

## DELIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

-----  
DE LA COMMUNE DE VIRIAT**Séance du 14 décembre 2021**

Sur convocation en date du 8 décembre 2021, le conseil municipal s'est réuni en séance ordinaire le 14 décembre 2021 à 19 h 30, à l'Espace Familles sous la présidence de M. Bernard PERRET, Maire

Etai<sup>ent</sup> présents : Mesdames, Messieurs

MERLE Emmanuelle	MORAND Alexis	LACOMBE Annick
BLANC Jean Luc	BRUNET Myriam	BURTIN Béatrice
JANODY Patrice	CHANEL Serge	JACQUEMET Rodolphe
CHATARD Kévin	ARTAUD Jean-Marc	LAUPRETRE Patrick
VEUILLET Philippe	BONHOURE Paola	THERMET Laure
MARION Isabelle	MOREAU DE ST MARTIN Claire	PERDRIX Catherine
MERLE Sandra	BURDY Meryl	TAPONARD Emmanuel
SCHUBERT Anja		

Etai<sup>ent</sup> excusés :

Jean-Luc CHEVILLARD a donné pouvoir à Bernard PERRET  
 Michel VINIERE a donné pouvoir à Emmanuelle MERLE  
 Jean-Louis BILLOUD a donné pouvoir à Kévin CHATARD  
 Magalie DAVID a donné pouvoir à Patrick LAUPRETRE  
 Clément CEREIZE a donné pouvoir à Alexis MORAND  
 Joséphine MAZUE

**Nombre de conseillers municipaux en exercice** : 29

**Secrétaire de séance** : Emmanuelle MERLE

**PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE**

Entendu le rapport de M. le Maire

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ayant modifié l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale qui dispose que « *Le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.* »

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 énumérant les thématiques relatives aux données contenues dans la base de données sociales et les dispositions transitoires concernant le rapport social unique. Ce décret dispose que « *dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle auquel il se rapporte, ce rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou à défaut par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion...* » Il est également prévu que « *l'avis du comité social territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante* »

Vu l'avis du Comité technique paritaire (futur comité social territorial), réuni le 8 décembre 2021

Au-delà de la contrainte juridique, le rapport sur l'état de la collectivité est l'occasion d'assembler dans un document identique pour toutes les collectivités des données balayant l'ensemble des domaines des ressources humaines. Il constitue ainsi un outil d'information et de dialogue social permettant d'effectuer des comparaisons dans le temps et avec les autres collectivités dans la mesure où les rapports sociaux uniques vont être désormais publics.

Les principaux enseignements du rapport social unique pour l'année 2020 de la Mairie de Viriat joint à la présente note de synthèse, sont les suivants :

