

DELIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DE LA COMMUNE DE VIRIAT**Séance du 28 février 2023**

Sur convocation en date du 22 février 2023, le conseil municipal s'est réuni en séance ordinaire le 28 février 2023 à 19 h 30, à l'Espace Familles sous la présidence de M. Bernard PERRET, Maire

Etaient présents : Mesdames, Messieurs

MERLE Emmanuelle

MORAND Alexis

LACOMBE Annick

BLANC Jean Luc

BRUNET Myriam

CHEVILLARD Jean Luc

BURTIN Béatrice

JANODY Patrice

JACQUEMET Rodolphe

VINIERE Michel

LAUPRETRE Patrick

VEUILLET Philippe

BONHOURS Paola

THERMET Laure

MOREAU DE SAINT MARTIN Claire

PERDRIX Catherine

MERLE Sandra

BURDY Meryl

TAPONARD Emmanuel

SCHUBERT Anja

CEREIZE Clément

Etaient excusés :

Serge CHANEL

Kévin CHATARD a donné pouvoir à Annick LACOMBE

Jean-Louis BILLOUD a donné pouvoir à Michel VINIERE

Isabelle MARION a donné pouvoir à Béatrice BURTIN

Magalie DAVID a donné pouvoir à Jean Luc BLANC

Etait absente :

Joséphine MAZUÉ

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 28**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 Social Territorial réuni le 1^{er} février 2023,

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 2021 de la Mairie de Viriat joint à la présente délibération sont les suivants :

- 102 agents étaient en position d'activités au 31 décembre 2021 soit 72 fonctionnaires, 19 contractuels permanents, 11 contractuels non permanents dont 7 assistantes maternelles employées par la crèche familiale (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, en 2020 : 90 agents dont 65 fonctionnaires, 15 contractuels permanents, 10 contractuels non permanents dont 7 assistantes maternelles).
- Sur l'année 2021, 154.07 agents équivalent temps plein ont été rémunérés. Cela représente 80.84 agents ETP fonctionnaires, 27.01 ETP contractuels permanents, 46.22 ETP contractuels non permanents
- Le personnel de la Mairie continue à se rajeunir : désormais 73 % des agents ont moins de 50 ans
- Le taux d'emploi des travailleurs handicapés établi au 31 décembre 2021 s'élève à 4.49% (4.4 % en 2021, 3.12 % en 2019, 7.82 % pour 2017, pour 8.2 % en 2015). Il manque 1 personne en situation de handicap pour atteindre l'obligation d'emploi qui s'élève à 6 %.
- 17 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon et 2 agents ont bénéficié d'un avancement de grade en 2021 (7 agents 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 13.3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 pour les fonctionnaires (11.8 jours en 2020) et à 17 jours d'absences pour tout motif médical par agent contractuel permanent (1.3 en 2020)
- En matière de formation, le nombre de jours de formation dispensée s'élève à 480 jours de formation en 2021 pour les agents sur emploi permanent (84 j en 2020, 203 j en 2019, 194 j en 2017, 115 j en 2015) ce qui représente en moyenne 5.45 j par agent en 2021 (1.1 j en 2020, 2.48 j en 2019, 2.1 j en 2017, 1.4 j en 2015).
- 69 % des jours de formation ont été réalisés par des agents de catégorie C (74 % en 2020, 84 % en 2019, 71 % en 2017).
- 73 % des formations sont assurées par le CNFPT dans le cadre de la cotisation obligatoire versée par la collectivité (46 % en 2020, 82.2 % en 2019, 73 % en 2017. Le total des sommes investies au titre de la formation s'élève 25 191 € en 2021 (22 702 € en 2020, 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 2021 : 2 055 805 € en 2021 (1 707 939 € en 2020, 1 638 562 € en 2019, 1 568 744 € en 2017, 1 446 425 € en 2015)
 - ✓ Dont montant des primes et indemnités versées au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, au titre de l'IFSE, du CIA et de la prime de précarité fin CDD, licenciement : 269 499 €
 - ✓ Dont montant de la NBI versée en 13 481 € en 2021 (9 992 € en 2020, 9 944 € en 2019, 9 722 € en 2017, 10 834 € en 2015)
 - ✓ Dont montant du supplément familial de traitement en 2021 : 36 102.41 € (22 698 € en 2020)

- Le régime indemnitaire représente en moyenne 6.96 % de la rémunération annuelle brute des fonctionnaires.
- En 2021, 25 agents sur emploi permanents sont arrivés pour 69 départs (dont 3 licenciements 8 démissions, 2 mutations, 53 fins de CDD sur l'année, 3 retraites). Pour info en 2020, les chiffres s'établissaient de la manière suivante : 11 agents sur emploi permanent sont arrivés pour 6 départs (dont 3 en disponibilité, 2 en retraite et 1 par démission).

