



Nieul87

Mairie de Nieul

87510

Tel 05.55.75.80.23

2024/01

EXTRAIT du Registre des
DELIBERATIONS du CONSEIL MUNICIPAL

7 FEVRIER 2024

Membres :	19
Présents :	13
Représentés :	17
Exprimés :	17
OUI :	17
NON :	0
Abst :	0

L'an deux mil vingt-quatre, le 7 février, le CONSEIL MUNICIPAL de la Commune de NIEUL, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie sous la Présidence de Béatrice Tricard, Maire. Date de la convocation : 2 février deux mil vingt-quatre.

Présents : Tricard Béatrice, Casimir Catherine, Ruaud Jean-Luc, Pinardon-Thévet Lucette, Auzemery Laurent, Bruyère Nathalie, Chauchet Emilie, Crespy Benjamin, Détienne Aurélien, Gaspard Céline (arrive à 19h26), Lavillard Gabrielle, Mahaut Danièle, Reaully Paola, Sage Pascale.

Absents excusés : Bila Laurent donne procuration à Pinardon-Thévet Lucette, Calomine Benoit donne procuration à Tricard Béatrice, Crouzit Sébastien donne procuration à Auzemery Laurent, Pagnou Pascal donne procuration à Ruaud Jean-Luc.

Absent : Gouzon Jérôme

Secrétaire de séance : Détienne Aurélien

Objet : Rapport Social Unique – Données sociales 2022

Rapport au Conseil Municipal

Le bilan social constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public. Il permet de faire un point sur la situation de la Commune à la lumière de données sociales telles que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

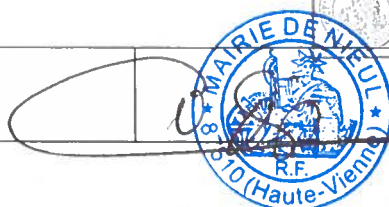
Par la loi du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales doivent établir leur bilan social au minimum tous les deux ans.

A compter du 1^{er} janvier 2021, la loi du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique a requalifié ce bilan en rapport social unique qui rassemblera les données à partir desquelles seront établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le Conseil Municipal a eu lecture des données sociales 2022, réalisées en décembre 2023 et en prend acte (document annexé en pièce jointe)



Fait et délibéré en Mairie, les jours, mois et an que dessus,
Au registre sont les signatures,
Pour copie conforme, à Nieul le 7 février 2024



Madame la Maire, Béatrice Tricard



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



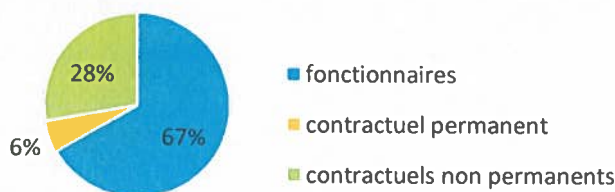
COMMUNE DE NIEUL

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de Haute-Vienne.

Effectifs

➔ 18 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 12 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 5 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

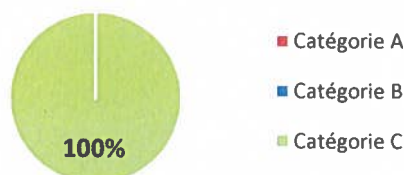
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

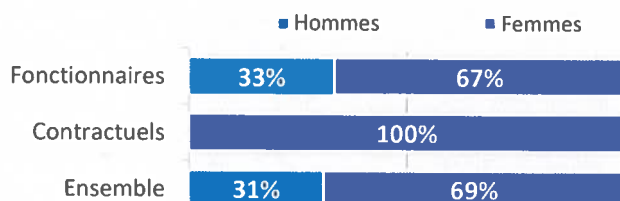
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%		23%
Technique	75%	100%	77%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



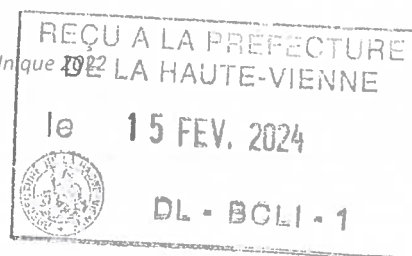
➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

