

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide à l'unanimité :

**Article 1er :** La commune de la Villedieu du Clain attribue des chèques cadeaux aux agents suivants : - Titulaires, - Stagiaires et présents dans la collectivité au 25 décembre.

**Article 2 :** Ces chèques cadeaux sont attribués à l'occasion de la fête de Noël dans les conditions suivantes : - Chèque cadeaux de 50 € par agent.

**Article 3 :** Ces chèques cadeaux seront distribués aux agents *courant décembre* pour les achats de toute nature dans ses commerces de proximité.

**Article 4 :** Les crédits prévus à cet effet seront inscrits au budget, chapitre 012, article 6488.

### **Présentation du rapport social unique : RSU**

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un **Rapport Social Unique** (RSU – ancien Bilan Social). Ce rapport doit être réalisé **chaque année**. Il permet de dresser un bilan des ressources humaines et d'apprécier notre situation à la lumière des données sociales.

Le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les **Lignes Directrices de Gestion**. Il s'articule **autour de 11 thématiques** (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation.....

Le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents. Il permet également de comparer la situation des hommes et des femmes, et de suivre l'évolution de cette situation. Enfin, le RSU permet d'apprécier la mise en œuvre de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations, et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

[RSU de la collectivité pour l'année 2023](#)



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



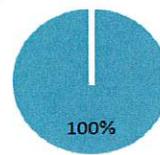
## COMMUNE DE LA VILLEDIEU DU CLAIN

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Vienne.

### Effectifs

➔ 15 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 15 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

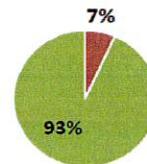
Personnel temporaire intervenu en 2023 : 4 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

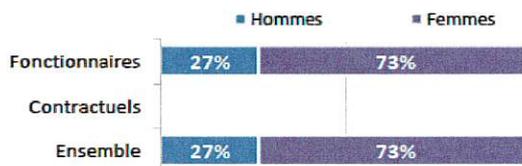
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%		20%
Technique	67%		67%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	13%		13%
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

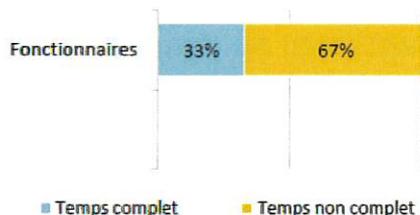


➔ Les principaux cadres d'emplois

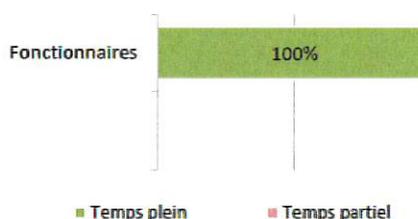
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	60%
Adjoints administratifs	13%
ATSEM	13%
Attachés	7%
Agents de maîtrise	7%

## 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



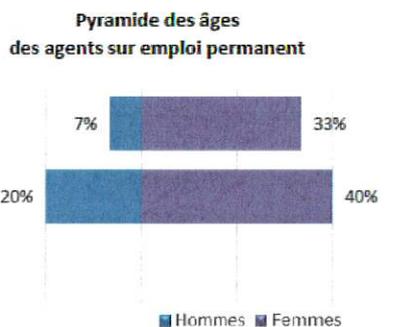
➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires
Médico-sociale	100%
Administrative	67%
Technique	60%

## Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,83	de 50 ans et +
Ensemble des permanents	48,83	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans



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

## Équivalent temps plein rémunéré

➔ 12,75 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 12,75 fonctionnaires
- > 0,00 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

23 205 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,00 ETPR
Catégorie B	
Catégorie C	11,75 ETPR

## Positions particulières

- > Un agent en disponibilité

## Mouvements

- En 2023, 1 arrivée d'agent permanent et 2 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 :	Effectif physique au 31/12/2023
16 agents	15 agents

<sup>4</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-6,3%
Contractuel		
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-6,3%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	50%
Démission	50%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	100%
--------------------	------

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

- 4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 75% des nominations concernent des femmes

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

- 11 avancements d'échelon et 5 avancements de grade

- 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 50,46 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>1 152 079 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>581 282 €</b>	➔	<b>Soit 50,46 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>351 101 €</b>	<b>Rémunération - emploi non permanent :</b>	<b>0 €</b>
Primes et indemnités versées :	48 311 €		
IFSE :	26 259 €		
CIA :	2 567 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	9 787 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 912 €		
Supplément familial de traitement :	4 087 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	1 403 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s				24 130 €	
Technique					26 471 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					s	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s				26 534 €	

