



DEPARTEMENT DE LA DROME  
COMMUNE DE  
CHATUZANGE LE GOUBET

Envoyé en préfecture le 21/03/2024

Reçu en préfecture le 21/03/2024

Publié le 21/03/2024

ID : 026-212600886-20240318-DELIB2024\_20-DE



Publié sur le site internet le 21 mars 2024

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

N°2024.20 Séance du 18 mars 2024

**Présidence de Monsieur Christian Gauthier  
Maire de Chatuzange le Goubet**

Le 18 mars 2024 à 20h00, mesdames et messieurs les membres du Conseil Municipal, dûment convoqués le 12 mars 2024 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, Mme Nathalie ZAMMIT, M. Fabrice GAY, Mme Marina THON, M. Bertrand BECORPI, M. Eric SAULLE, Mme Natacha TRUCHET-COMTE, Mme Mélanie PALCOUX, Mme Coralie DAMAISIN-JAMONET, M. Jérôme CAMACHO, M. Lilian CHEYNEL, M. Christophe BEDOUAIN.

Ont donné pouvoir : Mme Céline LOPEZ à Mme Mélanie PALCOUX, M. Jean-Michel SARZIER à Mme Florence DEGOUGE, Mme Caroline BILLION-REY à M. Claude VOSSEY, Mme Stéphanie DESBAR à M. Lilian CHEYNEL, Mme Audrey TRACOL à Mme Élise CLÉMENT.

Excusé : M. Roger-Pierre ROLLAND, Mme Béatrice AMANDE-SÉGUINEAU.

Conseillers municipaux présents : 22

M. Jérôme CAMACHO a été désigné secrétaire de séance.

**Objet : Rapport Social Unique 2022**

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.

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. Le RSU fait état des ressources humaines dont dispose la commune.

Madame le rapporteur présente à l'assemblée délibérante le Rapport Social Unique 2022. La présentation du RSU 2022 a donné lieu à un débat en comité social territorial qui a émis un avis favorable le 06 mars 2024. 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 2022.

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 favorable du comité technique en date du 06 mars 2024,

N° accusé de réception Préfecture : 026-212600886-20240318-DELIB2024\_

Conseil Municipal du 18 mars 2024

Entendu l'exposé de Madame le rapporteur,  
Le conseil municipal,  
Après en avoir délibéré,  
A l'unanimité,

- **APPROUVE** le rapport social unique 2022 ;
- **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,



Envoyé en préfecture le 21/03/2024

Reçu en préfecture le 21/03/2024

Publié le 21/03/2024



ID : 026-212600886-20240318-DELIB2024\_20-DE





# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

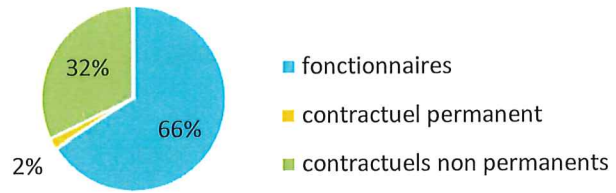
## COMMUNE DE CHATUZANGE-LE-GOUBET

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 la Drôme.

### Effectifs

#### 53 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 35 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 17 contractuels non permanents



#### 1 contractuel permanent en CDI

#### Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### Précisions emplois non permanents

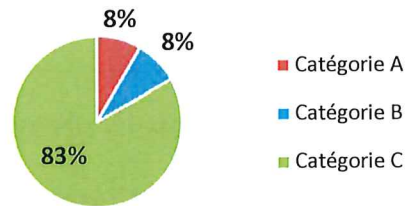
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

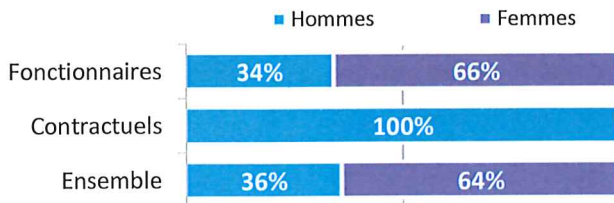
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	100%	28%
Technique	60%		58%
Culturelle	3%		3%
Sportive			
Médico-sociale	9%		8%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut



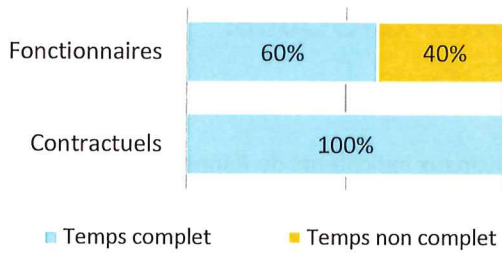
#### Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Adjoints administratifs	17%
ATSEM	8%
Attachés	6%
Rédacteurs	6%

