

**COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

**Lundi 26 septembre 2023 à 9 heures**

**Présents :**

Les Représentants des élus : Anne Gérin, Christine Carrara, Anne Platel,  
Jean-Claude Delestre – Nadine Benvenuto

Les Représentants du personnel : Sylvain Charrier (excusé) – Valérie Bonnaffous –  
Jocelyne Coste – Mourad Bouhout (absent) –  
Christine Galle – Benjamin Delor (suppléant)

Le Secrétaire de séance : Anne Gérin

Le Secrétaire adjoint de séance : Valérie Bonnaffous

Secrétariat administratif : Emilie Bedouin  
Alexandra Bonifaci

- Validation du compte-rendu de la séance du 12 juin 2023

Le compte-rendu est validé

- Désignation du secrétaire de séance (représentant de l'autorité territoriale) et désignation du secrétaire adjoint de séance (représentant du personnel)

Mesdames Anne Gérin et Valérie Bonnaffous sont respectivement désignées secrétaire et secrétaire adjointe de la séance.

Pour le bon suivi des dossiers d'une séance sur l'autre, les représentants du personnel souhaitent souligner l'importance d'avoir la présence de mêmes élus d'une réunion sur l'autre, car il est plus aisé de se souvenir des thématiques évoquées. Il est également rappelé que les relevés des décisions et du compte-rendu doivent être transmis en temps et en heures.

**1. Modification du tableau des effectifs (délibération)**

**Pôle Education Périscolaire et Jeunesse**

Service Entretien et restauration

Dans le cadre de la promotion interne, il est proposé :

- la création d'un poste titulaire du grade d'Agent de maîtrise à temps complet (Réfèrent de site scolaire)
- la suppression d'un poste titulaire du grade d'Adjoint technique principal 1ère classe à temps complet à l'issue de la procédure (prévision décembre 2023)

Dans le cadre des besoins de service et afin de pérenniser un agent contractuel éligible au CDI, il est proposé :

- de créer un poste titulaire du grade d'Adjoint technique à temps non complet à hauteur de 44% d'un temps complet (agent technique polyvalent de restauration et d'entretien)

## **Pôle Aménagement durable du territoire et urbanisme**

### Service administration, foncier et environnement

Suite à la mutation d'un agent, il est proposé :

- la création d'un poste titulaire à temps complet du cadre d'emploi des Rédacteurs et à défaut, du cadre d'emploi des Adjointes administratifs (Assistant du pôle Aménagement durable du territoire)
- la suppression d'un poste titulaire du grade de Rédacteur principal de 1ère classe à temps complet

### Service Urbanisme

Dans le cadre d'un départ en retraite prévu courant 2024 et compte tenu de la modification du Plan Local d'Urbanisme et de la charge de travail en découlant pour le service, il est souhaité d'anticiper le recrutement du nouvel instructeur du droit des sols. Ainsi, il est proposé :

- la création d'un poste titulaire à temps complet du cadre d'emploi des Rédacteurs ou des Techniciens
- la suppression d'un poste titulaire à temps complet du grade de Rédacteur principal 1ère classe lors du départ effectif de l'agent à la retraite

### Unité Bâtiment

La réorganisation du service Bâtiment a été votée lors du Comité technique du 25 juin 2021 et la suppression d'un poste d'agent de maintenance avait été annoncée et planifiée en parallèle de la création d'un poste technicien. Le poste de technicien est pourvu depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022 générant donc un doublon de postes issus de la réorganisation. Le départ en retraite étant effectif au 1<sup>er</sup> février 2024, il est proposé :

- la suppression d'un poste titulaire à temps complet du grade de Technicien principal de 1ère classe

## **Pôle Direction générale**

### Service des systèmes d'information et télécommunications

Le service des systèmes d'information et télécommunications est organisé avec un responsable et un technicien ainsi que 2 apprentis : 1 en licence en systèmes d'information et gestion des données partagées avec la Direction de la Communication et Relations Publiques et 1 en BTS informatique. Au regard de l'évolution des besoins de la collectivité ces dernières années dans le domaine informatique et des télécommunications : multiplication des postes informatiques, dématérialisation de nombreuses procédures, accroissement des moyens dans les écoles (tableaux blancs numériques, ordinateurs, copieurs...), mise en place du télétravail, développement des logiciels métiers, augmentation des téléphones portables mis à disposition, mise à disposition de tablettes auprès des élus... ; il est proposé de ne pas renouveler les contrats d'apprentissage et de créer un poste titulaire à temps complet du cadre d'emploi des Techniciens.

