

Extrait du Registre des Délibérations du Conseil d'Orientation et de Surveillance

Séance du 08 décembre 2021

Le Conseil d'Orientation et de Surveillance de la Caisse de Crédit Municipal de NANCY s'est réuni le 08 décembre 2021 à 17h30 sous la présidence de Madame Nadège NICOLAS.

Présents : Mme Nadège Nicolas, M. Jean-Philippe BOLLE, M. Arnaud BERNEZ (en visioconférence), Mme Estelle MERCIER (visioconférence), M. Nathan ROY, M. Michel FICK (visioconférence), Mme Sylvie Babigeon (visioconférence)

Absent(es) excusé(es) : M. Mathieu KLEIN, Mme Florence LEGROS,

Nombre d'administrateurs en exercice : 9 – Le quorum (2/3 des membres présents ou représentés) étant atteint.

Ont donné pouvoir :

Mme Florence LEGROS à M. Jean-Philippe BOLLE
M. Mathieu KLEIN à Mme Estelle Mercier

Secrétaire de séance : M. Nathan ROY

Objet : Rapport social unique 2020

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit dès cette année l'entrée en vigueur dans la fonction publique territoriale du Rapport Social Unique (RSU) en remplacement du Rapport sur l'Etat de la Collectivité (plus communément appelé bilan social).

Ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, « relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique » fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre.

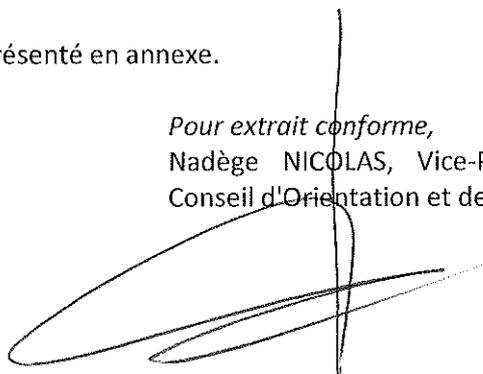
Entendu l'exposé du bilan,

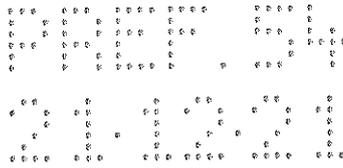
Le Conseil d'Orientation et de Surveillance, à l'unanimité,

-Prend acte du rapport social unique 2020 présenté en annexe.

Pour extrait conforme,
Nadège NICOLAS, Vice-Présidente du
Conseil d'Orientation et de Surveillance

Transmis au contrôle
de légalité le 21.12.2021
Affiché le 21.12.2021

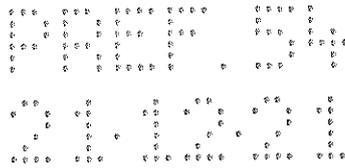




2020

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020 DU CREDIT MUNICIPAL NANCY

