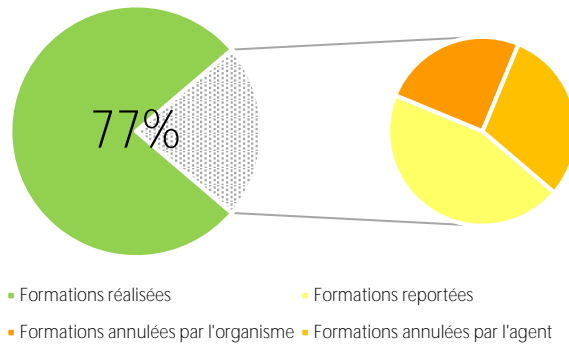
IIB1

B La professionnalisation des agents

L'exécution du plan de formation

Vérifier le respect de la programmation des actions de formation

77 % des actions de formation inscrites au plan de formation ont été réalisées en 2022. (2021 : 70 ; 2019 : 79 %)



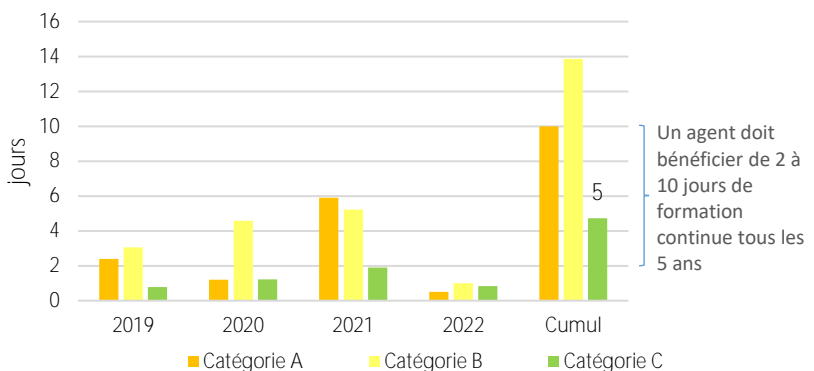
IIB2

B La professionnalisation des agents

Le temps moyen de formation continue

Vérifier le respect des obligations de formation continue

En moyenne, les agents de catégorie C ont bénéficié de 5 jours de formation continue sur la période 2019-2022.





# LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

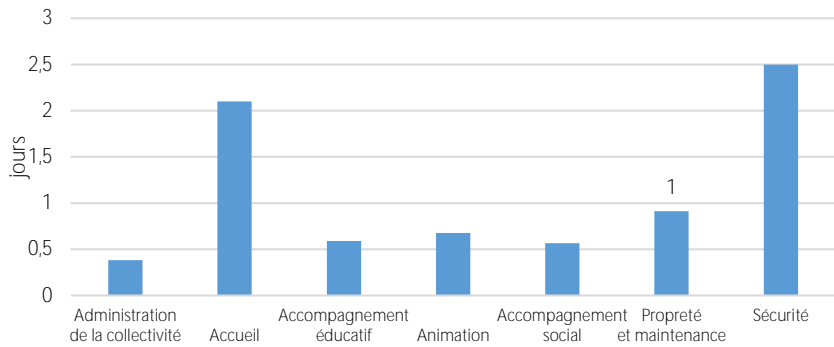
IIB3

B La professionnalisation des agents

L'impact de la formation continue

Évaluer l'impact organisationnel de la formation continue sur les domaines d'activités

En moyenne, les agents de maintenance et propreté ont bénéficié de 1 jour de formation continue en 2022.

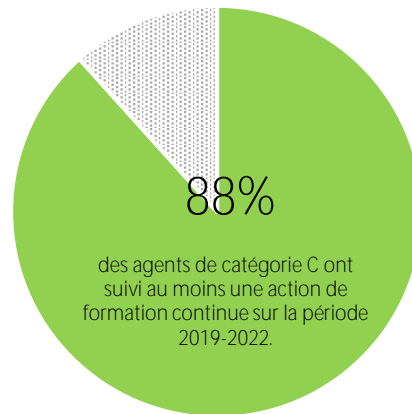


IIB4

B La professionnalisation des agents

La professionnalisation des agents d'exécution

Veiller à la montée en compétences des agents d'exécution

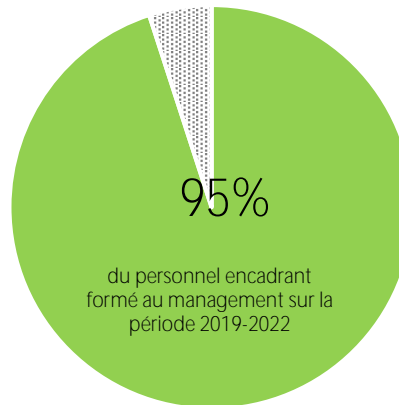


IIB5

B La professionnalisation des agents

La professionnalisation de l'encadrement

Veiller à la montée en compétences de l'encadrement



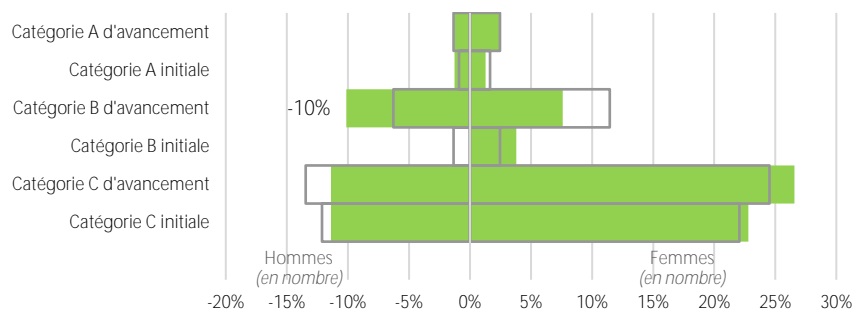
IIC1

C La promotion des agents

L'équilibre organisationnel

Veiller à la cohérence de la structure des effectifs

En représentant 10 % des effectifs permanents, les hommes apparaissent "surreprésentés" en catégorie B d'avancement.