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

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,76 %

<b>Part des primes et indemnités sur les rémunérations :</b>	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,76%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,76%</b>

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire  
965,15 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	s	s										
Catégorie B												
Catégorie C	2 302 €	271 €	11%	1 544 €	108 €	7%						

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

## Absences

- ➔ En moyenne, 19,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,85%	3,85%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,28%	5,28%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,28%	5,28%

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)
- ➔ 44,4 % 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 2023

## 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.

**Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

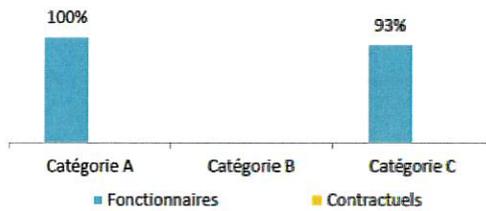
## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
2 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
  
Coût total des formations : 1 128 €  
Coût par jour de formation : 564 €
- ➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail  
  
Total des dépenses : 5 103 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels  
  
Dernière mise à jour : 2023

## Formation

- En 2023, 93,3% 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 2023



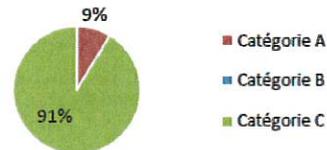
- 6 314 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	48 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	47 %

- 46 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	46%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 625 €	1 560 €
Montant moyen par bénéficiaire	292 €	111 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

- Jours de grève

17 jours de grève recensés en 2023

## Virements de crédits

Mme la Maire rend compte de sa décision prise par délégation du Conseil municipal, dans le cadre de la fongibilité des crédits.

**Virements de crédits - MAIRIE DE LA VILLEDIEU DU CLAIN - 2024**  
**VC 2 - Virement de crédits - 22/10/2024**

**INVESTISSEMENT**

<b>Dépenses</b>		<b>Recettes</b>	
<i>Article(Chap) - Opération</i>	<i>Montant</i>	<i>Article(Chap) - Opération</i>	<i>Montant</i>
2031 (20) : Frais d'études - 115	3 555,60		
21312 (21) : Bâtiments scolaires - 113	7 785,22		
2138 (21) : Autres constructions - 112	-11 340,82		
<b>Total dépenses :</b>	<b>0,00</b>	<b>Total recettes :</b>	<b>0,00</b>

<b>Total Dépenses</b>	<b>0,00</b>	<b>Total Recettes</b>	<b>0,00</b>
-----------------------	-------------	-----------------------	-------------

**Informations sur l'étude de faisabilité des travaux de la Salle polyvalente**

La restitution de l'étude de faisabilité concernant la rénovation énergétique de la salle polyvalente a été transmise sur un support présenté aux membres du conseil municipal.

Après discussion, il a été décidé de ne pas poursuivre les travaux envisagés dans le contexte politique actuel.

Pour clore la mission d'AMO1, le scénario N°2 serait celui choisi.

**Informations sur le dossier de sécurisation de l'entrée de bourg**

La commune a décidé d'étudier l'aménagement et la sécurisation de l'entrée sud du bourg sur la RD741, y compris l'accès Cité des Sourires et aménagement d'un chemin piéton sécurisé jusqu'au Bourg.

Face aux coûts très élevés des travaux, il est décidé de s'orienter vers des aménagements restreints pour cette année afin de réduire la vitesse et aménager les bas-côtés.

**Avancement du projet de l'école élémentaire avec le Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement de la Vienne - CAUE**

Un calendrier a été établi avec les enseignants dans le cadre de l'accompagnement pour la végétalisation de la cour d'école.

L'objectif de ce travail est de réaliser dans un premier temps un diagnostic partagé enseignants/enfants afin de bien identifier les besoins.

Dans un second temps, un travail de réflexion sur l'aménagement devra être mené avec les élèves également.

- Rendu étape 1 et 2 : janvier 2025
- Atelier élus/techniciens/enseignants : courant février
- Rendu des propositions (étape 3) avant le 18 avril
- Présentation finale fin mai

**Motion proposée à l'ensemble des communes et intercommunalités de la Vienne**

Mme la maire fait lecture du texte de la motion : « les communes et intercommunalités refusent d'être les variables d'ajustement du budget de l'Etat ». Les élus expriment leur opposition ferme et catégorique à l'ensemble des mesures et demandent l'ouverture d'un dialogue constructif.

**Vœux de Mme la maire :**

La date du samedi 4 janvier 2025 à 11h a été retenue.

*L'ordre du jour étant terminé, Mme la maire lève la séance à 22h10*

La Maire  
Michèle BOUTILLET



La Secrétaire  
Marie GUITTON