M. MICHEL COME
CREDIT MUNICIPAL DE NANCY



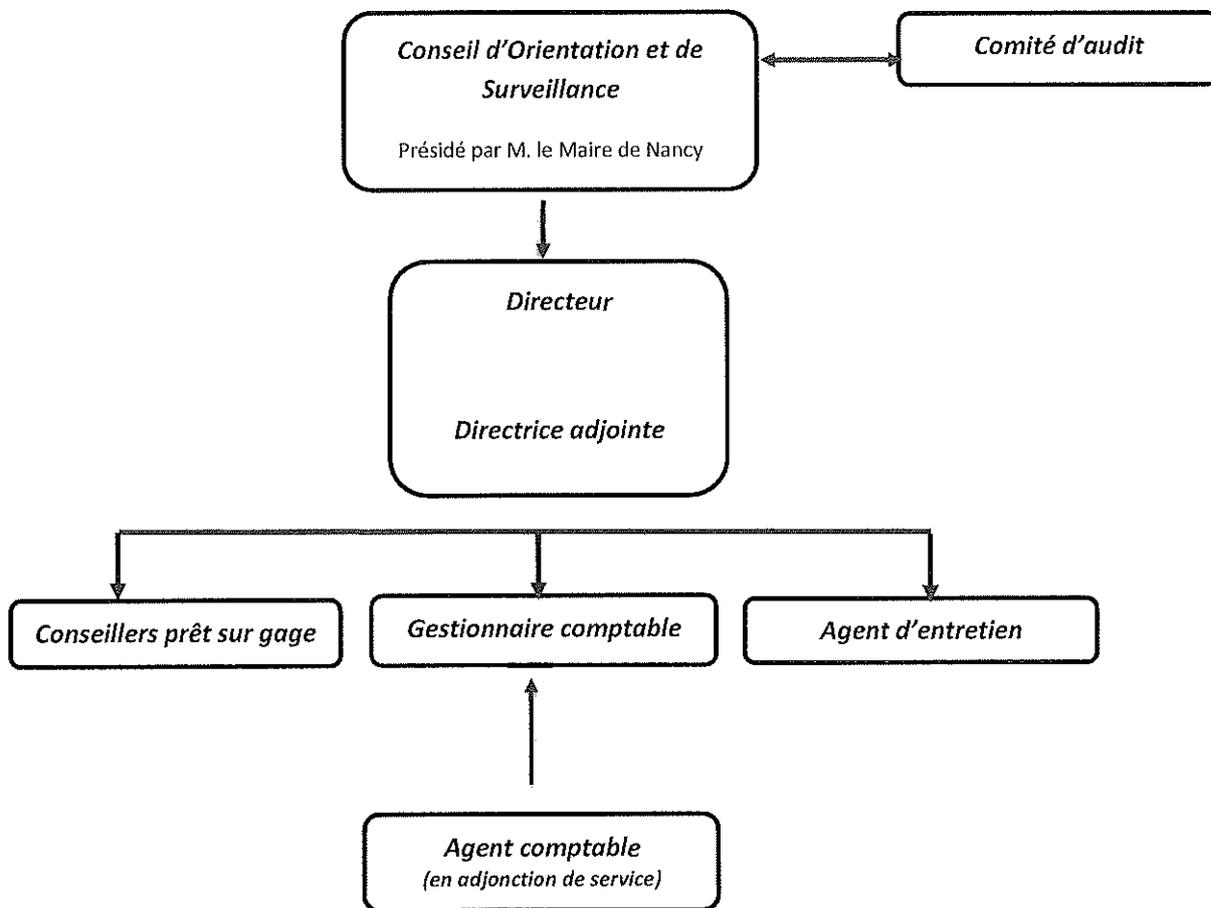
Cadre Légal

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit **dès cette année l'entrée en vigueur dans la fonction publique territoriale du Rapport Social Unique (RSU) en remplacement du Rapport sur l'Etat de la Collectivité** (plus communément appelé bilan social).

Ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, « relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique » fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre.

ORGANIGRAMME DU CREDIT MUNICIPAL DE NANCY





I- Les effectifs du Crédit municipal de Nancy

1-Répartition des agents territoriaux par statut

✓ 8 agents employés par l'établissement au 31 décembre 2020

⇒ 7 fonctionnaires

⇒ 1 contractuel non permanent

Le crédit municipal de Nancy, établissement public soumis à la fois au code général des collectivités territoriales et au code monétaire et financier, se doit de respecter toutes les dispositions liées à la fonction publique territoriale.

L'ensemble du personnel permanent du crédit municipal est titulaire de la fonction publique territoriale.

Un agent non permanent, qui exerce la responsabilité d'agent comptable, fait partie des effectifs par adjonction de fonction. Il est mis à disposition du crédit municipal de Nancy à raison de 7h/semaine.

Durant la période estivale, le crédit municipal a recours au recrutement d'un agent non titulaire pour assurer l'entretien des locaux. Pour 2020 cela représentait 18 heures.

En 2020, le crédit municipal de Nancy n'a connu aucun mouvement au niveau de son personnel permanent.