## **Pôle Ressources et moyens**

### Service Finances

Dans le cadre d'une mutation, il est proposé :

- la création d'un poste titulaire à temps complet du cadre d'emploi des Attachés et à défaut, du cadre d'emploi des Rédacteurs (responsable du service Finances)
- la suppression d'un poste titulaire du grade d'Attaché à temps complet à compter du 16/10/23

## **Pôle Social, solidarités et petite enfance**

### Service petite enfance

Dans le cadre des besoins de service, il est proposé :

- la création d'un poste titulaire du cadre d'emploi des Attachés et à défaut du cadre d'emploi des Puéricultrices ou des Cadres de santé (Responsable du service Petite enfance)
- la suppression d'un poste titulaire du grade d'Attaché à temps complet

### Service Pôle séniors

Dans le cadre d'une mutation à compter du 1er décembre 2023 et d'une mobilité interne, il est proposé :

- la création d'un poste titulaire à temps complet du cadre d'emploi des adjoints administratifs (chargé d'actions auprès des séniors)
- la suppression d'un poste titulaire d'Adjoint administratif à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023

## **Pôle Culture et Animation de la Vie Locale**

### Cinéma

Depuis la réouverture du cinéma avec les 2 salles, l'équipement fonctionne avec un responsable, 2 projectionnistes (1 temps complet avec gestion de la régie et 1 temps non complet 80%) ainsi qu'un renfort occasionnel toute l'année pourvu par un contrat. Or, après étude de ce fonctionnement, il devient nécessaire de pouvoir pérenniser ce temps de travail. En effet, voici les constats observés :

- 3 postes seulement ne sont pas suffisants car l'expérience a montré qu'en cas d'absence d'un agent, la structure ne peut pas tourner avec 2 agents uniquement
- le recrutement d'un remplaçant est très complexe et nécessite de la formation alors que le poste est isolé et non en équipe

Ainsi, afin de sécuriser l'organisation et de pouvoir stabiliser un quatrième poste de manière durable, il est proposé de créer un temps non complet à hauteur de 20% d'un temps complet. Ce temps de travail pourrait être réparti :

- soit en interne (exemple 10% sur un agent à temps non complet d'un autre service et 10% sur le poste de projectionniste à temps non complet 80%)
- soit 20% sur un agent intercommunal ou travaillant à temps partiel dans le secteur privé.

A ce jour, il n'est pas encore possible de proposer l'organisation définitive car les réflexions sont en cours.

### Remarques concernant le tableau des effectifs :

#### Service des systèmes d'information et télécommunications

Il est précisé que l'objectif de la création d'un poste de Technicien au service Informatique est de renforcer l'équipe actuelle suite à l'augmentation des matériels, moyens informatiques dans les écoles et autres procédures.

Les représentants du personnel indiquent qu'au vu d'un échange avec le responsable de service, la question se pose d'ouvrir un poste de catégorie A. De plus, ils font remarquer que le poste de l'apprenti «web » n'est pas renouvelé, ils demandent donc si les compétences vont être partagées et si le service Communication pourrait à un moment donné avoir un apprenti.

Il est répondu que dans un premier temps, un poste de catégorie B est créé au regard des missions qui seront confiées. Concernant le poste d'apprenti Web, Madame Gérin indique que la mise à jour du site web est un vrai enjeu et qu'il faudra peut-être ajuster les ressources.

### Cinéma

Madame Bedouin explique que la création d'un poste à hauteur de 20 % d'un temps complet est rendu nécessaire depuis la réouverture du Cinéma pour pérenniser ce temps nécessaire au bon fonctionnement du service. La proposition est de créer un poste à 20 % et de l'augmenter si nécessaire. Elle ajoute que ce temps à pourvoir est très complexe en interne. On ne peut pas affecter ces heures à l'agent titulaire à temps non complet 80 % car cela pose des problèmes d'organisation en cas d'absence d'un agent.