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité de :

- noter la présentation du rapport social unique 2021 qui sera diffusé sur le site 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 2021



COMMUNE DE VIRIAT

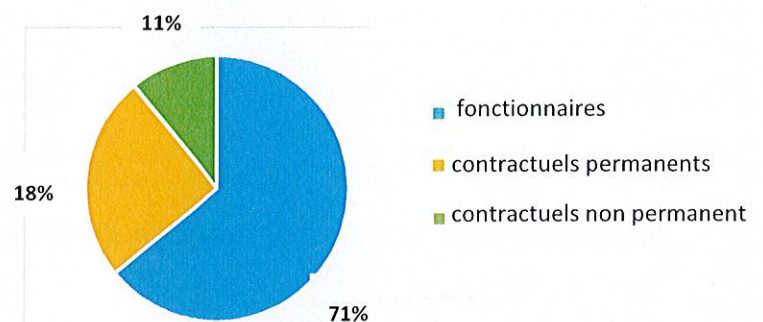
Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Ain.

Effectifs

➔ 102 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 72 fonctionnaires
- > 19 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanent

➔ 4 contractuels permanents en CDI



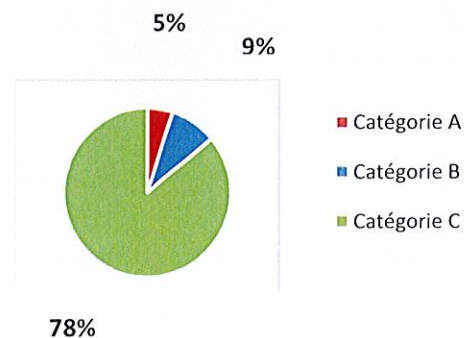
Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

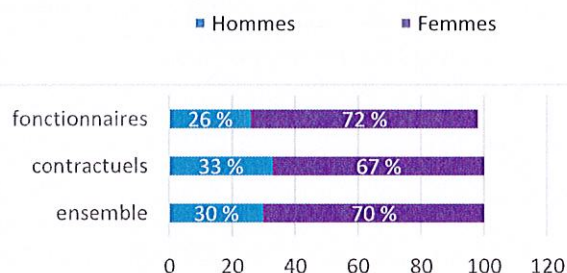
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%	17%	15%
Technique	54%		50%
Culturelle	3%		3%
Sportive			
Médico-sociale	15%		14%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	11%	83%	17%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

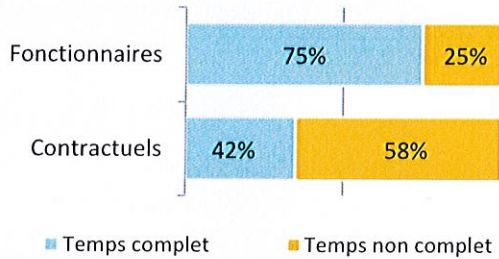


Les principaux cadres d'emplois

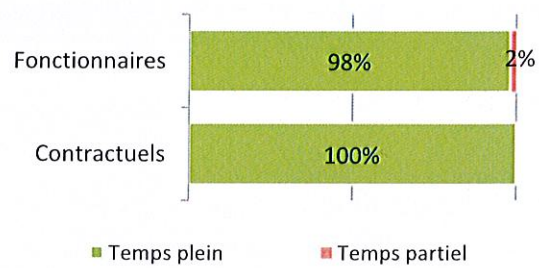
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	47%
Adjointes d'animation	15%
Adjointes administratifs	12%
Auxiliaires de puériculture	6%
ATSEM	5%

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
Culturelle	50%	100%
Technique	36%	80%
Animation	25%	58%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
2% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

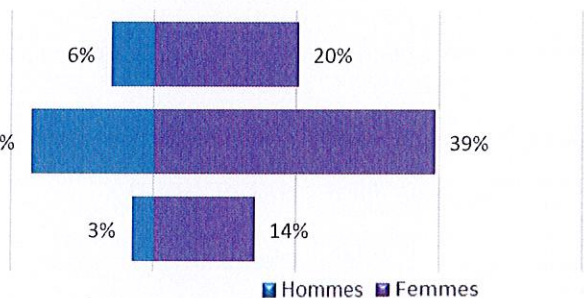
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,74
Contractuels permanents	34,89
Ensemble des permanents	42,45
Tranche d'âge	

