

EXTRAIT du REGISTRE DES ELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 12 décembre 2023

Présidence de Monsieur Bernard COMBES, Maire

L'an deux mil vingt-trois et le douze décembre 2023 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° 42

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

Etaient représentés : Mme Stéphanie PERRIER à partir de 18h40 par M. Clément VERGNE, M. Fabrice MARTHON par Mme Ana-Maria FERREIRA, M. Yvon DELCHET par M. Bernard COMBES, Mme Zohra HAMZAOUI par Mme Yvette FOURNIER, M. Serge HULPUSCH par Mme Sylvie CHRISTOPHE.

Etait absent : M. Grégory HUGUE.

Monsieur Clément VERGNE remplit les fonctions de secrétaire de séance.

Présentation du Rapport Social Unique de la Ville pour 2022

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,
- Vu sa délibération n°12 du 8 mars 2022 actant la présentation du Rapport Social Unique de la Ville pour 2020,
- Vu sa délibération n°17 du 11 avril 2023 actant la présentation du Rapport Social Unique de la Ville pour 2021,

- Considérant que ce rapport pour 2022 a été présenté au Comité Social Territorial le 30 novembre 2023,
- Considérant qu'il doit également être présenté à l'assemblée délibérante,
- Vu le Rapport Social Unique de la Ville pour 2022,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité

1 - Acte la présentation du rapport Social Unique de la Ville pour 2022.

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 :
Date et ref de l'accusé de réception :

D42-12121023

20 DEC. 2023

20 DEC. 2023

COMMUNE DE TULLE

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 Corrèze.

Effectifs

280 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 229 fonctionnaires
- > 48 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



1 contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

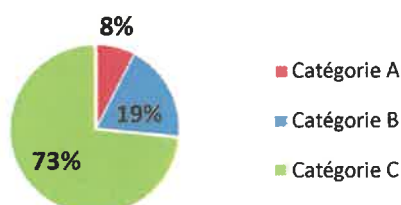
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

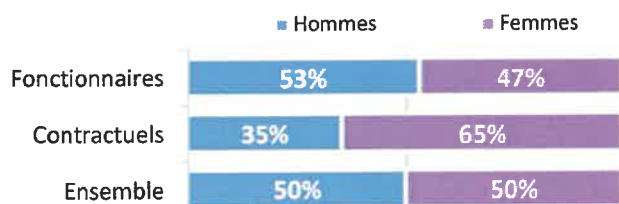
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	10%	18%
Technique	52%	48%	51%
Culturelle	14%	31%	17%
Sportive	3%		3%
Médico-sociale	5%	10%	6%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	3%		3%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

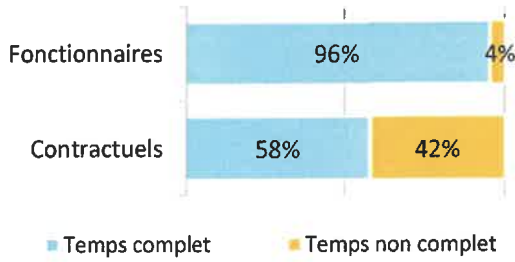


Les principaux cadres d'emplois

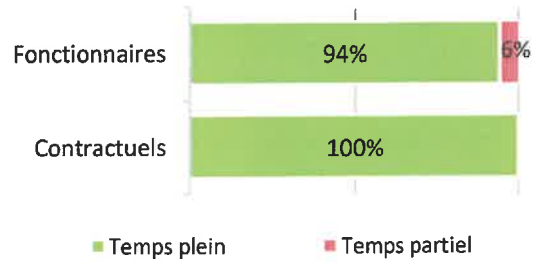
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	12%
Assistants d'enseignement artistique	10%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	5%

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	27%	53%
Technique	1%	39%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