II

## LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

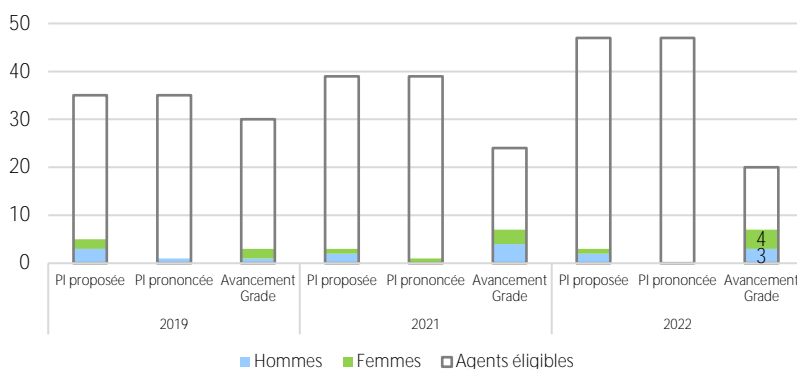
IIC2

C La promotion des agents

L'évolution de carrière

S'assurer de l'attractivité de la politique d'avancement

En 2022, l'autorité territoriale a accordé un avancement de grade à 7 agents sur 20 agents éligibles.



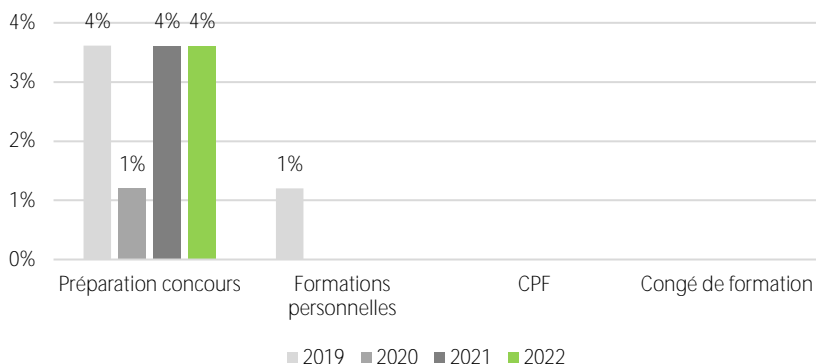
IID1

D L'accompagnement à la mobilité

L'accompagnement à la mobilité

Identifier l'étendue des mesures d'accompagnement à la mobilité professionnelle

Sur la période 2019-2022, environ 13 % des agents permanents ont bénéficié d'une mesure d'accompagnement à la mobilité professionnelle.



III

## L'AMÉLIORATION DE LA QVT

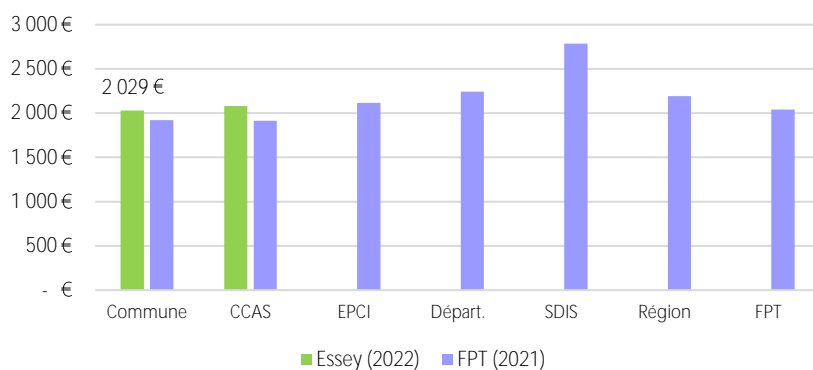
IIIA1

A L'attractivité des rémunérations

La rémunération par collectivité

Vérifier la compétitivité salariale de la collectivité

En 2022, les agents employés par la commune d'Essey-lès-Nancy ont gagné en moyenne 2.029 € nets par mois.