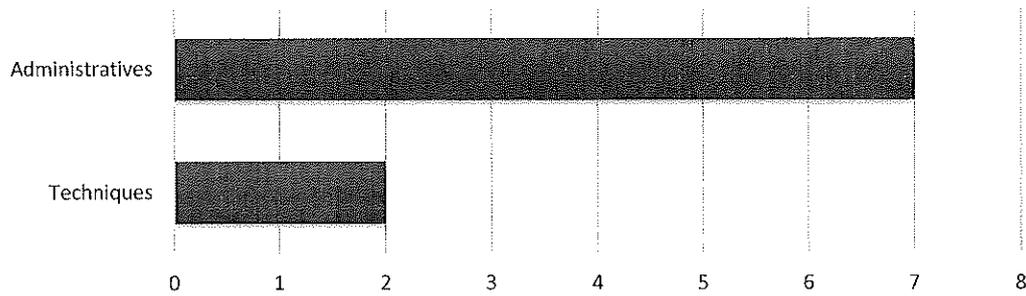
Un agent contractuel a été recruté sur la période août 2020 pour le remplacement de l'agent en charge de l'hygiène des locaux pour sa période de congés annuels.

2-Répartition par filière et par statut

L'établissement compte deux filières dans le cadre des titulaires et non permanents : administrative et technique. La filière administrative (titulaires et contractuels non permanents) est celle qui comporte le nombre le plus élevé de fonctionnaire, 6 contre 2 en filière technique.

	Titulaires	Contractuels non permanents
Filières	en nombre	en nombre
Techniques	1	1
Administratives	6	0
TOTAL	7	1

Répartition par filière des fonctionnaires titulaires et contractuels non permanents



3- Répartition par catégorie hiérarchique des agents :

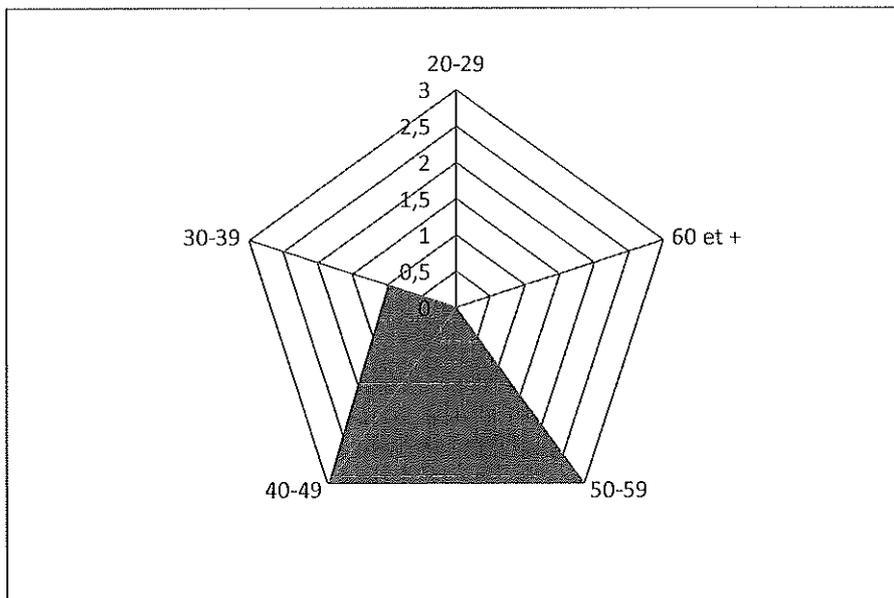
Sur l'année 2020, les catégories hiérarchiques se décomposent comme suit :

Titulaires				Total
Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	
1	2	0	4	7
Contractuels				
0	0	0	1	1

La part des agents titulaires de catégorie C est la plus importante.