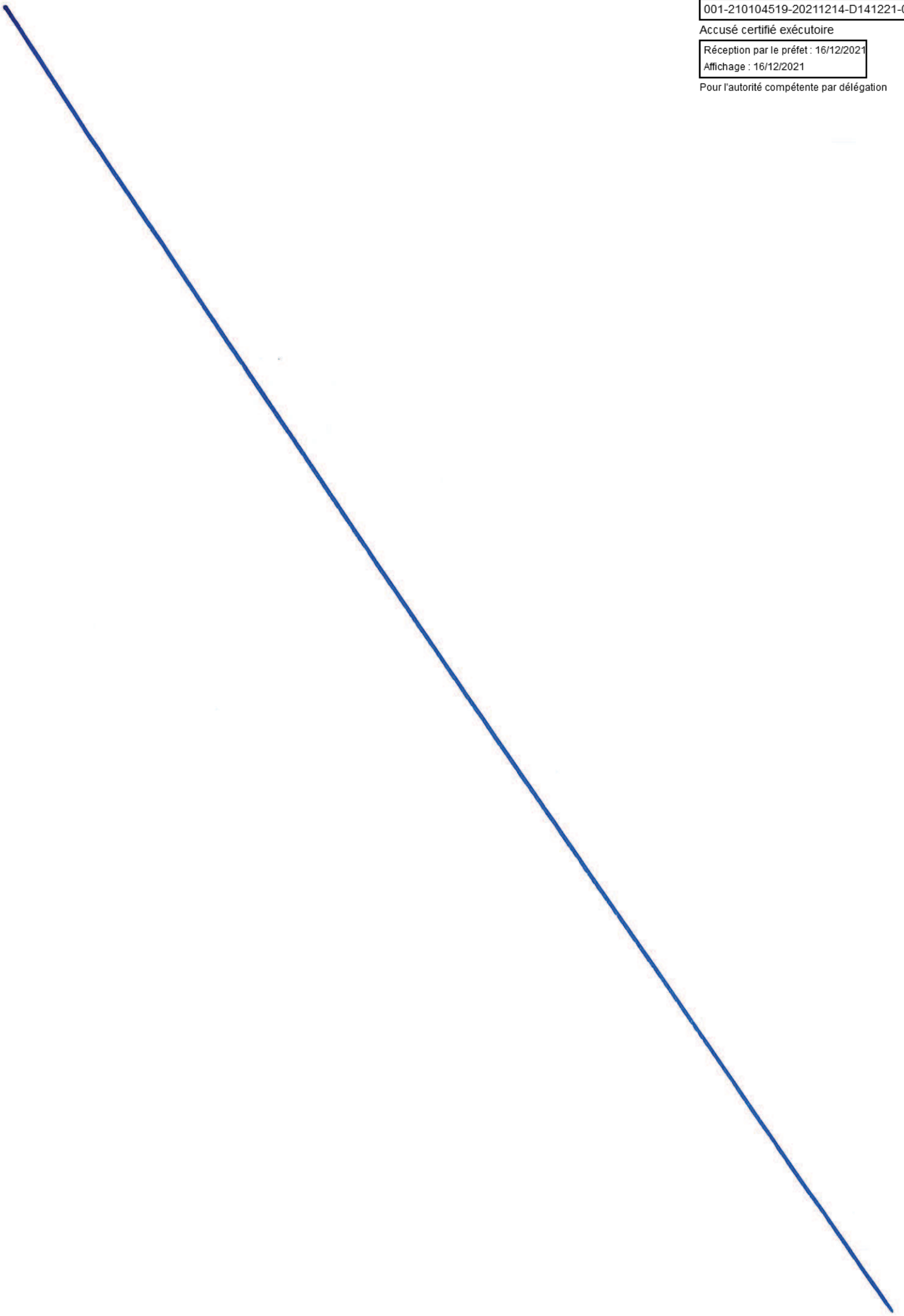
- 90 agents sont en position d'activités soit 65 fonctionnaires, 15 contractuels permanents, 10 contractuels non permanents dont 7 assistantes maternelles employées par la crèche familiale (en 2019 : 82 agents dont 68 fonctionnaires, 6 non titulaires occupant un emploi permanent et 8 occupant un emploi non permanent dont 7 assistantes maternelles employées par la crèche familiale municipale). Cela représente 67.84 agents équivalent temps plein dont 59.12 ETP fonctionnaires, 8.72 ETP contractuels permanents.
- Le personnel de la Mairie se rajeunit nettement : désormais 66 % des agents ont moins de 50 ans (71 % des agents de la collectivité avait plus de 40 ans en 2017, 70 % en 2015)
- Le taux d'emploi des travailleurs handicapés établi au 31 décembre 2020 s'élève à 4.4% (3.12 % en 2019, 7.82 % pour 2017, pour 8.2 % en 2015). Il manque 1.4 personnes en situation de handicap pour atteindre l'obligation d'emploi qui s'élève à 6 %.
- 7 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon ou de grade en 2020 (19 agents en 2019)
- Les absences au travail qui mesurent les jours d'absence liés à la maladie ordinaire, à la longue maladie, à la maladie de longue durée, aux accidents du travail, à la maternité, paternité et adoption rapportés au nombre d'agents s'élèvent à 11.8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 pour les fonctionnaires et à 1.3 jours d'absences pour tout motif médical par agent contractuel permanent.
- En matière de formation, le nombre de jours de formation dispensée s'élève à 84 jours de formation en 2020 pour les agents sur emploi permanent (203 j en 2019, 194 j en 2017, 115 j en 2015) ce qui représente en moyenne 1.1 jours par agent (2.48 j en 2019, 2.1 j par agent en 2017, 1.4 j par agent en 2015). 74 % des jours de formation ont été réalisés par des agents de catégorie C (84 % en 2019, 71 % en 2017). 46 % (82.2 % en 2019, 73 % en 2017) des formations sont assurées par le CNFPT dans le cadre de la cotisation obligatoire versée par la collectivité. Le total des sommes investies au titre de la formation s'élève 22 702 € (24 917 € en 2019, 30 929 € en 2017, 29 855 € en 2015, 20 369 € en 2013).
- Total des rémunérations brutes versées aux emplois permanents en 2020 : 1 707 939 € (1 638 562 € en 2019, 2017 : 1 568 744 €, 2015 : 1 446 425 €) :  
Dont montant des primes versées au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 : 75 997 € (75 272 € en 2019, 69 122 € en 2017, 81 375 € en 2015)  
Dont montant de la NBI versée en 9 992 € en 2019 (9 944 € en 2019, 9 722 € en 2017, 10 834 € en 2015)
- Total des rémunérations annuelles brutes versées aux personnels sur emplois non permanents en 2019 : 197 968 €
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour les rémunérations des fonctionnaires est de 5.1 %
- En 2020, 11 agents sur emploi permanent sont arrivés pour 6 départs (dont 3 en disponibilité, 2 en retraite et 1 par démission). Le nombre de fonctionnaire diminue de 7 %. Parmi les 11 personnes arrivées : 1 est fonctionnaire et 10 sont contractuels.