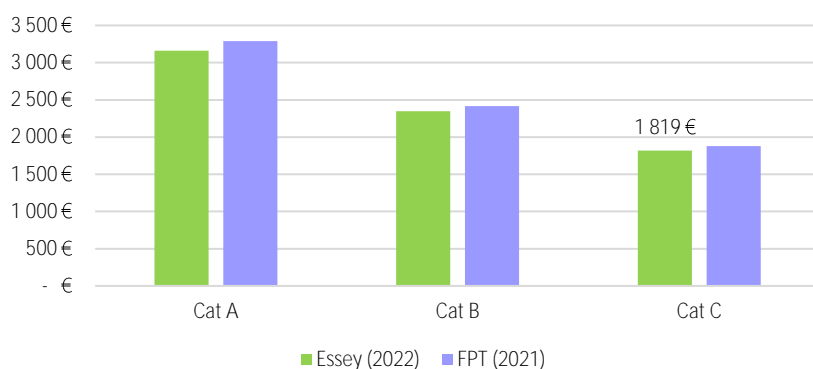
IIIA2

A L'attractivité des rémunérations

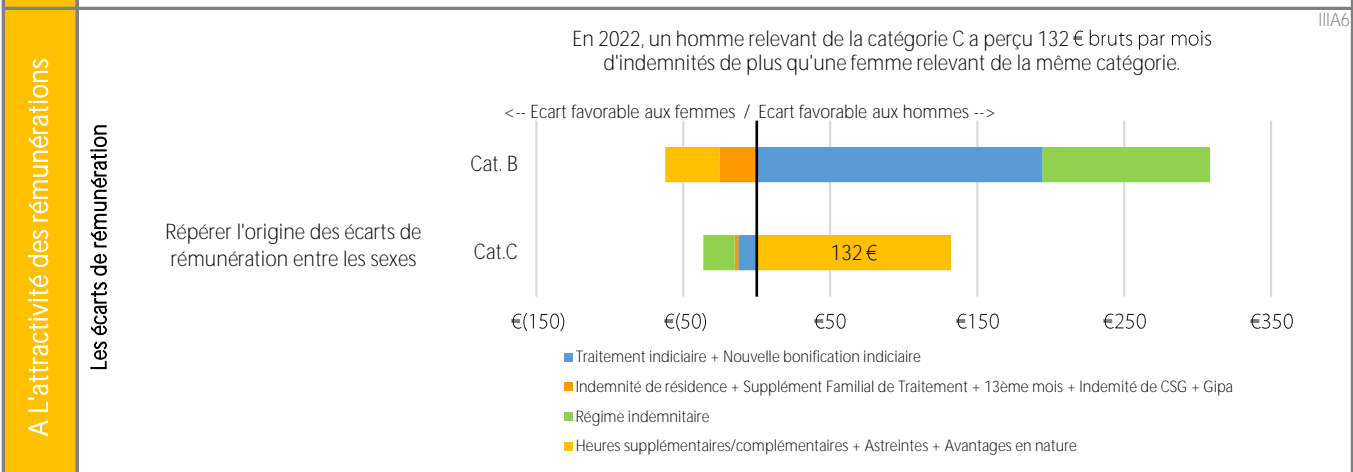
