

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

Séance du 11 avril 2023

Présidence de Monsieur Bernard COMBES, Maire

L'an deux mil vingt-trois et le onze avril à 18 heures le Conseil Municipal de la Ville de TULLE, légalement convoqué, s'est réuni dans la salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Monsieur Bernard COMBES.

N°17

Etaient présents : M. Bernard COMBES, Maire, M. Jacques SPINDLER, Mme Sylvie CHRISTOPHE, M. Michel BOUYOU, Mme Stéphanie PERRIER, M. Fabrice MARTHON, Mme Sandy LACROIX, M. Jérémy NOVAIS, Mme Christiane MAGRY-JOSPIN, M. Stéphane BERTHOMIER, Maires - Adjoint, M. Pascal CAVITTE, M. Michel BREUILH, Mme Yvette FOURNIER, Mme Christine BUISSON-COMBE, M. Yvon DELCHET, Mme Ayse TARI, M. Patrick BROQUERIE, M. Gérard FAUGERES, M. Serge HULPUSCH, Mme Christine DEFFONTAINE, M. Clément VERGNE, M. Sébastien BRAZ, M. Raphaël CHAUMEIL, M. Henry TURLIER, Mme Micheline GENEIX, M. Pierre DESJACQUES, M. Dorian LASCAUX soit 27 Conseillers municipaux formant la majorité des membres en exercice.

Etaient représentées : Mme Christèle COURSAT, Mme Zohra HAMZAOUI, Mme Aïcha RAZOUKI

Etaient absents : Mme Ana-Maria FERREIRA, Mme Anne BOUYER, M. Grégory HUGUE

Monsieur Clément VERGNE remplit les fonctions de secrétaire de séance.

Présentation du Rapport Social Unique de la Ville pour 2021

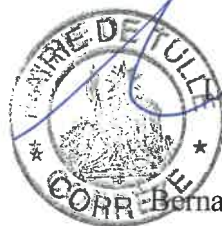
Le Conseil Municipal,

- Vu le Code Général des Collectivités Locales,
- Vu le budget communal,
- Considérant que, jusqu'à présent, chaque collectivité devait présenter tous les deux ans auprès de son Comité Technique un rapport sur l'état de la collectivité,
- Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la Base de Données Sociales (BDS) et au Rapport Social Unique (RSU) qui précise le contenu, les conditions et les modalités d'application de ces deux nouveaux outils de dialogue social et ce, conformément à la loi n°94-1134 du 27 décembre 1994, l'arrêté du 28 septembre 2015 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état des collectivités,
- Considérant qu'à compter du 1er janvier 2021, le rapport social unique doit être réalisé tous les ans,
- Considérant que ce rapport a été présenté au Comité Technique le 21 mars 2023,
- Considérant qu'il doit également être présenté à l'assemblée délibérante,
- Vu le Rapport Social Unique de la Ville pour 2021,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité

1 - Acte la présentation du rapport Social Unique de la Ville pour 2021.

2 - La présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif qui peut être saisi par l'application Télérecours citoyen accessible sur le site www.telerecours.fr



Le Maire,

Bernard COMBES

Le secrétaire de séance

Clément VERGNE

Transmis au Contrôle de Légalité le : **13 AVR. 2023**
Date et ref de l'accusé de réception : **13 AVR. 2023**

DA7 - 11042023



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



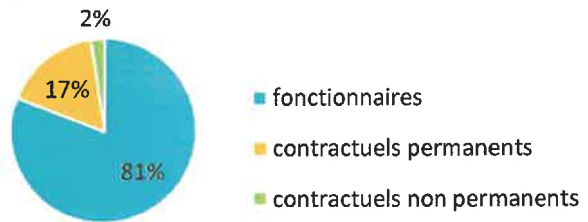
COMMUNE DE TULLE

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 Corrèze.

Effectifs

➔ 289 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 234 fonctionnaires
- > 48 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

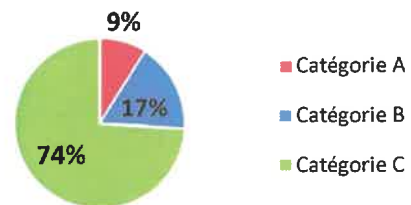
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

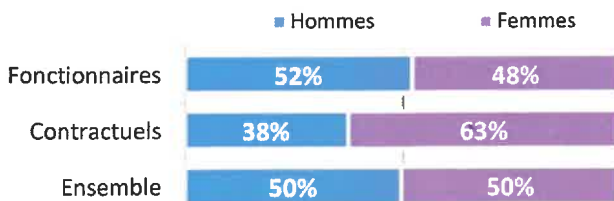
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	8%	20%
Technique	52%	50%	52%
Culturelle	13%	33%	16%
Sportive	3%		2%
Médico-sociale	5%	8%	6%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	3%		2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