**Le Conseil municipal décide, à l'unanimité de :**

- noter la présentation du rapport social unique 2020 qui sera diffusé sur le site [www.viriat.fr](http://www.viriat.fr)
- autoriser M. le Maire à signer tous les documents nécessaires à la diffusion de ce document

LE MAIRE,  
Bernard PERRET





## SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

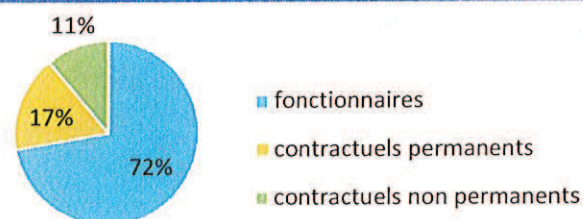
## ➔ COMMUNE DE VIRIAT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Ain.

### Effectifs

#### ➔ 90 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 65 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

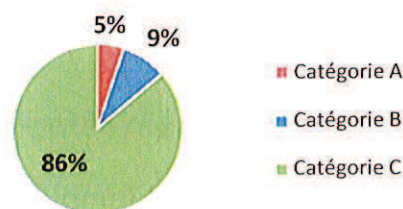
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

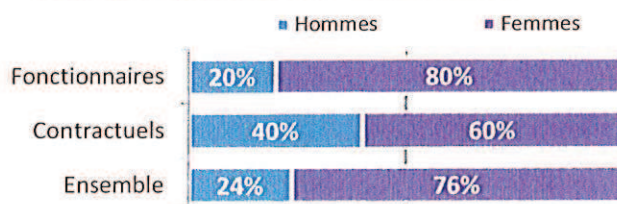
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%	20%	16%
Technique	54%	40%	51%
Culturelle	2%	7%	3%
Sportive			
Médico-sociale	17%	7%	15%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	11%	27%	14%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

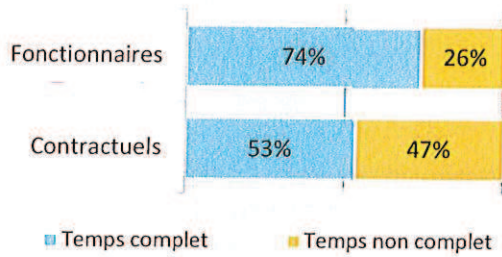


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

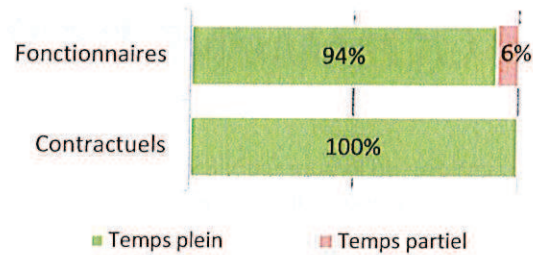
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	48%
Adjoints d'animation	13%
Adjoints administratifs	11%
Auxiliaires de puériculture	6%
Rédacteurs	5%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	40%	33%
Animation	29%	75%
Médico-sociale	9%	0%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