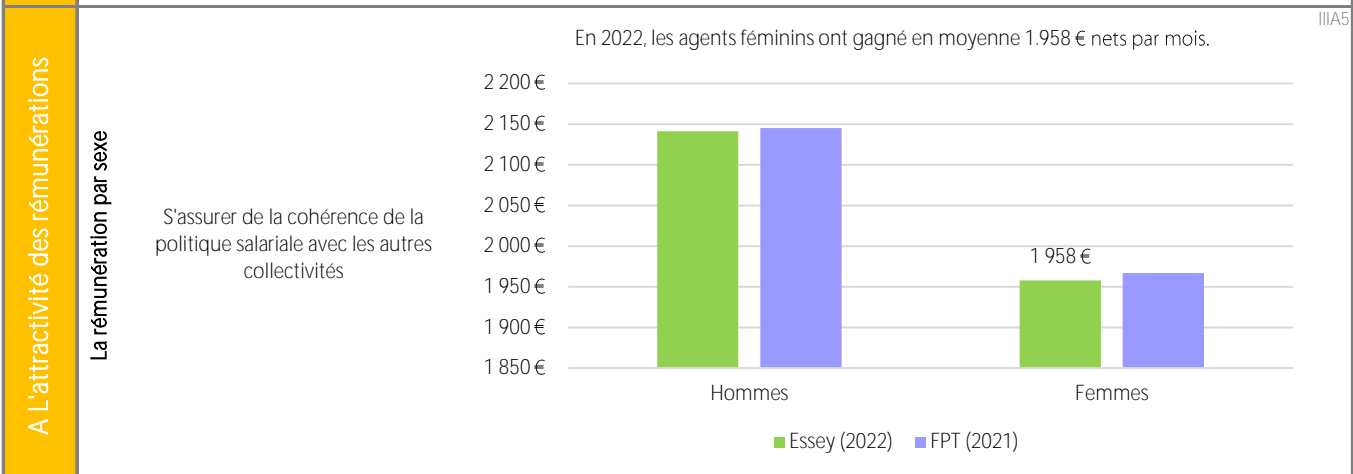
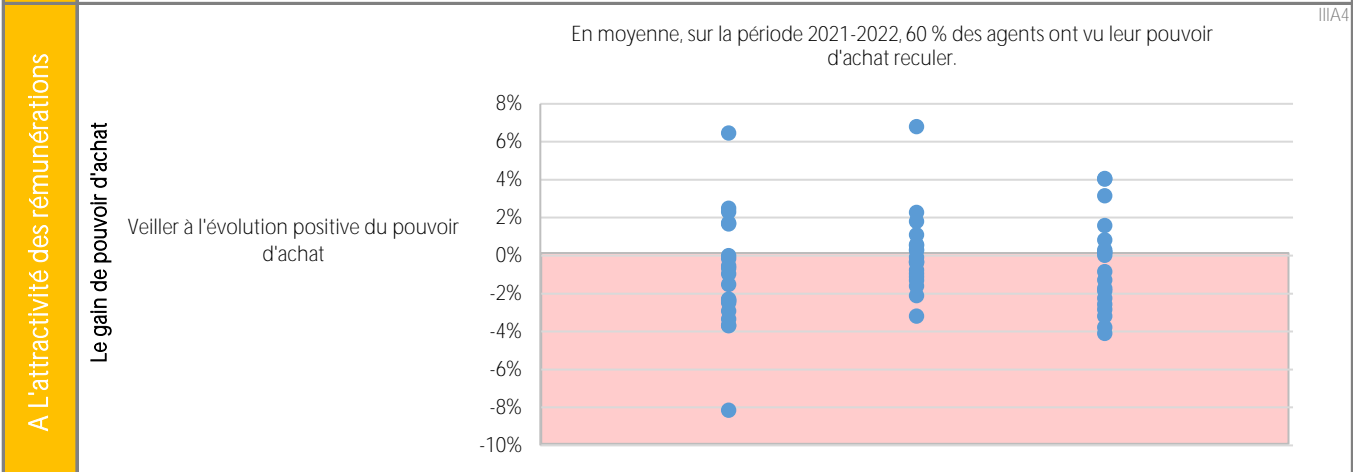
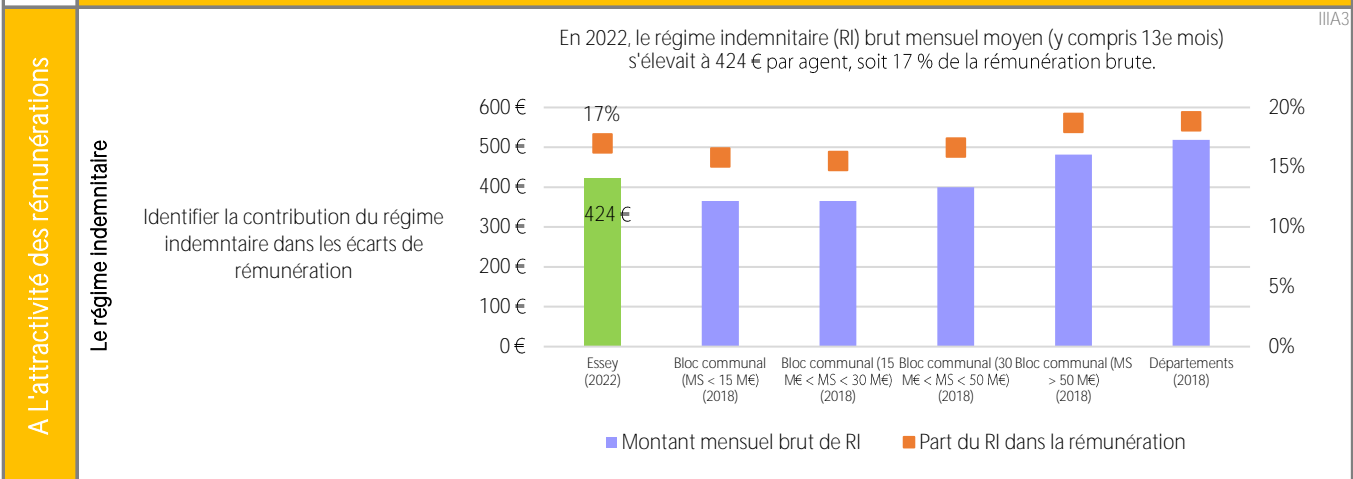
La rémunération par catégorie