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

➔ 154,07 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 80,84 fonctionnaires
- > 27,01 contractuels permanents
- > 46,22 contractuels non permanent

168 186 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	4,84 ETPR
Catégorie B	10,96 ETPR
Catégorie C	92,05 ETPR

Positions particulières

7 agents en disponibilités

Mouvements

➔ En 2021, 25 arrivées d'agents permanents et 69 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Licenciement	4%
Démission (rupture CDD)	12%
Mutation	3%
Fin CDD	77%
Retraite	4%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	64%
Détachement FPH	4%
Détachement FPE	4%
mutation	28%

Évolution professionnelle

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

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

➔ 17 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 61 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 854 529 €	Charges de personnel*	3 571 111 €	➔	Soit 61 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	-------------	------------------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 055 806 €
Primes et indemnités versées :	269 499 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	64 420 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	13 481 €
Supplément familial de traitement :	36 102 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative		s	26 224 €	25 886 €	21 280 €	s
Technique			s		21 030 €	16 183 €
Culturelle	s		s			s
Sportive						
Médico-sociale	s				19 973 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation			s	s	19 628 €	16 555 €
Toutes filières	s	s	25 800 €	23 404 €	20 903 €	16 448 €

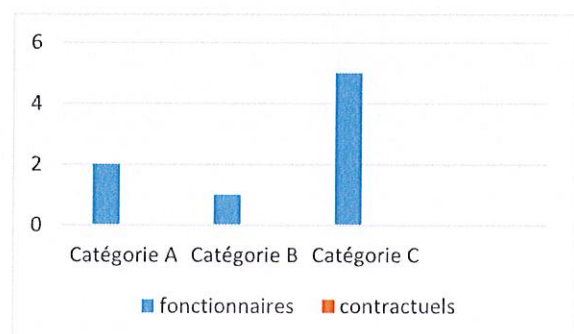
*s : secret statistique appliqué

La collectivité consacre 61 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	6,96%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%

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

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

1163 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
6718 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

➔ En moyenne, 13,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 17 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,63%	4,66%	3,71%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,63%	4,66%	3,71%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,34%	8,72%	4,68%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 7,8 % 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

➔ 6 accidents du travail déclarés en 2021, 4 sans suite.

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **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

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

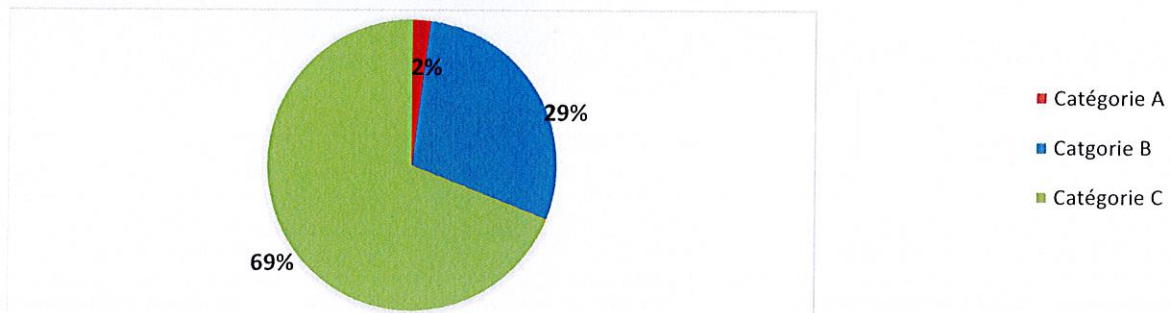
3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
4 travailleurs handicapés fonctionnaires
0 travailleur handicapé en catégorie A,
0 en catégorie B,
4 en catégorie C

Dernière mise à jour : 2021

Formation

➔ 480 jours de formation suivi par des agents permanents en 2021

➔ Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 25 191 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par ETP permanent :

> 5.45 jours de formation

Coût de la formation formation

CNFPT au titre de la formation obligatoire	17 994,08 €
CNFPT au-delà de la formation obligatoire (formation payantes)	375,00 €
Autres organismes	6 482.66 €
Coût de la formation des apprentis	339.09 €

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ prestations en faveur de l'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	6 634 €
Montant moyen par bénéficiaire	151 €

> Comité National d'Action Sociale CNAS

> Chèques déjeuner

Relations sociales

➔ Jours de grève

➔ Comité Technique Territorial

Aucun jour de grève recensé en 2021

2 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

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 : janvier 2023

Version 1