Avis favorable (5 élus – 3 représentants)

## 2. Bilan des lignes directrices de gestion 2023

### **Avancements de grade 2023**

Etat récapitulatif des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade.

27 agents promouvables (Ville + CCAS)  
13 agents ont bénéficié d'un avancement  
Pour rappel :

#### **Ville :**

Nombre de femmes titulaires : 103 soit 66 % de l'effectif  
Nombre d'hommes titulaires: 53 soit 34% de l'effectif

#### **CCAS :**

Nombre de femmes titulaires : 8 soit 66,66 % de l'effectif  
Nombre d'hommes titulaires: 4 soit 33,33 % de l'effectif

### **Par catégorie et par sexe**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
<b>Promouvables</b>	5	4	18	6	21
<b>Promus</b>	2	3	8	2	11

84,62 % des agents promus sont des femmes

#### Par Pôle

	Promouvables	Promus
ADTU	3	2
CAVL	6	3
DG	2	1
EPJ	7	2
SSPE/CCAS	9	5
Nb agents :	27	13

#### Promotion interne

##### Ville

	Nb agents F	Nb agents H
Conditions statutaires + poste éligible	8	0
Dossiers présentés selon critères	3	0

Dossiers présentés : 2 au grade Rédacteur / 1 au grade d'Agent de maîtrise

1 dossier avis favorable du Centre de gestion : agent de maîtrise

2 dossiers non retenus par le Centre de gestion : rédacteur

##### CCAS

	Nb agents F	Nb agents H
Conditions statutaires + poste éligible	1	0
Dossiers présentés selon critères	1	0

Dossier présenté : 1 au grade d'Attaché. Non retenu par le Centre de gestion

Remarques :

A la question des représentants du personnel qui souhaitent savoir si les élus de pôle font partie de la Commission qui étudie les avancements, il est répondu que non, seuls les directeurs de pôle participent à cette commission.

Les représentants du personnel demandent si la collectivité se renseigne auprès du Centre de gestion afin d'avoir des informations concernant les dossiers non retenus. Madame Bedouin indique à l'assemblée que le Centre de gestion a informé toutes les collectivités lors d'une réunion d'information sur les lignes directrices de gestion qu'ils ne communiqueraient aucune information sur les dossiers non retenus aux employeurs. Les représentants souhaiteraient que tous les dossiers soient adressés au Centre de gestion pour donner plus de chance aux agents. Madame Bedouin explique que lors de cette réunion, le Centre de gestion a demandé aux collectivités de trier les dossiers car la sélection était d'autant plus compliquée à traiter par le nombre et qu'il n'y avait pas de plus-value pour l'agent. Elle rappelle également que la procédure des Lignes directrices de gestion internes à Voreppe sont alignées sur les critères du Centre de gestion. Les dossiers remplissant le plus de critères sont envoyés, donc ce sont ceux qui ont le plus de chance d'aboutir.

Les représentants du personnel font remarquer que toutes les années, au moins un dossier est retenu au Pays Voironnais. Ils indiquent également que les syndicats n'ont plus le même poids qu'avant car les Lignes directrices de gestion s'appliquent en premier lieu. A leur demande, un dossier vierge sera adressé aux représentants du personnel.

Les membres du CST prennent actes du bilan.

**3. Bilan des primes exceptionnelles 2023**

Etat récapitulatif des agents ayant bénéficié du complément exceptionnel lors de l'évaluation 2022

**Attribution du complément exceptionnel par pôle**

Pôle	Nbre agents 2022
ADTU	12
AVL	2
Pôle DG	3
EPJ	6
RM	3
SSPE/CCAS	5
<b>Total</b>	<b>31</b>

### Attribution du complément exceptionnel par catégorie

Catégorie	Nbre agents 2022
A	4
B	5
C	22
<b>Total</b>	<b>31</b>

Les représentants du personnel rappellent que depuis la mise en œuvre du RIFSEEP, un groupe de travail sur le « complément absence » devait être mis en place et ils demandent où en est ce projet. Madame Bedouin indique que le groupe n'est pas encore constitué par manque de volontaire.

Un rappel est effectué sur l'attribution de la prime exceptionnelle. La prime exceptionnelle ne disparaîtra pas mais ne tiendra pas compte des remplacements.

