

Commune D'ORVAULT

DEPARTEMENT

Loire-Atlantique

ARRONDISSEMENT

NANTES

CANTON

SAINT-HERBLAIN II

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS

CONSEIL MUNICIPAL

28 mars 2022

L'an deux mil vingt-deux, le vingt-huit mars, le Conseil municipal de la Commune d'ORVAULT s'est réuni en session ordinaire, à la Canopée au Bois Cesbron, nouveau lieu habituel des séances, après convocation légale en date du dix-huit mars deux mille vingt-deux, sous la présidence de Jean-Sébastien GUITTON, Maire.

Etaient présents : M. Lionel AUDION, Mme Marie-Paule GAILLOCHET, M. Guillaume GUÉRINEAU, M. Yann GUILLON, Mme Brigitte RAIMBAULT, M. Christophe ANGOMARD, Mme Valérie DREYFUS, M. David HURTREL, Mme Anne-Sophie JUDALET, M. Laurent DUBOST, M. Vincent BOILEAU, M. Ronan GILLES, M. Pierre ANNAIX, Mme Françoise NOBLET, M. Dominique GOMEZ, M. Bernard PAUGAM, Mme Sandrine BRUN, M. Sébastien ARROUËT, Mme Marylène JÉGO, M. Gilles BERRÉE, Mme Florence CORMERAIS, M. Florent THOMAS.

Absents ayant donné pouvoir :

Mme Dominique VIGNAUX	donne procuration à	M Lionel AUDION
Mme Armelle CHABIRAND	donne procuration à	M. Yann GUILLON
Mme Catherine LE TRIONNAIRE	donne procuration à	M. Vincent BOILEAU
M. Morvan DUPONT	donne procuration à	M. Ronan GILLES
M. Jean-Yves ROUX	donne procuration à	M. Pierre ANNAIX
Mme Linda PAYET	donne procuration à	M. Dominique GOMEZ
Mme Maryse PIVAUT	donne procuration à	Mme Marylène JÉGO
M. Jean-Jacques DÉRIEN	donne procuration à	M. Gilles BERRÉE
M. Thierry BOUTIN	donne procuration à	Mme Florence CORMERAIS
Mme Cyriane FOUQUET-HENRI	donne procuration à	M Florent THOMAS
M. Dominique FOLLUT	donne procuration à	M. Sébastien ARROUËT

Absente excusée :

Mme Stéphanie BELLANGER

Il a été procédé, conformément à l'article L. 2121-15 du code général des collectivités territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil : M. Pierre ANNAIX ayant obtenu la majorité des suffrages a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

21. Présentation du rapport social unique 2020

Monsieur le Maire rapporte :

L'article 5 de la loi du 06/08/2019 portant réforme de la fonction publique prévoit désormais la présentation du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 à l'assemblée délibérante, après avis du comité technique.

Ce rapport annuel permet d'avoir une photographie au 31 décembre de l'année considérée, des effectifs de la Ville, et vise également, de par la loi, à rassembler les éléments et données à partir desquelles seront établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines.

INFORMATION

Sur proposition de la commission Ressources et Administration, le Conseil municipal :

- **PREND ACTE** de la présentation du rapport social unique 2020 présenté en comité technique le 5 novembre 2021.

Rendu exécutoire
Par télétransmission en
Préfecture le : 29 MARS 2022
Et par publication le : 29 MARS 2022

Extrait certifié conforme
Orvault, le 29 mars 2022
Pour le Maire
Le Directeur général




Jean-François MAISONNEUVE



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

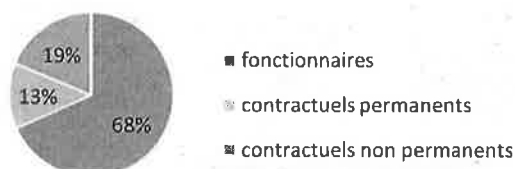
COMMUNE D'ORVAULT

Cette synthèse du rapport sur l'état de la collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de Loire-Atlantique. Il s'agit cette année d'un rapport très fortement impacté par la crise sanitaire (Covid-19).

Effectifs

➔ **650 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020**

- > **444** fonctionnaires
- > **84** contractuels permanents
- > **122** contractuels non permanents



➔ **1 contractuel permanent en CDI**

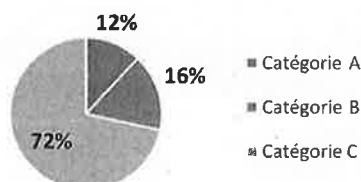
➔ **7 agents sur emploi fonctionnel de direction dans la collectivité**

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	15%	26%
Technique	37%	43%	38%
Culturelle	6%	5%	6%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	18%	30%	20%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	9%	7%	9%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	34%	66%
Contractuels	33%	67%
Ensemble	34%	66%

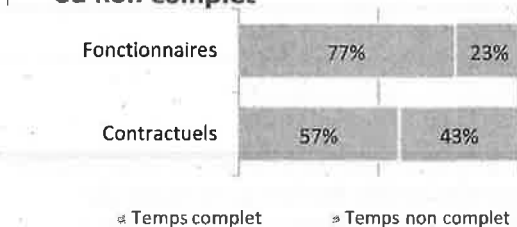
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	30%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints d'animation	8%
ATSEM	7%
Rédacteurs	6%