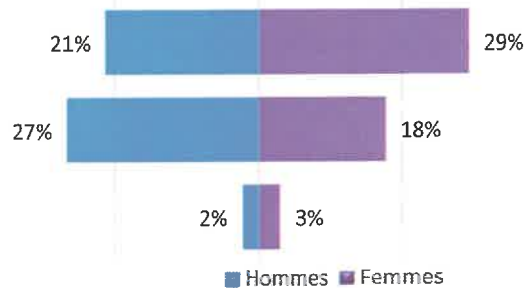
3% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,49	de 50 ans et +
Contractuels permanents	43,44	
Ensemble des permanents	48,44	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	29,17	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

➔ 258,25 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 220,35 fonctionnaires
- > 34,12 contractuels permanents
- > 3,78 contractuels non permanents

470 015 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	20,30 ETPR
Catégorie B	42,55 ETPR
Catégorie C	191,62 ETPR

Positions particulières

> 5 agents en disponibilité

> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2022, 43 arrivées d'agents permanents et 45 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
279 agents	277 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-3,0%
Contractuels	↗	11,6%
Ensemble	↘	-0,7%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	44%
Départ à la retraite	36%
Mutation	7%
Démission	7%
Mise en disponibilité	4%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	51%
Arrivées de contractuels	26%
Réintégration et retour	9%
Recrutement direct	7%
Voie de mutation	7%

* 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

- ➔ 108 avancements d'échelon et 16 avancements 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 60,4 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	18 564 664 €	Charges de personnel*	11 212 902 €	➔	Soit 60,4 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :			7 252 242 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :		980 022 €		95 694 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		82 510 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :		48 752 €			
Supplément familial de traitement :		50 176 €			
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	41 598 €	s	33 773 €	s	27 147 €	s
Technique			34 905 €	s	26 617 €	24 545 €
Culturelle	42 908 €	s	26 850 €	21 878 €	25 550 €	s
Sportive	49 954 €		32 094 €		s	
Médico-sociale		64 274 €			27 720 €	
Police			s		30 308 €	
Incendie						
Animation			s		26 190 €	
Toutes filières	43 576 €	48 478 €	31 329 €	23 322 €	26 821 €	24 331 €

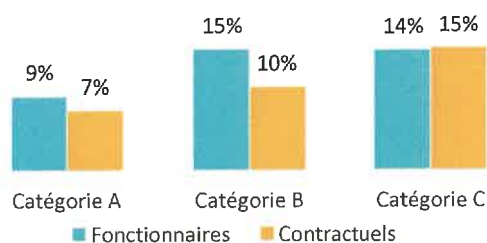
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,51 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	13,84%
Contractuels sur emplois permanents	11,34%
Ensemble	13,51%

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



- ⇒ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 4520 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 125 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 28,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,8 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)	5,23%	2,13%	4,69%	3,74%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,83%	2,13%	6,84%	3,74%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,38%	2,81%	7,42%	3,74%

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)
- ➔ 31,8 % 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

➔ 24 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 8,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 24 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.

24 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C*

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 : 9 593 €
Coût par jour de formation : 480 €

➔ **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 : 30 300 €

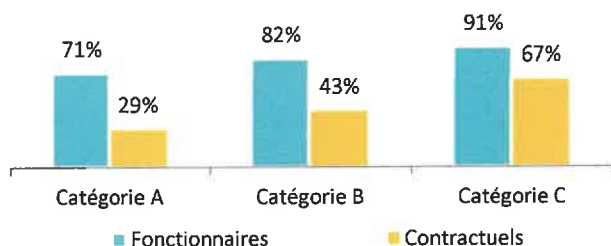
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

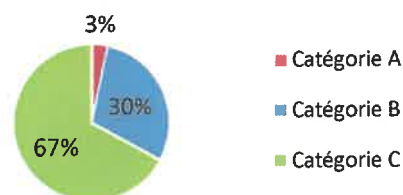
➔ En 2022, 82,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 93 846 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Frais de déplacement	20 %
Autres organismes	19 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	29%
Autres organismes	61%
Interne à la collectivité	10%

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	9 592 €	8 917 €
Montant moyen par bénéficiaire	68 €	63 €

➔ 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

37 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

6 réunions en 2022 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

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.



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 : septembre 2023

Version 4

