

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

Séance du 08 décembre 2022

Le Conseil d'Orientation et de Surveillance de la Caisse de Crédit Municipal de NANCY s'est réuni le 08 décembre 2022 à 17h30 sous la présidence de Nadège NICOLAS.

Présents : Nadège NICOLAS, Jean-Philippe BOLLE, Sylvie BABIGEON

Absent(es) excusé(es) : Mathieu KLEIN, , Michel FICK, Florence LEGROS, Estelle MERCIER, Arnaud BERNEZ, Nathan ROY

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

Ont donné pouvoir :

Mathieu KLEIN à Nadège NICOLAS

Nathan ROY à Jean-Philippe BOLLE

Estelle MERCIER à Sylvie BABIGEON

Secrétaire de séance : Jean-Philippe BOLLE

Objet : délibération N°2022/018- Rapport social unique 2021

Vu le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne 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.

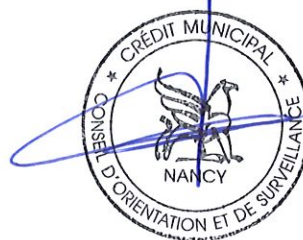
Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, « relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique » fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre.

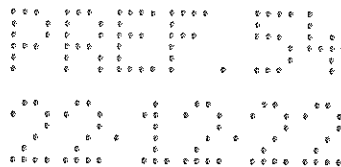
Après avoir pris connaissance du rapport social unique, le Conseil d'Orientation et de Surveillance en prend acte

Transmis au contrôle
de légalité le

Affiché le

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

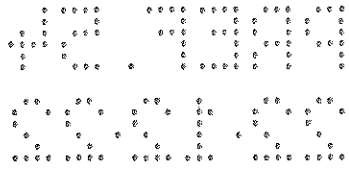




2021

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021 DU CREDIT MUNICIPAL NANCY