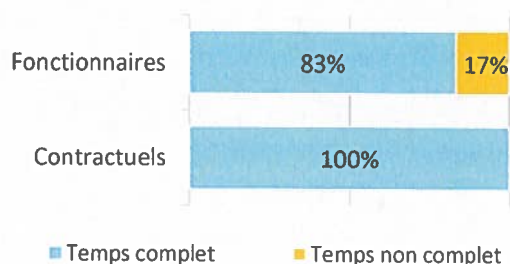
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	54%
Adjoints administratifs	23%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	23%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

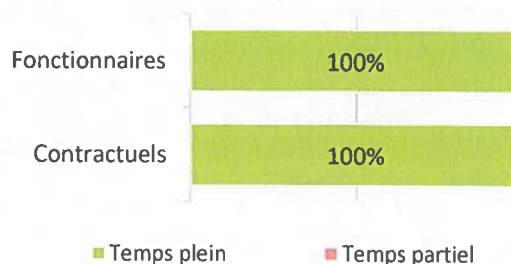


— Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

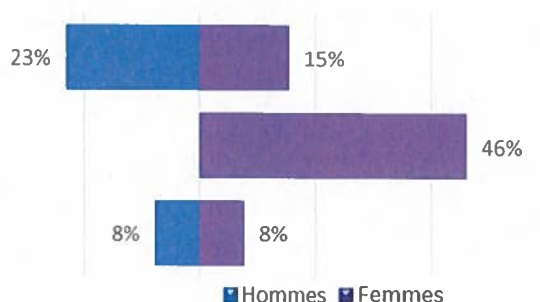
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	22%	0%

— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,83	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 25 à 30	
Ensemble des permanents	44,42	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	39,50	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

➔ 16,98 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 11,70 fonctionnaires
- > 1,04 contractuel permanent
- > 4,24 contractuels non permanents

30 904 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,00 ETPR
Catégorie B	,00 ETPR
Catégorie C	12,74 ETPR

— Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2022, 1 arrivée d'agent permanent et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
15 agents	13 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-14,3%
Contractuel	→	0,0%
Ensemble	↘	-13,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	33%
Départ à la retraite	33%
Autres cas	33%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	100%
------------------------------	------

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

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

➔ 10 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 49,71 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 249 398 €	Charges de personnel*	621 069 €	➔	Soit 49,71 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	367 567 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	1 800 €	80 180 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	680 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 372 €	
Supplément familial de traitement :	0 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

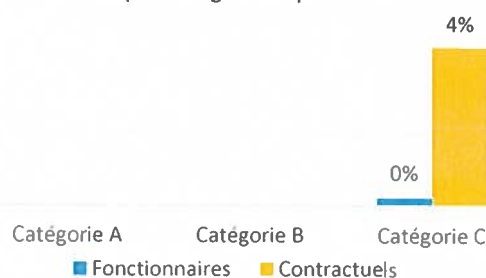
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative					31 434 €	
Technique					27 759 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières					28 695 €	s

*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 0,49 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	0,18%
Contractuels sur emplois permanents	3,77%
Ensemble	0,49%

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ 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

- ⇒ 40,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Absences

➔ **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2022**

> **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2022**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

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)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2022**

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés 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.

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

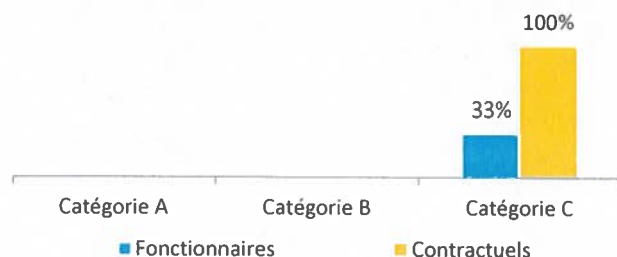
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 1 566 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2022

Formation

- ➔ En 2022, 38,5% 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 2022



- ➔ 2 382 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



- ➔ 14 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

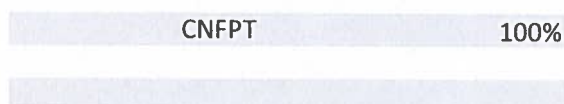
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



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	210 €	6 196 €
Montant moyen par bénéficiaire	210 €	516 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

26 jours de grève recensés en 2022

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 2022
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : décembre 2023

Version 4