Les membres du CST prennent actes du bilan.

#### 4. Information sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (délibération)

##### Ville

Tout employeur privé ou public d'au moins 20 salariés/agents a une obligation d'emploi de personnes handicapées égale à 6% de son effectif total. Selon les règles définies par le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), la Ville recense 188 agents au 31 décembre 2022 (nouvelle règle à compter de la déclaration faite en 2021 – les années précédentes le recensement se faisait à la date du 1<sup>er</sup> janvier). La collectivité devrait employer 11 bénéficiaires pour remplir son obligation.

Sont recensés en tant que bénéficiaires :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex-Cotorep) ;
- les agents titulaires de la carte d'invalidité ;
- les agents titulaires de l'allocation adulte handicapé ;
- les titulaires d'une "rente" liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10% ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité dans les cas où l'invalidité a réduit d'au moins

des deux tiers les capacités de travail ou de gain des intéressés ;

- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité après un accident survenu ou une maladie contractée en service ;
- les titulaires d'un emploi réservé énumérés aux articles L394 à L396 (invalides de guerre, victimes de guerre et du terrorisme, orphelins et veuves de guerre ; sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service, personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives, ont subi une atteinte à leur intégrité physique)

La collectivité recense 13 personnes à ce titre. La collectivité dépasse donc son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

L'employeur peut également lister les dépenses déductibles définies par le Code du travail, notamment :

- la sous-traitance avec le milieu protégé ;
- les dépenses liées à l'insertion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- les dépenses liées au maintien dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.

La collectivité a pu valoriser 9 504 € sur les dépenses réalisées en plus des 13 personnes recensées.

La contribution est donc à 0 € cette année.

Déclaration	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Effectif recensé	203	195	196	190	191	192	189	188
Obligation d'emploi	12	11	11	11	11	11	11	11
Nb bénéficiaires	11	8	9	12	14	15	12	13
Unités déductibles	0,83	0,24	0,13	0,12	0,23	NC	NC	NC
Ecart	-0,17	-2,76	-1,87	+1,12	+3,23	+4	+1	+2
Contribution	800,00 €	10 659,20 €	7 311,46 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

### **Explications de l'écart déclaration 2022/2023**

1 agent déjà présent dans les effectifs ayant obtenu à nouveau une RQTH

## **Perspectives 2024**

L'année de référence n'étant plus au 1<sup>er</sup> janvier, il est plus difficile d'estimer les effectifs pour l'année en cours.

Nouveaux bénéficiaires : 1 agent déjà présent ayant une RQTH

Perte de bénéficiaires : un départ en retraite pour invalidité, un départ pour mutation et une fin de contrat

Estimation ⇒ 11 bénéficiaires

## **CCAS**

Le CCAS n'est pas concerné par l'obligation car l'établissement compte moins de 20 agents.

Mesdames Gérin et Bedouin rappellent l'intérêt pour les agents de déclarer leur RQTH auprès de l'employeur. En effet, des aménagements de poste ou l'achat de matériel peuvent être mis en place par la collectivité en cas de besoin, par exemple en cas d'achat de matériel par un agent, son reste à charge peut être pris en charge par le FIPHP. Certaines situations apparaissent au cours de la carrière, d'autres situations sont connues au moment du recrutement car la personne communique sa RQTH. Enfin, d'autres situations ne sont pas déclarées au moment du recrutement. Parfois, cela peut poser problème car la situation n'étant pas connue, il n'y a pas de préconisations pour aménager le poste.

Madame Bedouin ajoute que certains agents n'évoquent pas leurs difficultés médicales, de même que les préconisations du médecin de travail ne sont pas forcément suivies par les agents. Les représentants du personnel rebondissent en indiquant que les préconisations du médecin ne sont pas toujours mises en œuvre alors qu'elles peuvent améliorer le quotidien de l'agent. Madame Bedouin explique qu'il est possible que certaines préconisations n'aient pas été mises en œuvre mais qu'il peut s'agir d'une omission ou manque de coordination car en règle générale, les préconisations d'achat de matériel sont suivies.

Madame Bedouin explique que les achats de matériel « informatique ergonomique » ne dépendent pas du service informatique. Elle prend l'exemple des souris ergonomiques et indique qu'un travail doit être initié sur ce sujet en concertation avec le service informatique et le service Commande publique.