CREDIT MUNICIPAL DE NANCY

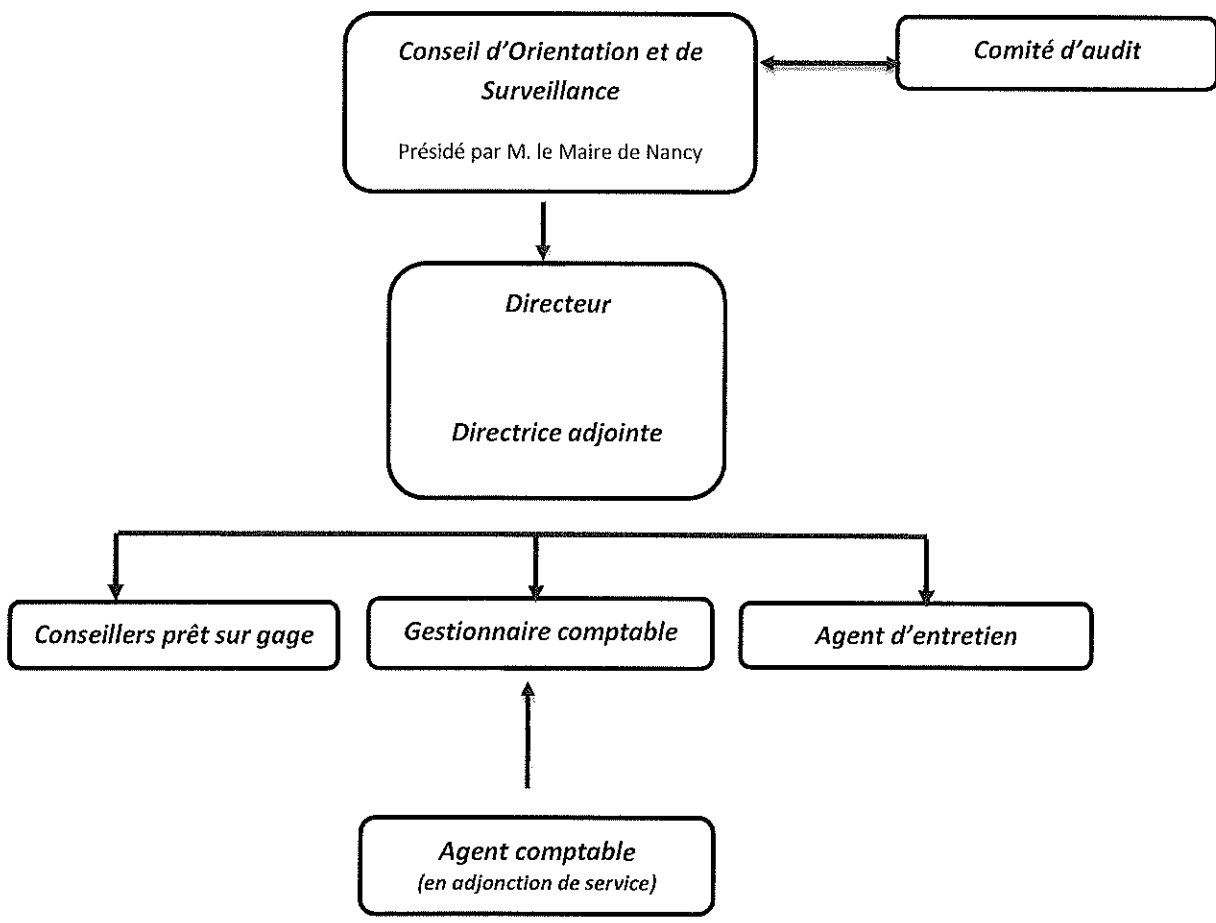


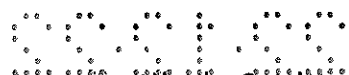
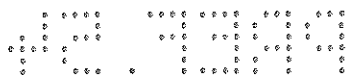
Cadre Légal

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

- ✓ 7 agents employés par l'établissement au 31 décembre 2021
 - ⇒ 7 fonctionnaires (dont un agent en adjonction de service)

1 agent en emploi fonctionnel.

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 en adjonction de service exerce la responsabilité d'agent comptable. Il 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 2021 cela représentait 10 heures.

En 2021, le crédit municipal de Nancy n'a connu aucun mouvement au niveau de son personnel permanent.

2-Répartition par filière et par statut

L'établissement compte deux filières dans le cadre des titulaires : administrative et technique. La filière administrative est celle qui comporte le nombre le plus élevé de fonctionnaire, 6 contre 1 en filière technique.

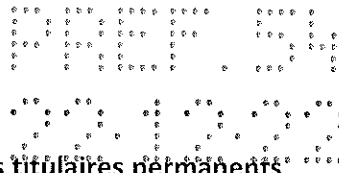
	Titulaires
Filières	en nombre
Techniques	1
Administratives	6
TOTAL	7

3- Répartition par catégorie hiérarchique des agents :

Sur l'année 2021, les catégories hiérarchiques se décomposent comme suit :

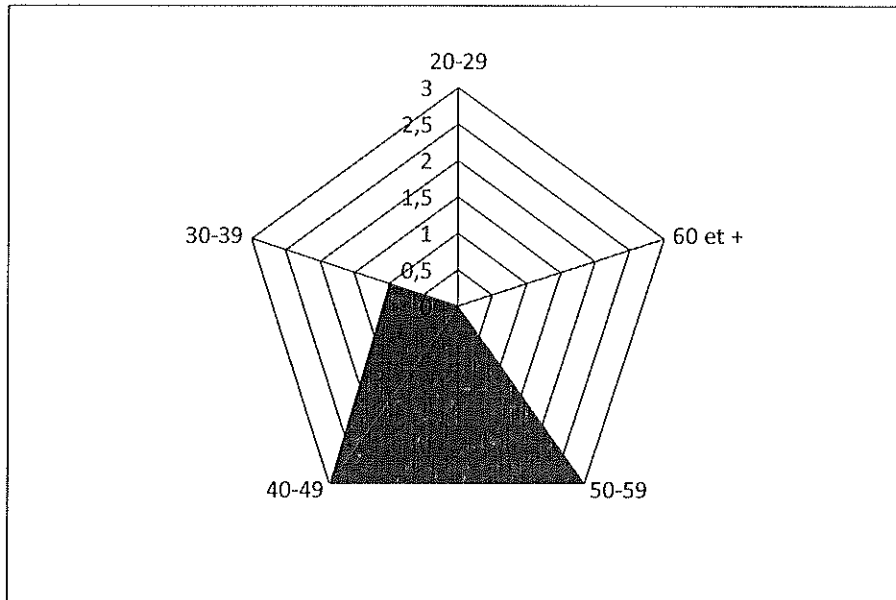
Titulaires				Total
Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	
1	2	0	4	7

