

MAIRIE de VILLEFRANCHE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL**

Nombre de membres

En exercice : 14

Présents : 9

Votants : 11

Pour : 11

Contre : 0

Abstentions : 0

Date de la convocation : 03.02.2023

Date d'affichage : 15.02.2023

L'an deux mil vingt-trois, le neuf février, à vingt heures

Le Conseil Municipal s'est réuni en session ordinaire, au nombre de onze membres, salle de la mairie, sous la présidence de M. Gérard FERRIÈRE, Maire.

**Présents** : M. FERRIÈRE – Mme SURRE – M. MICHARD – M. ANDRÉ – Mme MARTIN – M. NOWAK – Mme MEYRONNEINC – Mme AUBERGER – M. BATISSE.

**Absents excusés** : Mme MINAUD – M. SIMONIN.

**Absents** : M. POMMEREUL – Mme TOURNU – M. CHANDAT.

Monsieur SIMONIN a donné pouvoir à M. FERRIERE pour voter en son nom.

Madame MINAUD a donné pouvoir à Mme MEYRONNEINC pour voter en son nom.

Madame SURRE a été nommée secrétaire de séance, fonction qu'elle a acceptée.

**OBJET DE LA DELIBERATION : PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE**

**N° 20230209\_006**

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal que le Rapport Social Unique (RSU), nouveau document règlementaire prévu à l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique se substitue au bilan social.

Ce rapport doit être produit chaque année et être transmis à la DGCL (Direction Générale des Collectivités Locales).

Le RSU a été élaboré pour la première fois en 2021 et sa mise en œuvre sera progressive (décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020).

Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité :

- Vu la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- Vu le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,
- Vu l'avis du Comité Technique Départemental en date du 1<sup>er</sup> décembre 2022 concernant le Rapport Social Unique 2021 agrégé,
- Vu le Rapport Social Unique annexé

Prend acte de la présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2021.

La publicité du RSU se fera par :

- Publication en mairie
- Publication sur le site internet de la commune

Pour extrait conforme,  
Villefranche d'Allier, le 10 février 2023

Le Maire,





# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



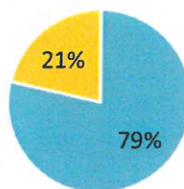
## COMMUNE DE VILLEFRANCHE D'ALLIER

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](http://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'Allier.

### Effectifs

➔ 14 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 11 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

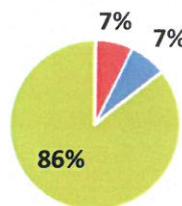
Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

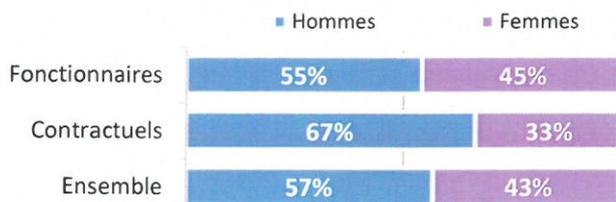
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%		21%
Technique	73%	67%	71%
Culturelle		33%	7%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

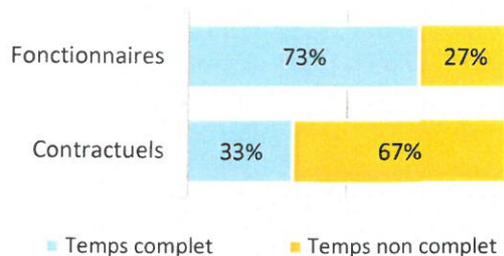


➔ Les principaux cadres d'emplois

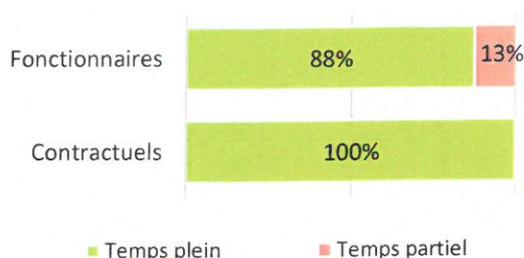
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	71%
Adjoints administratifs	14%
Attachés	7%
Assistants d'enseignement artistique	7%

## 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



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	38%	50%

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

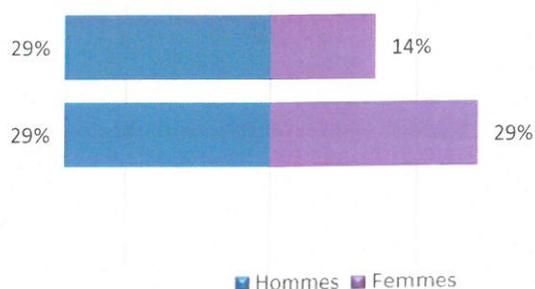
14% des hommes à temps partiel  
0% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,68	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,50	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,93</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
<b>Tranche d'âge</b>		<b>de - de 30 ans</b>

Pyramide des âges  
des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 12,76 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 10,15 fonctionnaires
- > 2,61 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

23 223 heures travaillées rémunérées en 2021

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	0,99 ETPR
Catégorie B	0,41 ETPR
Catégorie C	11,36 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- ➔ En 2021, 9 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
12 agents	14 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	200,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>16,7%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants 100%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels) 78%

Arrivées de contractuels 22%

\* 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

- ➔ 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

- ➔ 5 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 38,38 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 182 981 €	Charges de personnel*	454 007 €	➔	Soit 38,38 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>300 631 €</b>	<b>Rémunération - emploi non permanent :</b>	<b>0 €</b>
Primes et indemnités versées :	24 302 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	519 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 937 €		
Supplément familial de traitement :	2 301 €		
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				27 330 €	s
Technique					19 893 €	21 290 €
Culturelle				s		
Sportive				s		
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>s</b>			<b>s</b>	<b>21 517 €</b>	<b>21 233 €</b>

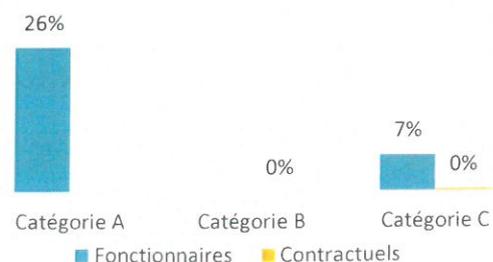
\* s : secret statistique appliqué en dessous de 2 CTPIK

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,08 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>10,04%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>0,31%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>8,08%</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

11,84 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021

38,94 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

## Absences

➔ En moyenne, 65,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 16 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	17,96%	4,38%	15,05%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	17,96%	4,38%	15,05%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	17,96%	4,38%	15,05%

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)
- ➔ 100,0 % 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

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant 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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Dernière mise à jour : 2016

## Formation

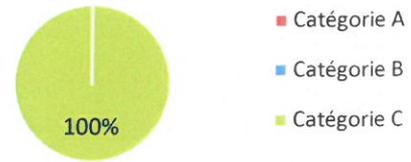
➔ En 2021, 7,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 28 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

Frais de déplacement 100 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT 100%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	5 409 €
Montant moyen par bénéficiaire	541 €

➔ 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

Aucun jour de grève recensé en 2021

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

### 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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.



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 2022

Version 1