## **5. Information sur le RSU**

### *Présentation du RSU en Annexe*

Madame Bedouin rappelle les difficultés rencontrées par le service des ressources humaines lors du changement de version du logiciel, car ce dernier ne remonte pas les informations de manière satisfaisante. Cependant, le service a pu travailler sur les éléments présentés en Annexe.

Remarques :

### **Pyramide des âges :**

Au vu de la pyramide des âges de la collectivité, une anticipation des départs avec prise en compte des compétences doit être mise en œuvre. Madame Bedouin indique que ces dernières années, un état des lieux de chaque service avec l'âge des agents ainsi que l'état des CET avaient permis d'identifier les services « sensibles ». Cela avait permis de poser des procédures et d'anticiper les recrutements pour remplacer les départs en retraite. Ces états des lieux seront refaits courant 2024.

Par ailleurs, il est rappelé que l'âge n'est pas un critère de recrutement à Voreppe. La collectivité recrute des compétences. Ainsi, des agents de tout âge intègrent les services.

### **Absentéisme :**

Madame Bedouin indique que quelques situations d'agents mobilisent la plupart des jours d'arrêt pour maladie ordinaire et les représentants du personnel rappellent le débat de « récupération » du régime indemnitaire qui frappe des agents en arrêt de travail sur des pathologies graves ce qui les pénalise doublement.

### **CET :**

Madame Bedouin rappelle qu'un travail de prévention est fait auprès des agents pour les inciter à poser leurs congés afin de se reposer. Il est également rappelé qu'en cas de départ à la retraite pour invalidité, la loi ne permet pas la monétisation de tous les jours de CET, ce qui représente une perte pour les agents.

Les représentants du personnel indiquent qu'il y a eu beaucoup de période où les agents n'ont pas pu faire autrement au vu de la charge de travail ou des nécessités de service. Cependant, ils confirment que le manager doit suivre les congés et RTT de ses agents.

## **6. 1607 heures (délibération)**

Il est indiqué à l'assemblée que la Préfecture de l'Isère a procédé à un contrôle sur la mise en œuvre des 1607h. Après contrôle de notre délibération, la Préfecture a sollicité Voreppe concernant les « congés spécifiques » et demande de les requalifier en jours de RTT, et nous a rappelé que les jours de fractionnement sont octroyés sous conditions.

Madame Gérin rappelle qu'en plus de la Préfecture, la cour des comptes peut également adresser des recommandations ou des injonctions aux collectivités, notamment concernant les 1607 heures.

Les représentants du personnel rappellent les accords définis avec Monsieur le Maire lors des réunions de travail à savoir de ne pas revenir sur les jours acquis or, si la règle concernant l'absentéisme est appliquée, les jours de RTT seront impactés.

Madame Gérin rappelle les rythmes de travail et les RTT. Une demi-journée décomptée pour 5 semaines d'absence pour les agents à 36 heures.

Les représentants du personnel rappellent également que l'application des RTT, soit 2 jours pas mois est spécifique à Voreppe.

Les représentants du personnel ne souhaitent pas que cette délibération passe au prochain conseil sans plus de réflexion et de proposition d'écriture de leur part.

Madame Gérin explique que la volonté est d'avoir du temps pour échanger avant de délibérer. Elle résume le débat en indiquant qu'il faut être attentif sur deux points : se mettre en conformité avec la loi et revoir la règle en interne concernant la pose de jours de RTT.

7. Exercice du droit de grève : point d'étape sur le projet d'accord sur les services liés aux besoins essentiels des usagers et à l'ordre public

Des réunions ont été tenues auprès des services suivants :

- Pôle Education Périscolaire Jeunesse : lors des réunions de rentrée scolaire
- à la Résidence Charminelle
- à la crèche

8. Etat des postes bénéficiaires de la Nouvelle bonification indiciaire

Organigramme des postes en Annexe

Une présentation de l'organigramme est effectuée en indiquant les attributions de Nouvelle Bonification Indiciaire par poste.