4- Répartition par âge, genre et statut des agents titulaires permanents

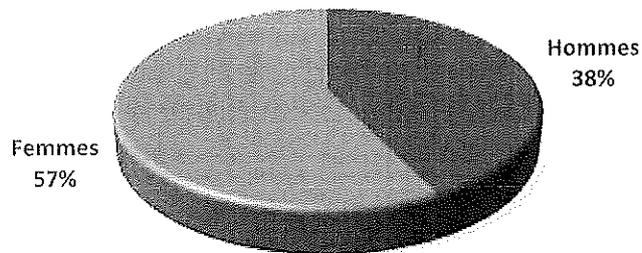
L'âge moyen des agents titulaires est de 48 ans en 2020. L'agent le plus jeune a 31 ans et le plus âgé a 58 ans.



En 2020, le crédit municipal compte 3 hommes et 4 femmes.

Hommes	3	43%
Femmes	4	57%
Total	7	

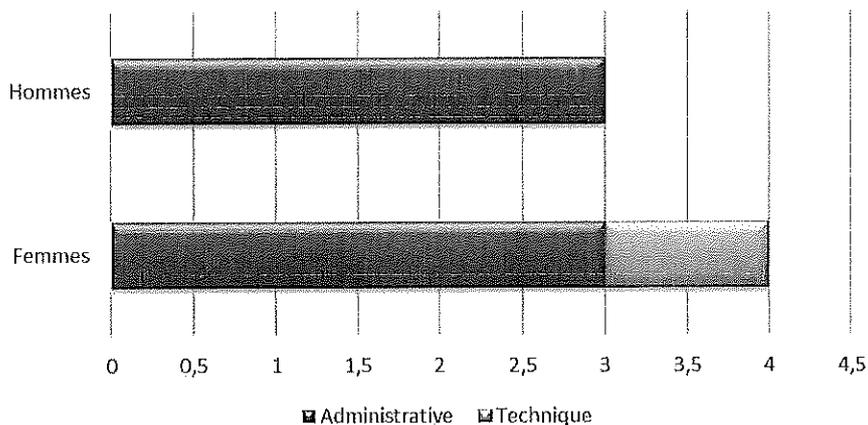
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE



La filière administrative compte autant de femmes que d'hommes à savoir 3 contre 3. La filière technique ne compte qu'une femme et aucun homme.

	Femmes	Hommes
Administrative	3	3
Technique	1	0

Répartition par genre et par statut



Dans le cadre des fonctions à responsabilité, notamment la fonction de direction, on compte une directrice adjointe et un directeur général.



5-Temps de travail, santé et sécurité au travail des agents permanents

a- Durée de travail :

La durée de travail appliquée par le crédit municipal est de 35 heures/semaine soit 1607 heures/an, conformément à la loi. L'établissement ne dispose pas de régime de réduction du temps de travail (RTT). La répartition du temps de travail des agents se décompose ainsi comme suit :

- 5 emplois à temps complet
 - 1 emploi à temps non complet (12.5h)
 - 1 emploi en adjonction de service (7h)
- soit 5,6 emplois équivalent temps plein.

b- Santé et sécurité au travail

En 2020, 1 arrêt maladie est comptabilisé et aucun accident de travail. Le taux d'absentéisme est de 0.04% soit quasi nul.

L'année 2020, a été marquée par la crise sanitaire. Durant cette période, au 1^{er} confinement le plan d'urgence de l'établissement a été activé. Conformément aux dispositions gouvernementales, l'établissement a fermé ses portes du 17 mars au 10 mai 2020. Le personnel a été placé au autorisation spéciale d'absence (ASA) durant cette période.

A la réouverture, le service a fonctionné en mode dégradé, notamment en octroyant la possibilité aux agents de télétravailler.

Un appareil « analyseur de métaux » a été installé en 2015 au prêt sur gage afin de déterminer avec précisions la teneur en métaux précieux. Cela a permis de supprimer tout problème de toxicité liée aux méthodes de test à l'acide nitrique. Et, afin d'assurer la protection des agents contre l'émission de rayon X, des analyses mensuelles sont réalisées afin de contrôler le bon fonctionnement de l'appareil. Pour ce faire, un contrat a été passé avec l'IRSN¹, pour contrôler l'émission de rayon X. Il a noté que la méthode de l'acide a totalement été abandonnée.