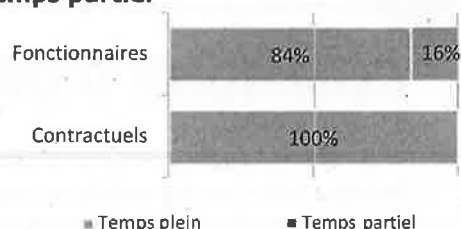
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020

— 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
Animation	56%	50%
Culturelle	38%	75%
Technique	30%	39%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
24% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

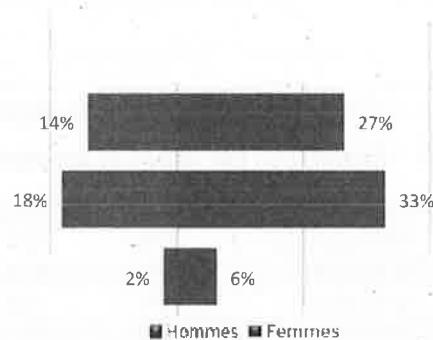
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,80
Contractuels permanents	36,79
Ensemble des permanents	46,05
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	32,01

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

➔ 531,00 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 403,96 fonctionnaires
- > 60,48 contractuels permanents
- > 66,56 contractuels non permanents

966 420 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	44,30 ETPR
Catégorie B	85,87 ETPR
Catégorie C	334,27 ETPR

— Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congé parental
- > 24 agents en disponibilité
- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents en disponibilité d'office

Mouvements

➔ **En 2020, 63 arrivées d'agents permanents et 53 départs**

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

Fin de contrats remplaçants	40%
Départ à la retraite	23%
Mutation	13%
Congé parental	8%
Détachement	6%

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

Remplacements (contractuels)	76%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct	6%
Voie de détachement	5%
Réintégration et retour	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

➔ **4 bénéficiaires d'une promotion interne nommés**

➔ **3 lauréats d'un concours nommés**

➔ **199 avancements d'échelon et 31 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 2020**

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 74,79 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	28 882 064 €	Charges de personnel*	21 599 647 €	➔	Soit 74,79 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	--------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	13 408 617 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 444 479 €
Primes et indemnités versées :	2 522 716 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	108 966 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	98 083 €		
Supplément familial de traitement :	138 133 €		
Indemnité de résidence :	95 561 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

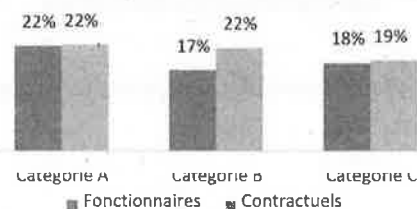
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 786 €	s	30 310 €	23 093 €	26 226 €	23 896 €
Technique	41 679 €		33 329 €	17 438 €	26 272 €	24 917 €
Culturelle	s		49 856 €	s	26 850 €	
Sportive			31 842 €	s		
Médico-sociale	33.561 €	s	32 655 €	22 826 €	26 626 €	22 224 €
Police					30 136 €	
Incendie						
Animation			30 081 €		24 495 €	20 337 €
Toutes filières	43 857 €	52 739 €	34 253 €	21 263 €	26 236 €	23 671 €

* 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 18,81 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,69%
Contractuels sur emplois permanents	19,81%
Ensemble	18,81%

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
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ➔ 2547,61 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ➔ 4893,89 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

➔ En 2020, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 26,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

➔ En moyenne, 11,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,56%	3,19%	5,19%	1,88%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,33%	3,19%	6,67%	1,88%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,34%	3,65%	7,59%	1,94%

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

37,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé.

Accidents du travail

➔ 32 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 4,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 42 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein

➔ 39 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- > Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- > 95 % sont fonctionnaires*
- > 85 % sont en catégorie C*
- > 13 656 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 22 072 €
Coût par jour de formation : 121 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

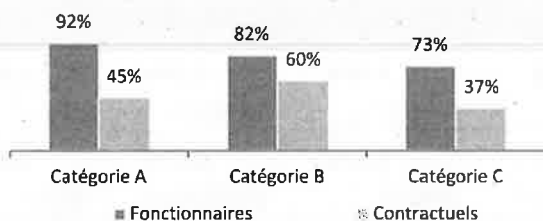
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels
Dernière mise à jour : 2019

Formation

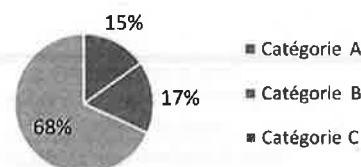
➔ En 2020, 70,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 701 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 133 574 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	71 %
Autres organismes	27 %
Frais de déplacement	2 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	27%
Autres organismes	18%
Interne à la collectivité	55%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité subventionne un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex : titres restaurant...)

Réactions sociales

➔ Grève

2 mouvements de grève recensés en 2020

➔ Comité Technique Local

3 réunions en 2020 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2020 dans la collectivité

➔ Groupes de travail

6 groupes de travail en 2020 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 2021

Version 3

