Envoyé en préfecture le 05/12/2023
Reçu en préfecture le 05/12/2023
Publié le 05/12/2023
ID : 026-212600886-20231204-DELIB2023_88-DE

DEPARTEMENT DE LA DROME
COMMUNE DE
CHATUZANGE LE GOUBET

Publié sur le site internet le 5 décembre 2023

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

N°2023.88 Séance du 4 décembre 2023

Présidence de Monsieur Christian Gauthier
Maire de Chatuzange le Goubet

Le 4 décembre 2023 à 20h00, mesdames et messieurs les membres du Conseil Municipal, dûment convoqués le 28 novembre 2023 en séance publique par Monsieur le Maire, se sont réunis en salle du conseil en mairie, sous la présidence de Monsieur Christian Gauthier, Maire de Chatuzange le Goubet. La séance débute à 20h00.

Etaient présents : M. Christian GAUTHIER, M. Claude VOSSEY, Mme Élise CLÉMENT, M. Pascal BERRANGER, M. Gilles GARNIER, Mme Laurence THON, M. Jean-Marc ANDRÉ, Mme Stevie BONNARD, Mme Florence DEGOUGE, M. Christian RAMAT, M. Pierre MELESI, M. Jean-Michel SARZIER, Mme Béatrice AMANDE-SÉGUINEAU, Mme Nathalie ZAMMIT, M. Fabrice GAY, Mme Marina THON, M. Bertrand BECORPI, Mme Natacha TRUCHET-COMTE, Mme Stéphanie DESBAR, Mme Coralie DAMAISIN-JAMONET, M. Jérôme CAMACHO, M. Lilian CHEYNEL, M. Christophe BEDOUAIN.

Ont donné pouvoir : Mme Céline LOPEZ à Nathalie ZAMMIT, Mme Caroline BILLION-REY à M. Claude VOSSEY, M. Eric SAULLE à Mme Coralie DAMAISIN-JAMONET, Mme Mélanie PALCOUX à Mme Natacha TRUCHET-COMTE, Mme Audrey TRACOL à Mme Stevie BONNARD.

Excusé : M. Roger-Pierre ROLLAND

Conseillers municipaux présents : 23

M. Christophe BEDOUAIN a été désigné secrétaire de séance.

Objet : Rapport Social Unique 2021

Rapporteur : Nathalie ZAMMIT

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique substitue aux divers rapports qu'élaborent déjà les administrations publiques ; à savoir le rapport sur l'état de la collectivité ou bilan social, le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, un Rapport Social Unique (RSU) à compter du 1er janvier 2021.
Pour l'année 2021, le bilan social, le rapport égalité femme/homme et le rapport sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de la commune de CHATUZANGE LE GOUBET sont regroupés dans un seul document : le Rapport Social Unique 2021. Le RSU fait état des ressources humaines dont dispose la commune. Sa présentation donne lieu à un débat en comité social territorial qui donne son avis. Il doit également être présenté à l'assemblée délibérante. Cette présentation, obligatoire une fois par an, démontre la volonté du législateur de faire instituer un débat politique nouveau et réel sur les questions de personnel Ce document indique notamment les moyens budgétaires et en personnel, et rassemble les données sociales de l'année 2021.
Il permet :
- d'apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agents, la situation comparée des femmes et des hommes et intègre également une partie sur la santé, la sécurité et des conditions de travail ;
- de donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines ;
- de répondre aux questions sur les contingents de personnel du territoire ;
- de mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, emploi des personnes en situation de handicap, absentéisme, etc.) :
- d'établir et mettre à jour les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, obligation nouvelle pour les employeurs publics depuis le 1er janvier 2021 ;
- de se comparer, le cas échéant, avec des collectivités de taille équivalente ;
- et enfin de mettre en place des actions spécifiques mutualisées (plan de formation, etc.).