Un appareil de bionettoyage ergonomique a été acquis afin de faciliter le nettoyage des locaux par notre agent de propreté. Les détergents ne sont plus utilisés et les gestes et postures sont grandement améliorés.

¹ INSTITUT DE RADIOPROTECTION ET DE SURETE NUCLEAIRE

II- La formation

En 2020, 78 heures de formation ont été suivies. Certaines dispensées par le CNFPT, d'autres par des organismes privés.

Les formations selon les agents ont eu pour thème :

- Expertise des états réglementaires bancaires
- Formation dirigeant effectif, agrément bancaire
- Les titres sécurisés
- Sécurité incendie et manipulation des extincteurs
- Actualités RH

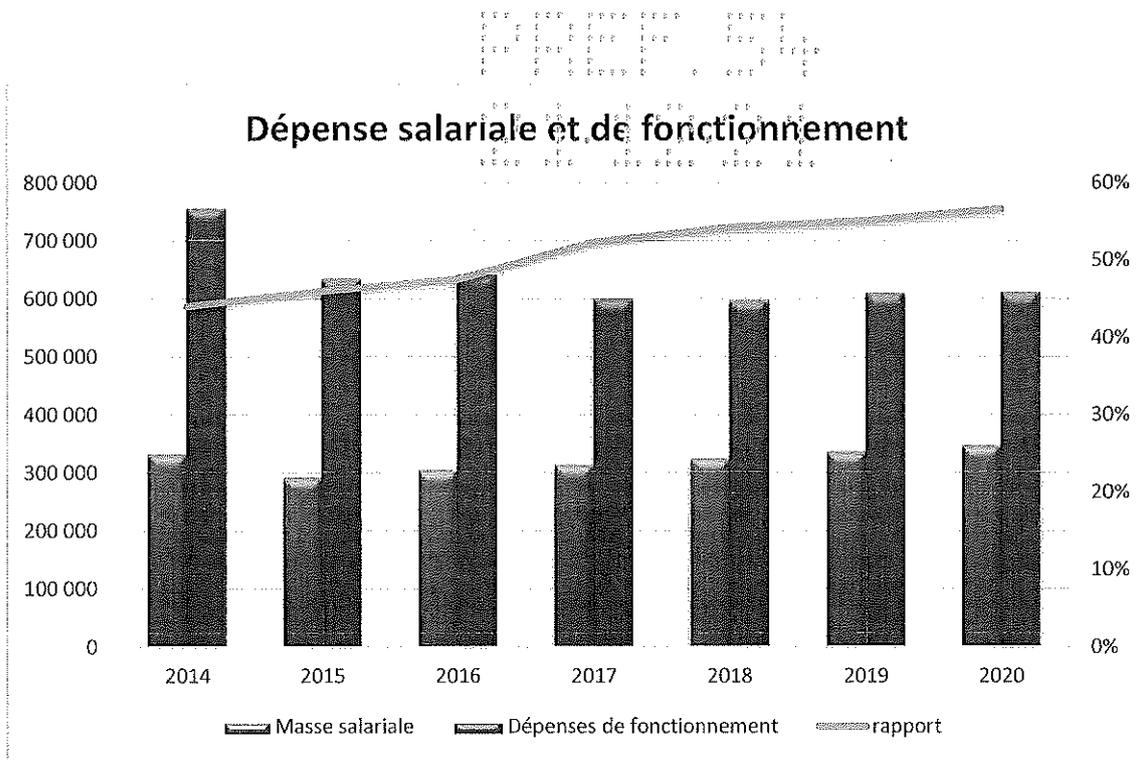
COÛTS DE FORMATION 31/12/2020	
Rubrique	Montant €
Cotisation CNFPT	1 237
CNFPT hors cotisation	-
Autres organismes	4 098
Frais de déplacement	-
Prise en charge repas	227
Frais salariaux	-
Total	5 562

III- Rémunération et carrière

a- Masse salariale :