Les représentants du personnel indiquent qu'ils vont étudier le document présenté, mais demandent quels sont les critères de la NBI d'accueil (ex : un agent reçoit des agents en rendez-vous est-il considéré comme de l'accueil ou des missions ?). Il est rappelé qu'une consultation d'avocat avait été réalisée afin de répondre à cette question et qu'elle a été transmise aux représentants du personnel. Un des critères est d'effectuer un minimum de 50 % du temps de travail d'accueil physique et téléphonique.

9. Tableau du RIFSEEP – Mise à jour – CCAS

CCAS – Pôle séniors

Suite à une mobilité, le poste appelé « assistant du pôle séniors » a été étudié. Afin d'être au plus près du niveau de responsabilité attendu et des missions exercées, le poste a évolué et a été renommé « Chargé d'actions auprès des séniors ». La fonction d'assistance à la direction n'est donc pas justifiée. Ainsi, le poste passe de la catégorie C4 à C5.

Avis favorable (5 élus – 3 représentants)

## 10. Divers

Les points suivants sont évoqués par les représentants du personnel :

- Prime du pouvoir d'achat
- RIFSEEP : proposition de faire une réunion en fin janvier pour avoir un bilan sur une année complète
- les représentants du personnel souhaiteraient que les réunions de la F3SCT soient anticipées
- La note sur les congés annuels 2023 pose des questions quant à la date de fin qui tombe en milieu de semaine et non en fin de semaine 2024.

Madame Gérin propose que la question des usages de dépose sur les années N+1 soit clarifiée pour l'avenir. A débattre lors d'un prochain CST.

- Souhaitent avoir une lisibilité sur les ponts de l'année 2024.

Sans autre point à l'ordre du jour, la séance est levée

La secrétaire

Anne Gérin  
Adjointe aux ressources humaines



La secrétaire adjointe

Valérie Bonnaffous  
Représentante du personnel

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops.