Vu l'article L231-1 du code général de la fonction publique relatif à l'élaboration du rapport social unique ;
Vu 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 ;
Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;
Vu l'avis du comité technique en date du 8 novembre 2023,

Entendu l'exposé de Madame le rapporteur,

N° accusé de réception Préfecture : 026-212600886-20231204-DELIB2023_

Envoyé en préfecture le 05/12/2023
Reçu en préfecture le 05/12/2023
Publié le 05/12/2023
ID : 026-212600886-20231204-DELIB2023_88-DE

N°2023.88
(suite 1/1)
Séance du 4
décembre 2023

Le conseil municipal,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

- **APPROUVE** le rapport social unique 2021 ;
- **CHARGE** Monsieur le Maire d'accomplir toutes formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Ainsi fait et délibéré,
Les jours, mois et an susdits.

Certifié exécutoire compte tenu de,
La transmission en Préfecture le :
La publication le :

Pour extrait certifié conforme,
Le Maire,

MAIRIE DE CHATUZANGE LE GOUBET
26300

Envoyé en préfecture le 05/12/2023
Reçu en préfecture le 05/12/2023
Publié le 05/12/2023
ID : 026-212600886-20231204-DELIB2023_88-DE

2023-088

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

COMMUNE DE CHATUZANGE-LE-GOUBET

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 la Drôme.

Effectifs

61 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

> **33** fonctionnaires
> **4** contractuels permanents
> **24** contractuels non permanents

Aucun contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

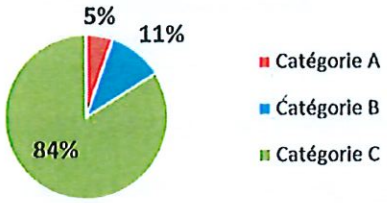
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 71 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

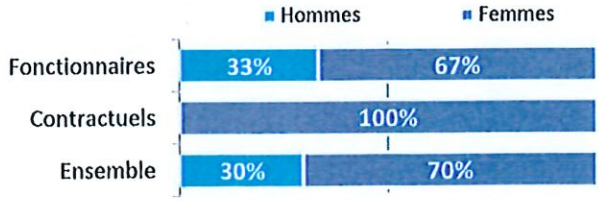
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	100%	35%
Technique	58%		51%
Culturelle	3%		3%
Sportive			
Médico-sociale	9%		8%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation			
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

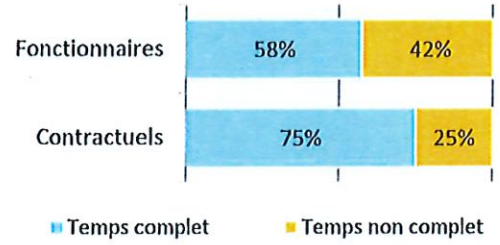
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints administratifs	24%
Rédacteurs	8%
ATSEM	8%
Attachés	3%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

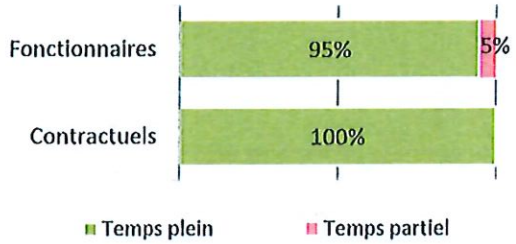
Envoyé en préfecture le 05/12/2023
Reçu en préfecture le 05/12/2023
Publié le 05/12/2023
ID : 026-212600886-20231204-DELIB2023_88-DE

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	100%	
Médico-sociale	100%	
Technique	53%	

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

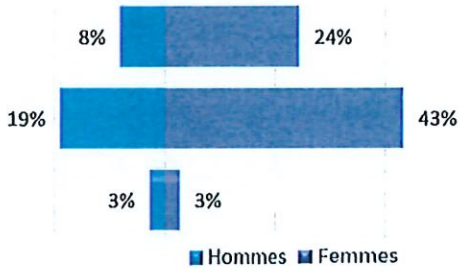
En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,98
Contractuels permanents	32,50
Ensemble des permanents	44,53