Veiller à la cohérence des rémunérations avec la structure des effectifs

En 2022, les agents de catégorie C ont gagné en moyenne 1.819 € nets par mois.

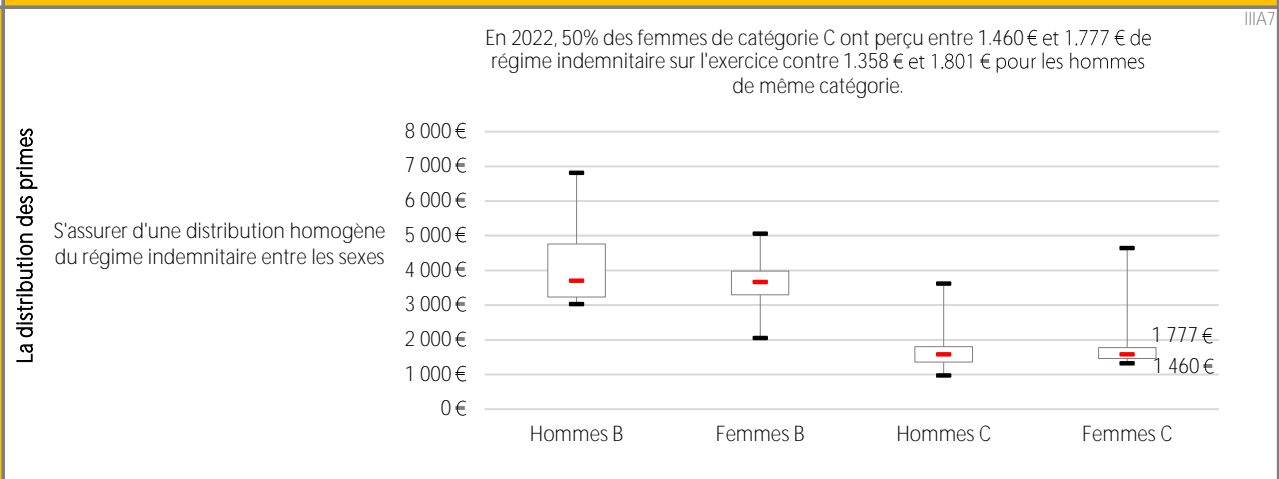


# III L'AMÉLIORATION DE LA QVT

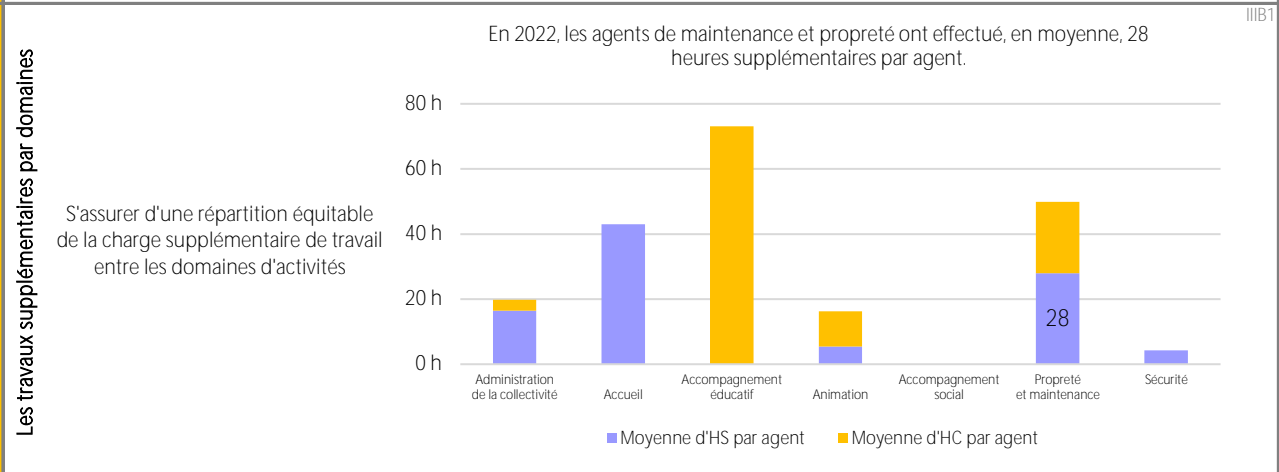


# III L'AMÉLIORATION DE LA QVT

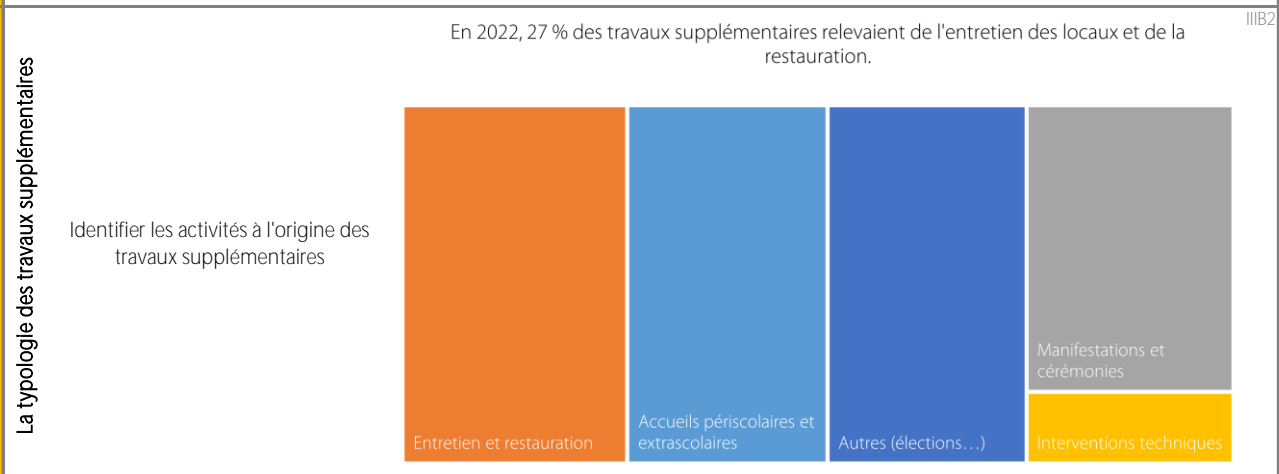
A L'attractivité des rémunérations



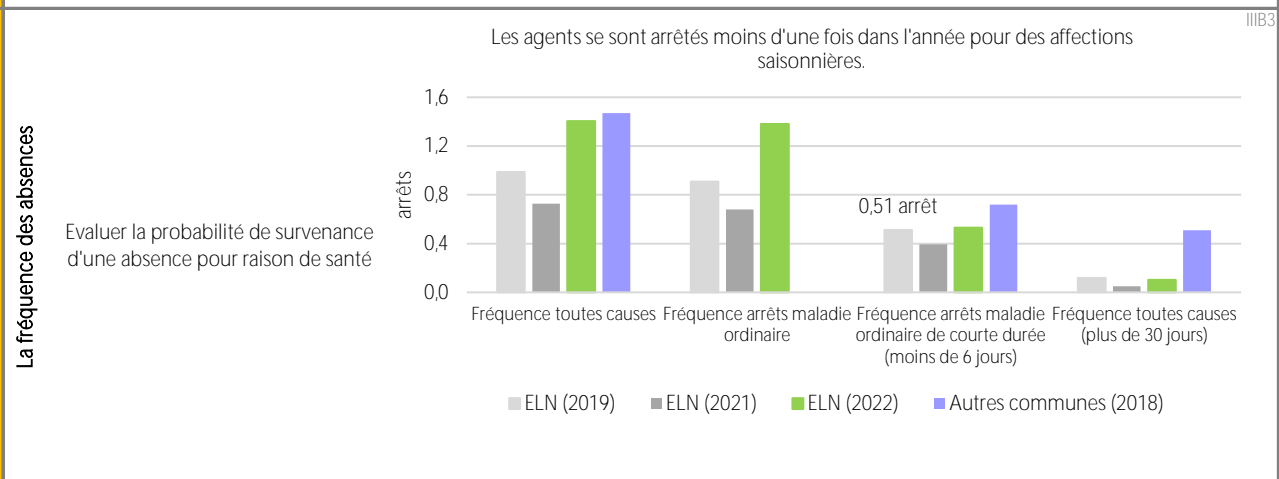
B La répartition de la charge de travail