11% des hommes à temps partiel  
3% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,88
Contractuels permanents	37,50
Ensemble des permanents	44,85

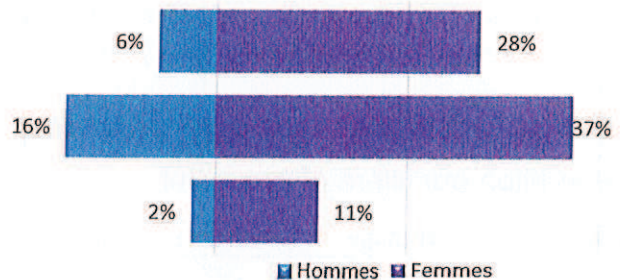
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	44,17

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges  
des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 67,84 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 59,12 fonctionnaires
- > 8,72 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

123 469 heures travaillées rémunérées en 2020

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,84 ETPR
Catégorie B	7,27 ETPR
Catégorie C	57,73 ETPR

## Positions particulières

> 7 agents en disponibilité

## Mouvements

- ➔ En 2020, 11 arrivées d'agents permanents et 6 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
75 agents	80 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-7,1%
Contractuels	↗	200,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>6,7%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	50%
Départ à la retraite	33%
Démission	17%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	91%
Voie de mutation	9%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

## Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 7 avancements d'échelon et un avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 48,55 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 333 825 €	Charges de personnel*	3 074 893 €	➔	Soit 48,55 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 707 939 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>197 968 €</b>
Primes et indemnités versées :	75 997 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 909 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 992 €		
Supplément familial de traitement :	22 658 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative			32 768 €	28 761 €	25 752 €	s
Technique			s		23 516 €	24 699 €
Culturelle			s		s	s
Sportive						
Médico-sociale	35 687 €				25 178 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation			s	s	21 832 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>35 687 €</b>		<b>32 204 €</b>	<b>27 942 €</b>	<b>24 052 €</b>	<b>23 461 €</b>

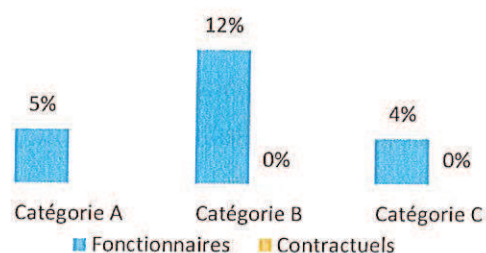
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 4,45 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	5,10%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
<b>Ensemble</b>	<b>4,45%</b>

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 176 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 1494 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

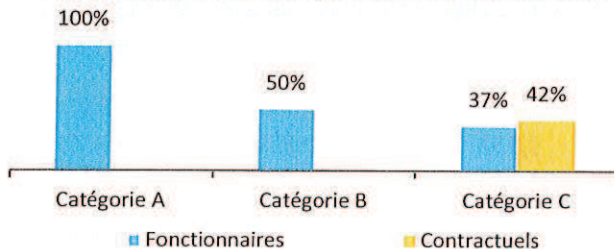
### La collectivité est en convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels



## Formation

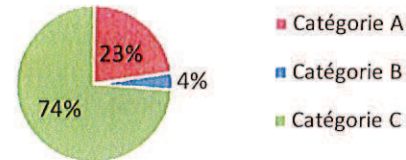
➔ en 2020, 40,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 84 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	46%
Autres organismes	54%

➔ 22 702 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	60 %
Autres organismes	37 %
Frais de déplacement	3 %

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	5 706 €
Montant moyen par bénéficiaire	124 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

2 réunions en 2020 dans la collectivité

## Absences

➔ En moyenne, 11,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,22%	0,35%	2,68%	3,45%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,22%	0,35%	2,68%	3,45%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,52%	2,39%	3,31%	3,45%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 0 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 34,8 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2020

## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

**4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité  
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**  
1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)  
  
Coût total des formations : 2 250 €  
Coût par jour de formation : -
- ➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2021

Version 4

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

001-210104519-20211214-D141221-08-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 16/12/2021

Affichage : 16/12/2021

Pour l'autorité compétente par délégation