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 49 ans en 2021. L'agent le plus jeune a 33 ans et le plus âgé a 59 ans.



En 2021, le crédit municipal compte 3 hommes et 4 femmes.

Hommes	3	43%
Femmes	4	57%
Total	7	

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

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



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) en 2021. 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.

Les deux filières sont concernés par le temps non complet

b- Santé et sécurité au travail

En 2021, 2 arrêts maladie (très courte durée 4 jours) et 1 congé maternité (16 semaines) sont comptabilisés. Aucun accident de travail. Le taux d'absentéisme¹ est de 0.16% (hors absences pour maternité).

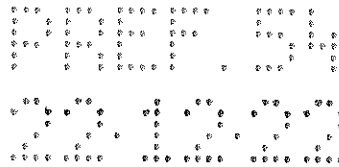
Un appareil « analyseur de métaux » a été installé en 2015 au prêt sur gage afin de déterminer avec précisions la teneur en métaux précieux. Cela a permis de supprimer tout problème de toxicité liée aux méthodes de test à l'acide nitrique. Et, afin d'assurer la protection des agents contre l'émission 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'IRSN², 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.

L'établissement dispose d'un document unique.

¹ (Nombre de jours calendaire d'absence/nombre d'agents au 31/12/N*365)*100

² INSTITUT DE RADIOPROTECTION ET DE SURETE NUCLEAIRE



II- La formation

En 2021, 6 heures de formation ont été suivies.

Les formations selon les agents ont eu pour thème :

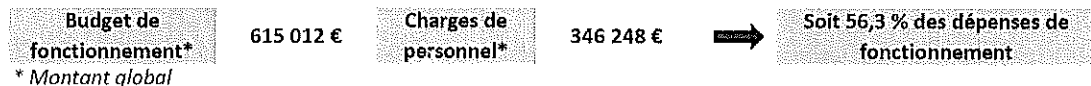
- Lutte contre le blanchiment et financement du terrorisme LCB FT

COUTS DE FORMATION 31/12/2021	
Rubrique	Montant €
Cotisation CNFPT	2 036 €
CNFPT hors cotisation	-
Autres organismes	510 €
Frais de déplacement	-
Prise en charge repas	-
Frais salariaux	-
Total	2 546 €

III- Rémunération et carrière

a- Masse salariale :

Les charges de personnel représentent **56.3 %** des dépenses de fonctionnement, contre 56.6 % en 2020. Cette légère baisse s'explique par la suppression des heures complémentaires rémunérées en 2020 pour l'entretien des locaux ainsi que les formations qui ont été moins importantes.



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
246 674 €	71 187 €	5 341 €

En 2021, les primes représentent 28.86 % de la rémunération des agents. Le RIFSEEP (IFSE et CIA) a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels. Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire et suivent le sort du demi traitement au-delà de 90 jours d'arrêt maladie.

La rémunération des agents recrutés pour remplacement temporaire a représenté 584 €.

c- Evolution professionnelle

Au cours de l'année 2021 :

- ⇒ 3 avancements d'échelon et des revalorisations indiciaires sans avancements
- ⇒ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ⇒ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans l'établissement
- ⇒ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ⇒ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

d- Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021.

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 2021, le montant de la participation au CAS s'élève à **500 euros**. Les chèques vacances, est la seule prestation utilisée par les agents du CMN.

b-Protection sociale :

L'établissement adhère au contrat 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.

Pour l'heure, l'établissement ne propose pas de participation à une complémentaire santé. Il sera nécessaire de se conformer à la législation au plus tard en 2026.