MASSE SALARIALE BRUTE	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	332 268	291 604	303 930	313 275	323 576	335 647	345 990
DEPENSES FONCTIONNEMENT	754 426	633 864	639 802	598 714	596 936	608 886	611 018
MASSE SALARIALE / FONCTIONNEMENT	44%	46%	48%	52%	54%	55%	57%

La masse salariale est en légère hausse par rapport aux dépenses de fonctionnement, cela résulte en particulier des avancements d'échelon intervenus en cours d'année (un avancement de catégorie A+ et un avancement de catégorie C). S'ajoute à cela le versement notamment à titre exceptionnel d'heures complémentaires pour l'agent en charge de la propreté des locaux. Ces heures ont été effectuées à la sortie du confinement afin d'assurer un entretien des locaux plus régulier notamment en intégrant le vendredi. Depuis, les horaires ont été revus pour s'adapter à la situation.



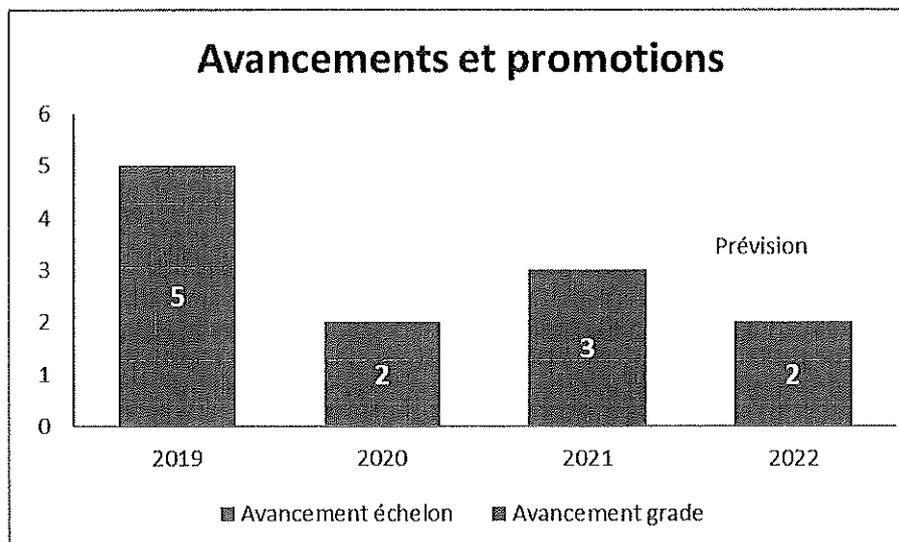
b- Part des primes dans la rémunération du personnel

Montant des rémunérations annuelles des agents titulaires et non permanents		
Montant salaire brut avec primes	Montant des primes	Dont NBI
245 547,00	78 040,00	5 342,00

En 2020, les primes représentent 32% de la rémunération des agents.

c- Evolution professionnelle

Au cours de l'année 2020, 2 avancements d'échelon ont eu lieu et 3 sont prévus en 2021 et 2 en 2022.



VI- ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

a-Action sociale :

Le crédit municipal de Nancy adhère au Comité d'Action Sociale de la Ville de Nancy (CAS). Cette adhésion fait bénéficier les agents du crédit municipal d'un certain nombre de prestations :

- Bon de mariage/PACS
- Bon de naissance
- Prime d'adoption plénière
- Médaille famille française
- Médaille du travail
- Garantie obsèques
- Prêt déménagement
- Prêt cautionnement
- Prêt social
- Fête de Noël des enfants du personnel
- Saint-Nicolas Handicapé
- Allocation départ retraite
- Aide à l'enfance
- Galette des rois
- Chèques vacances
- Centres aérés

En 2020, le montant de la participation au CAS s'élève à **483 euros**.

b-Protection sociale :

L'établissement adhère au contrat groupe prévoyance de la MNT pour la garantie maintien de salaire. Par délibération n°2014-008, le Crédit participe à hauteur de **15,00 euros/agent** pour le paiement des cotisations.

Compte tenu de l'évolution de la législation en 2026, est à l'étude la possibilité de proposer au personnel une participation à la complémentaire santé en adhérant au contrat groupe du centre de gestion 54.