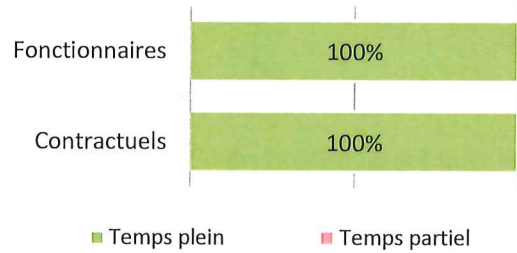


## Temps de travail des agents permanents

### ➔ 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	48%	

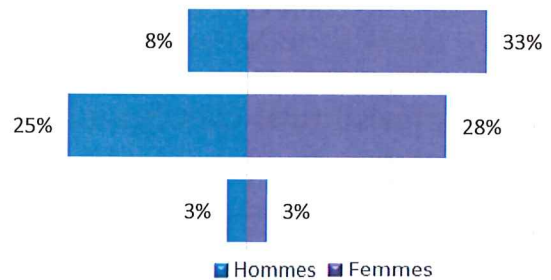
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,79
Contractuel permanent	de 35 à 40
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,50</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	43,38

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

### ➔ 42,40 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 30,55 fonctionnaires
- > 3,60 contractuels permanents
- > 8,25 contractuels non permanents

77 168 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,81 ETPR
Catégorie B	3,59 ETPR
Catégorie C	27,75 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

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

## Mouvements

### ➔ En 2022, 10 arrivées d'agents permanents et 11 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
37 agents	36 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	6,1%
Contractuel	↘	-75,0%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-2,7%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	45%
Fin de contrats remplaçants	45%
Départ à la retraite	9%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	30%
Voie de mutation	30%
Remplacements (contractuels)	30%
Arrivées de contractuels	10%

\* 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

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

### ➔ 24 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 47,18 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 086 005 €	Charges de personnel*	1 927 766 €	➔	Soit 47,18 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 012 977 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	203 075 €
Primes et indemnités versées :	13 800 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	63 771 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 114 €		
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

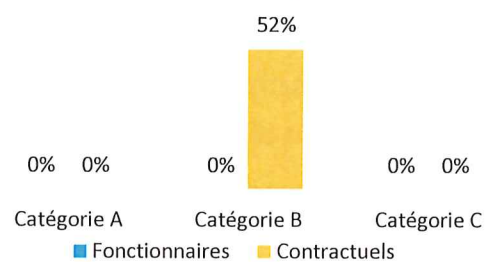
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	s	s	26 160 €	s
Technique	s				25 720 €	s
Culturelle			s			
Sportive						
Médico-sociale					25 107 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation						s
<b>Toutes filières</b>	<b>70 226 €</b>	<b>s</b>	<b>32 033 €</b>	<b>s</b>	<b>26 013 €</b>	<b>s</b>

\*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 1,36 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	0,00%
Contractuels sur emplois permanents	12,08%
<b>Ensemble</b>	<b>1,36%</b>

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

- ⇒ 971 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 1403 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022



## Absences

➔ En moyenne, 24,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,14%	1,37%	2,12%	0,50%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,80%	1,37%	6,65%	0,50%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,80%	1,37%	6,65%	0,50%

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)
- ➔ 40,0 % 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 2022

## 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.

**3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C
- ⇒ 5 849 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
20 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 5 952 €

Coût par jour de formation : 298 €

➔ **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

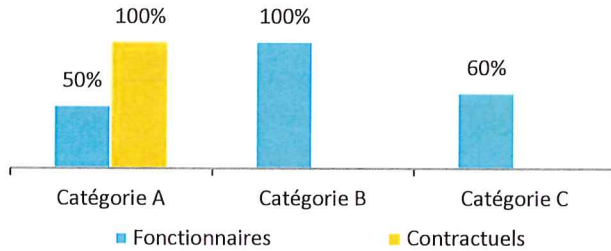
Dernière mise à jour : 2018



## Formation

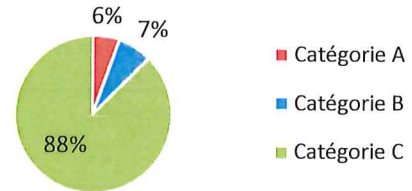
➔ En 2022, 63,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 21 309 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	48 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	45 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	57%
Autres organismes	39%
Interne à la collectivité	4%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	4 468 €
Montant moyen par bénéficiaire	172 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé 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 »

<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 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.



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 : février 2024

Version 4