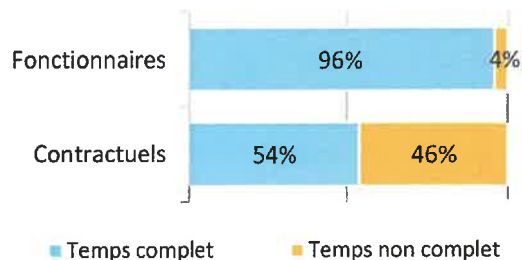


➔ Les principaux cadres d'emplois

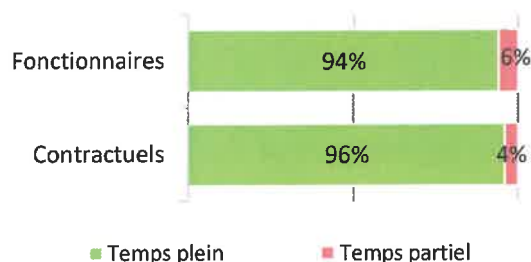
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	13%
Assistants d'enseignement artistique	9%
Agents de maîtrise	8%
Rédacteurs	4%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	23%	56%
Technique	2%	42%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

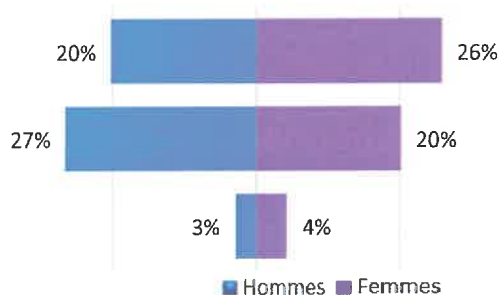
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,02
Contractuels permanents	38,23
Ensemble des permanents	47,18

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,79

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

➔ 264,50 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 228,08 fonctionnaires
- > 31,87 contractuels permanents
- > 4,55 contractuels non permanents

481 390 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	22,98 ETPR
Catégorie B	38,01 ETPR
Catégorie C	198,96 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 4 agents en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2021, 52 arrivées d'agents permanents et 38 départs

9 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
268 agents	282 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-0,4%
Contractuels	↗	45,5%
Ensemble	↗	5,2%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	58%
Fin de contrats remplaçants	26%
Mutation	5%
Démission	5%
Congé parental	3%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	67%
Voie de mutation	21%
Intégration directe	6%
Arrivées de contractuels	4%
Réintégration et retour	2%

* 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 concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ 113 avancements d'échelon et 19 avancements de grade
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

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 63,74 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	17 710 330 €	Charges de personnel*	11 288 921 €	➔	Soit 63,74 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	7 188 922 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	170 577 €
Primes et indemnités versées :	913 501 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	66 546 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	49 803 €		
Supplément familial de traitement :	42 104 €		
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	40 992 €	s	30 832 €	s	26 356 €	s
Technique			36 572 €		25 668 €	23 154 €
Culturelle	43 670 €	s	25 789 €	21 299 €	22 558 €	s
Sportive	48 666 €		31 107 €			s
Médico-sociale		78 164 €			27 142 €	
Police			s		s	
Incendie						
Animation			s		25 123 €	
Toutes filières	43 659 €	50 277 €	29 723 €	22 011 €	25 794 €	23 043 €

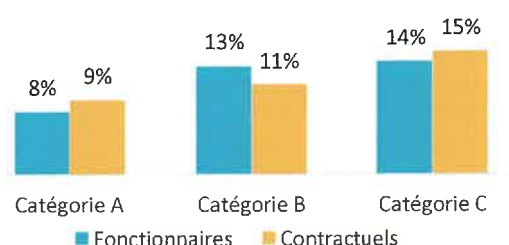
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,71 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,78%
Contractuels sur emplois permanents	12,18%
Ensemble	12,71%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 3317,62 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021
- ⇒ En 2021, 22 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

Absences

➤ En moyenne, 24,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,30%	0,94%	3,73%	1,80%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,79%	0,94%	5,79%	1,80%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,57%	1,86%	6,59%	1,84%

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

- 8 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 30,3 % 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

➤ 11 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 3,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 65 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

22 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➤ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➤ **FORMATION**
27 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 12 651 €
Coût par jour de formation : 469 €

➤ **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 : 29 294 €

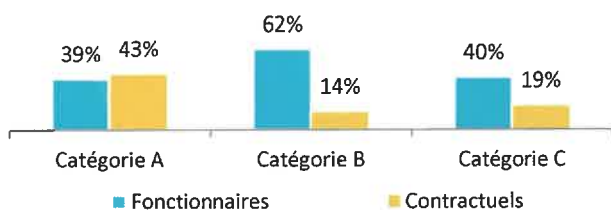
➤ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

- En 2021, 39,4% 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



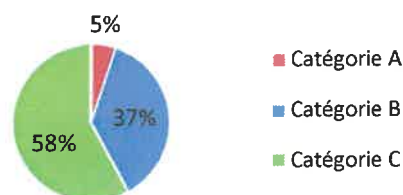
- 98 081 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	60 %
Frais de déplacement	15 %
Autres organismes	25 %

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

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

CNFPT	44%
Autres organismes	55%
Interne à la collectivité	1%

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	11 407 €	10 293 €
Montant moyen par bénéficiaire	71 €	72 €

- 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

35 jours de grève recensés en 2021

- Comité Technique Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité
6 réunions du CHSCT

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.



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