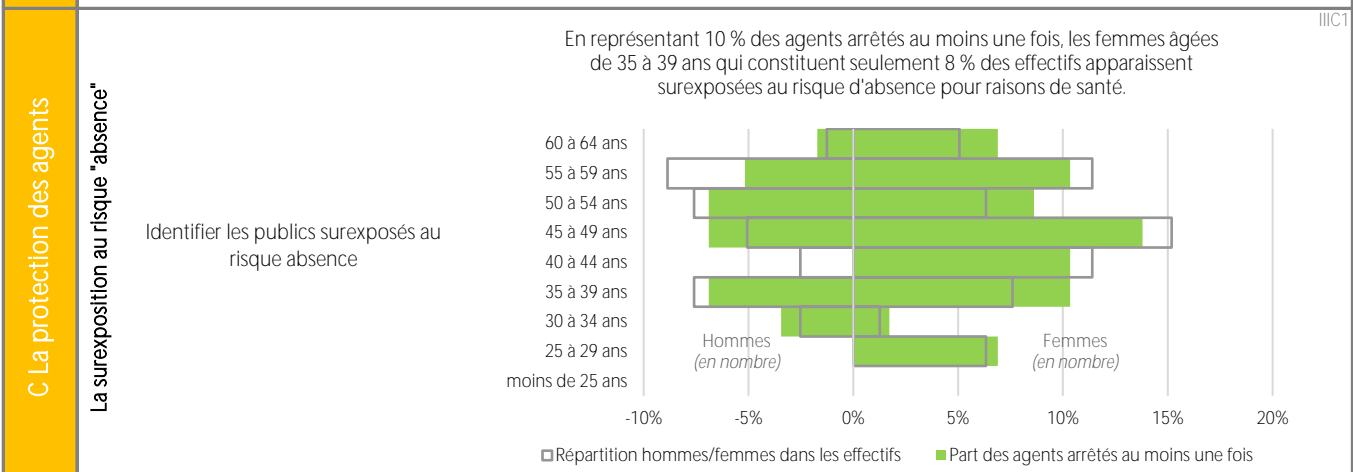
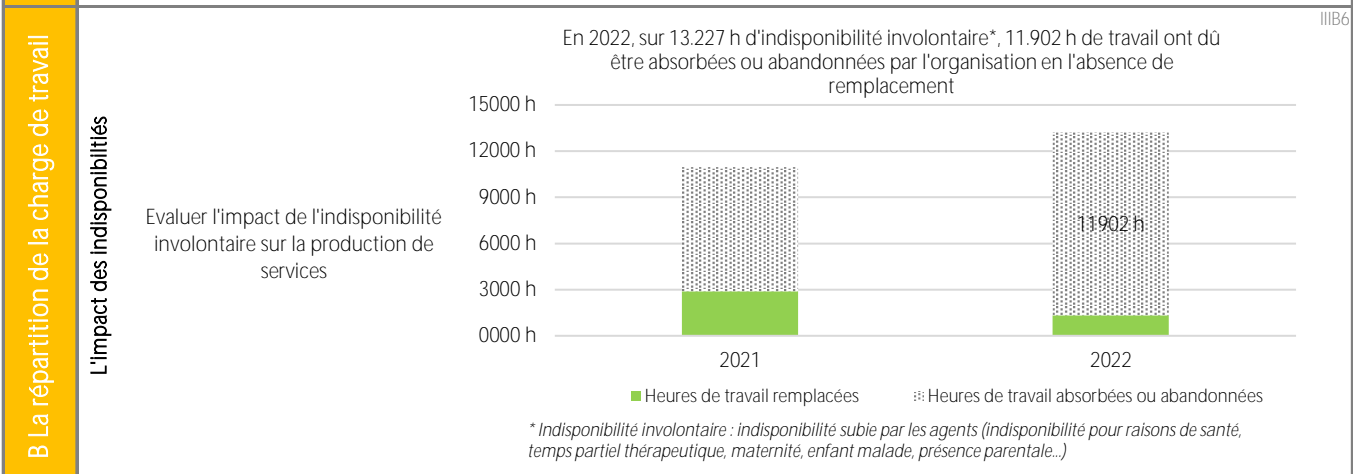
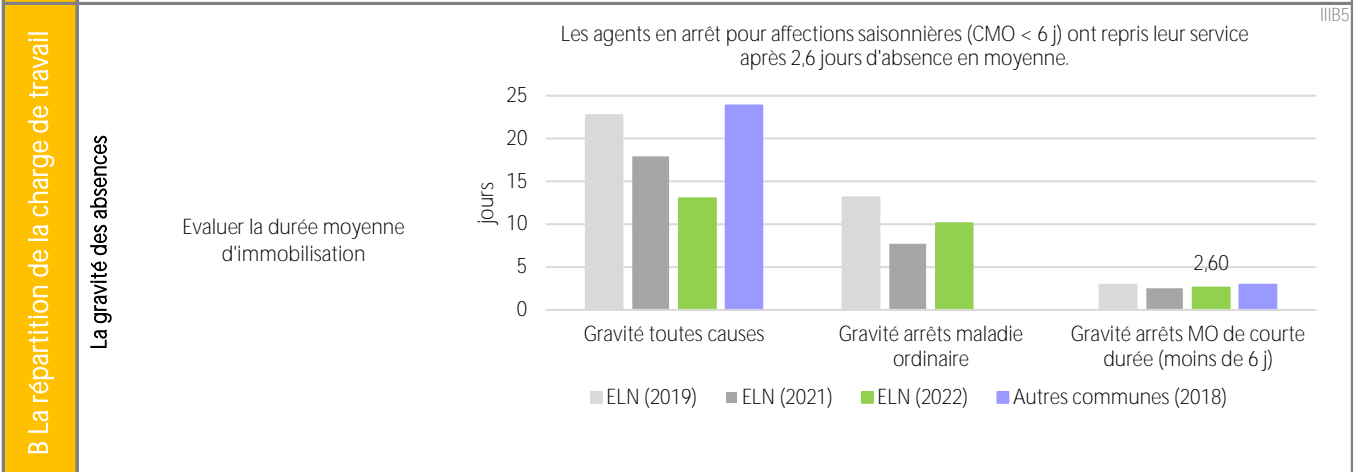
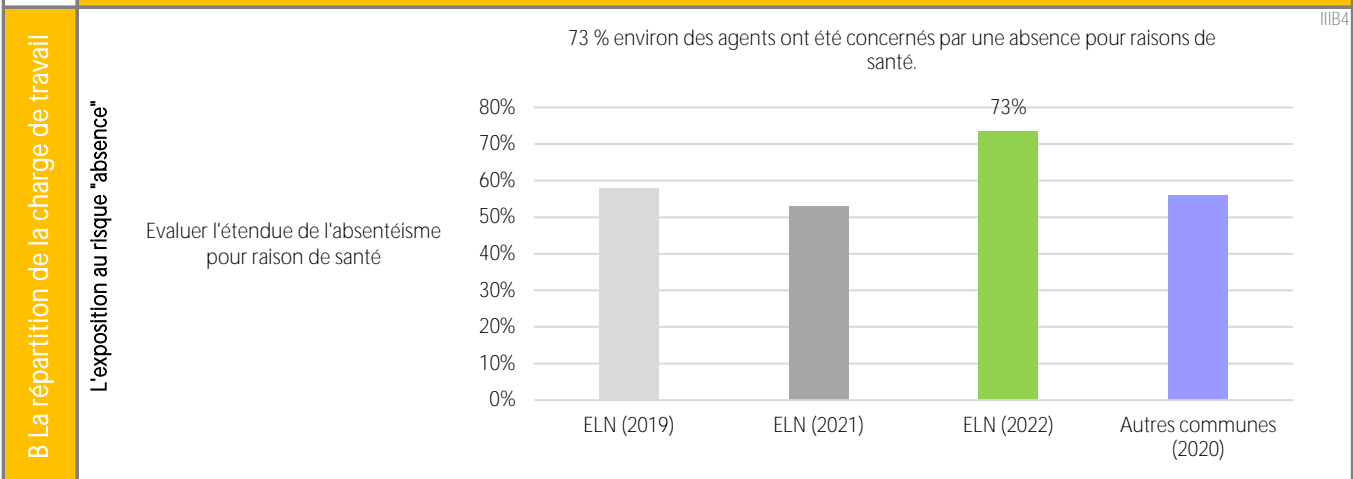
B La répartition de la charge de travail