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	43,75

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

40,64 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

> 30,39 fonctionnaires
> 2,45 contractuels permanents
> 7,80 contractuels non permanents

73 965 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Positions particulières

Envoyé en préfecture le 05/12/2023
Reçu en préfecture le 05/12/2023
Publié le 05/12/2023
ID : 026-212600886-20231204-DELIB2023_88-DE

Mouvements

En 2021, 4 arrivées d'agents permanents et 2 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020[1]	Effectif physique au 31/12/2021
35 agents	37 agents

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	6,5%
Contractuels	→	0,0%
Ensemble	↗	5,7%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	100%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	75%
Recrutement direct	25%

* *Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

9 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 100,0 % femmes
dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Envoyé en préfecture le 05/12/2023
Reçu en préfecture le 05/12/2023
Publié le 05/12/2023
ID : 026-212600886-20231204-DELIB2023_88-DE

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 52,79 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 291 321 €	Charges de personnel*	1 737 617 €	Soit 52,79 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	900 321 €
Primes et indemnités versées :	113 413 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	20 660 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 269 €
Supplément familial de traitement :	4 016 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent : 167 177 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

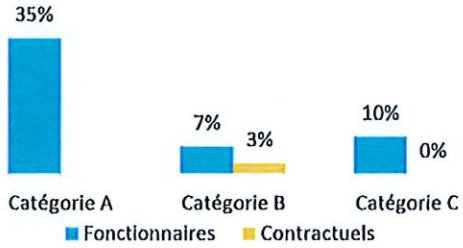
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		29 278 €	s	24 814 €	s
Technique	s				23 389 €	s
Culturelle			s			
Sportive						
Médico-sociale					24 289 €	
Police					s	
Incendie						
Animation						
Toutes filières	**67 635 €**		**28 047 €**	**s**	**24 061 €**	**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 12,6 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,56%
Contractuels sur emplois permanents	1,47%
Ensemble	12,60%

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
- 760 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- 438 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Envoyé en préfecture le 05/12/2023
Reçu en préfecture le 05/12/2023
Publié le 05/12/2023
ID : 026-212600886-20231204-DELIB2023_88-DE

Absences

En moyenne, 11,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	3,26%	0,00%	2,91%	0,00%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	3,26%	0,00%	2,91%	0,00%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	4,19%	0,00%	3,74%	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)
- 76,9 % 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 2021

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
- 1 799 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

FORMATION
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 180 €
Coût par jour de formation : 36 €

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

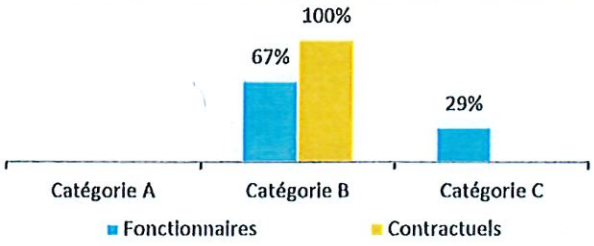
Dernière mise à jour : 2018

Envoyé en préfecture le 05/12/2023
Reçu en préfecture le 05/12/2023
Publié le 05/12/2023
ID : 026-212600886-20231204-DELIB2023_88-DE

Formation

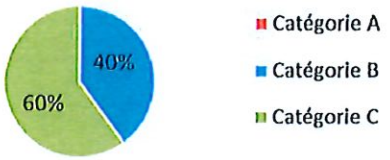
En 2021, 29,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



55 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



9 025 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	98 %
Frais de déplacement	2 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	9%
Interne à la collectivité	11%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	6 300 €
Montant moyen par bénéficiaire	158 €

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

Aucun jour de grève recensé en 2021

Envoyé en préfecture le 05/12/2023
Reçu en préfecture le 05/12/2023
Publié le 05/12/2023
ID : 026-212600886-20231204-DELIB2023_88-DE

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

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

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.

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

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 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 : septembre 2023 *Version 1*