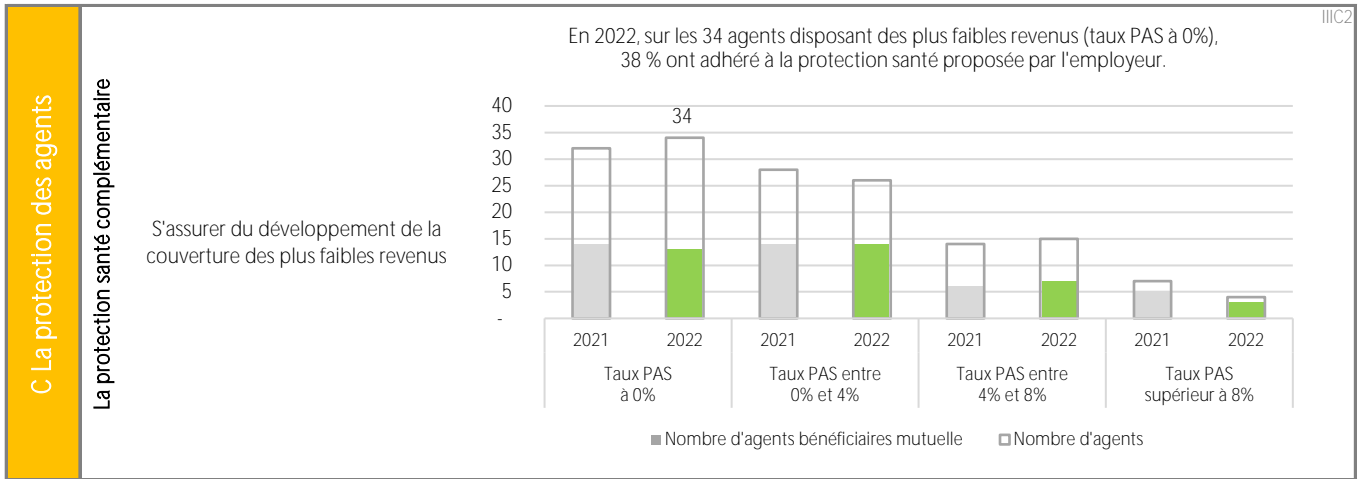


B La répartition de la charge de travail

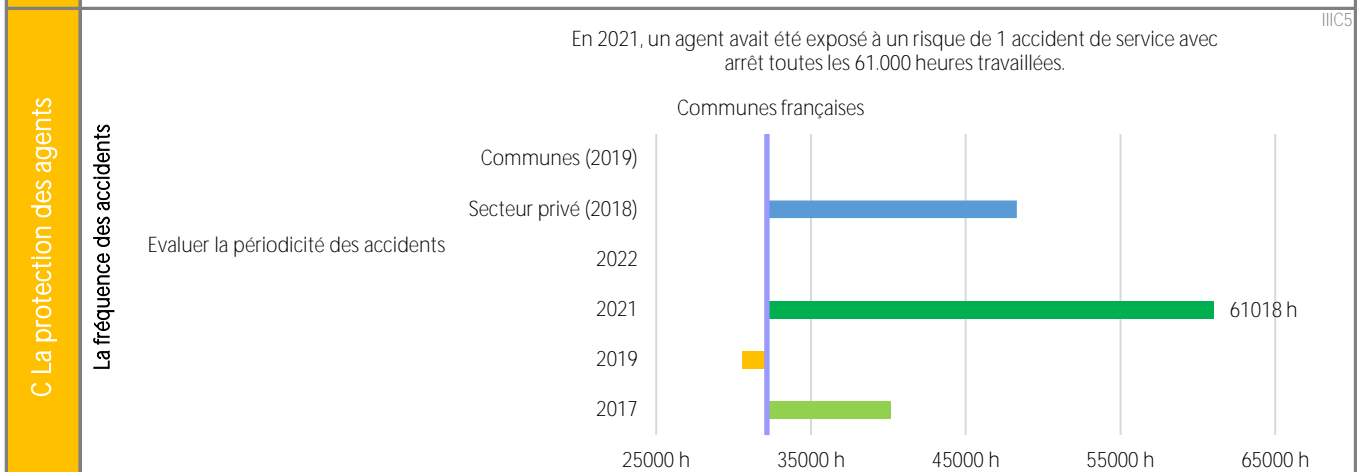
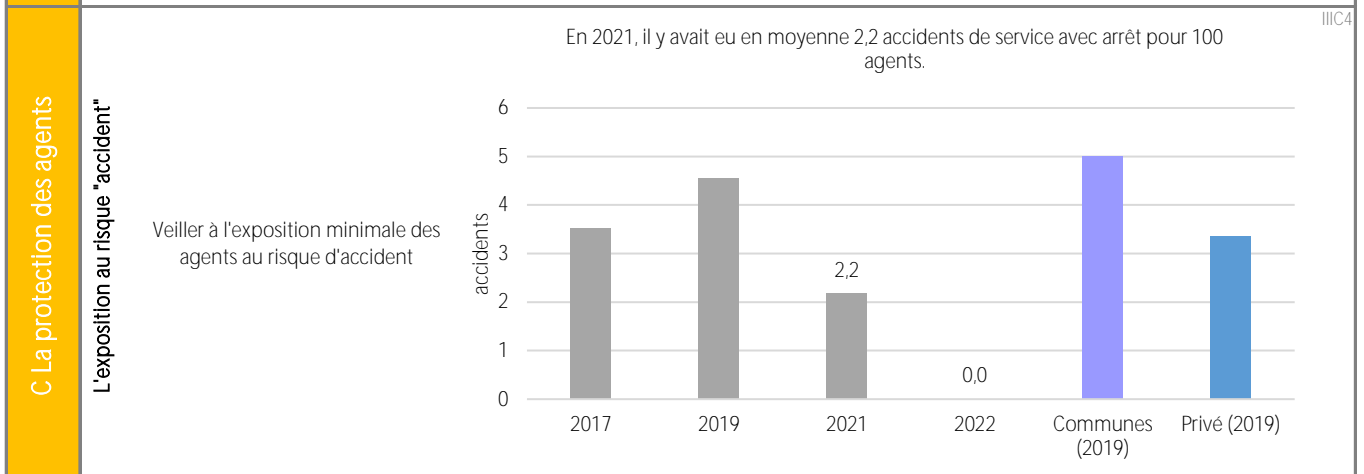
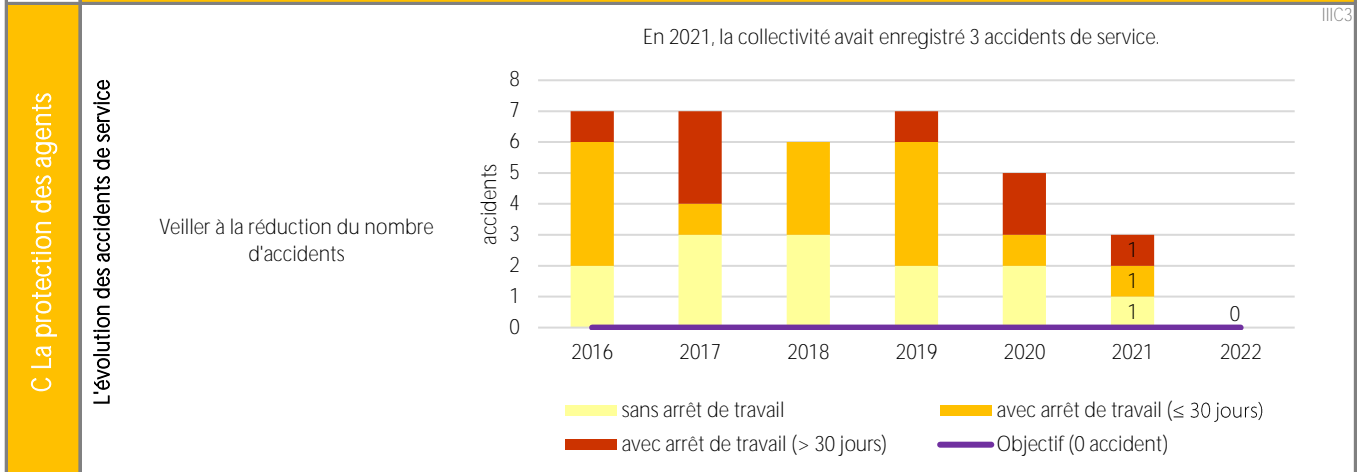


# III L'AMÉLIORATION DE LA QVT





**III L'AMÉLIORATION DE LA QVT**



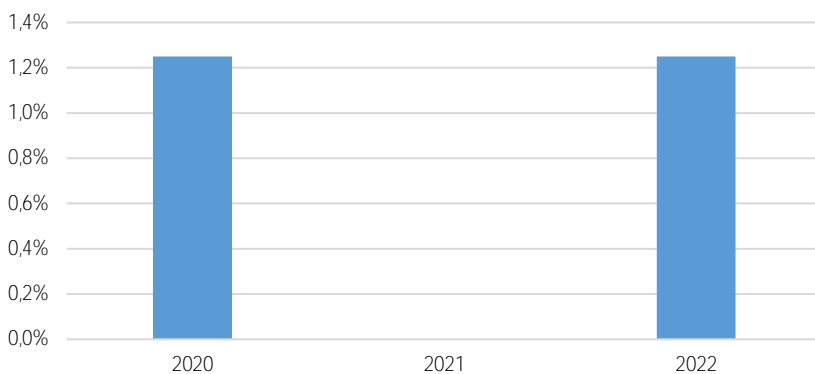
D La satisfaction au poste

Les départs pour projets professionnels

Evaluer le taux de départ pour d'autres projets professionnels

En 2022, un agent permanent a formulé une demande de départ pour exercer une autre activité professionnelle.

IIID1



D La satisfaction au poste

La pyramide de l'ancienneté

Evaluer l'attachement des agents à la collectivité

En moyenne, un agent municipal totalisait 13,9 années d'ancienneté au 31/12/2022, contre 14,2 ans d'ancienneté au 31/12/2021.

IIID2