# Comité social territorial 26 septembre 2023

## Présentation des indicateurs principaux du Rapport Social Unique

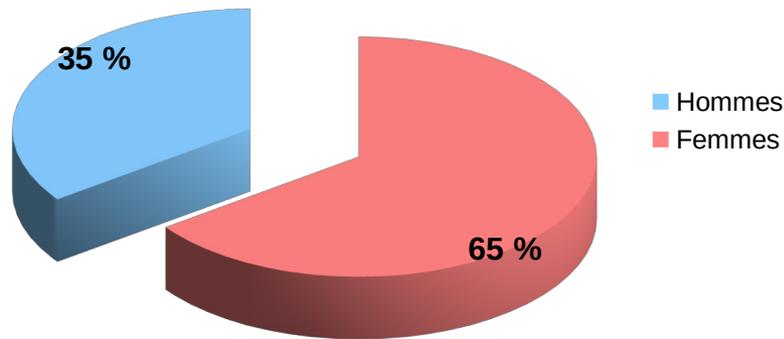
# Rapport social 2022

## Ville

### ➤ Effectif présent au 31/12/2022

**143 fonctionnaires + 57 contractuels permanents et non permanents**

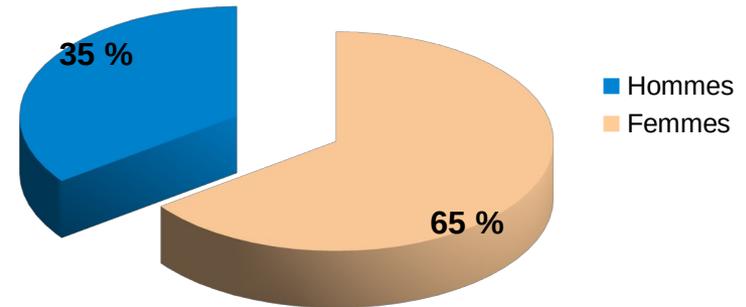
Répartition des fonctionnaires par sexe



Temps partiel :  
 < 80 % 1 homme / 2 femmes  
 80 % à 90 % 9 F

Temps non complet :  
 12 Femmes / 5 Hommes

Répartition des contractuels par sexe



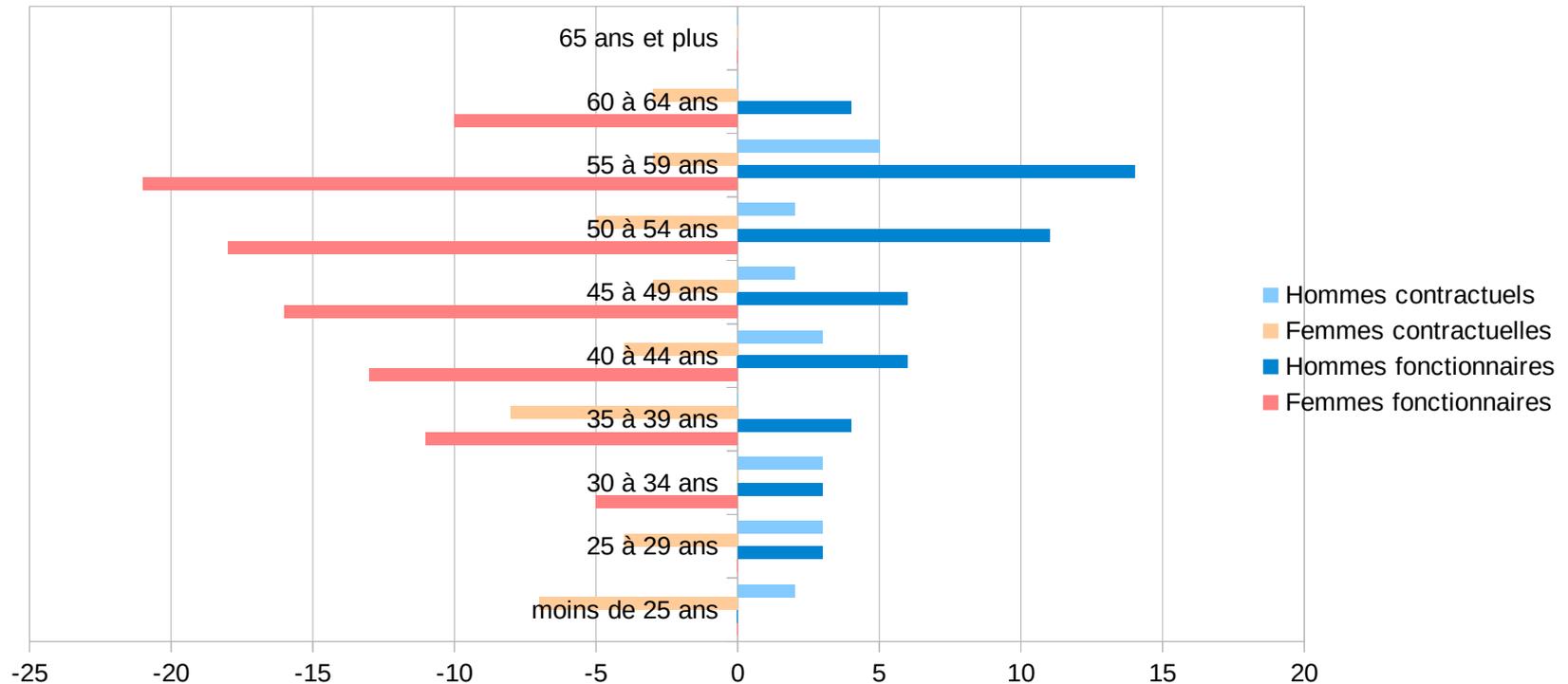
Aucun temps partiel  
 Temps non complet :  
 24 femmes / 9 hommes

# Rapport social 2022

## Ville

### ➤ Effectif

Répartition des agents par âge et par sexe



# Rapport social 2022

## Ville

- **Effectif contractuel sur emploi permanent présent au 31/12/2022**
  - ◆ 31 agents
  - ◆ 17 femmes / 14 hommes
  - ◆ 4 catégories A / 12 catégories B / 15 catégories C
  - ◆ 14 remplacements / 15 postes vacants / 2 CDI

# Rapport social 2022

## Ville

### ➤ Agents mis à disposition par la Ville

- ◆ Auprès du CCAS : 3 agents de catégorie A à temps complet, 1 agent de catégorie B à temps non complet 80 %, 1 agent de catégorie C à temps non complet 60 %
- ◆ Auprès de l'IFAC : 1 agent de catégorie C à temps complet

### ➤ Agents mis à disposition auprès de la Ville

- ◆ Par le CCAS : 1 agent de catégorie C à temps complet

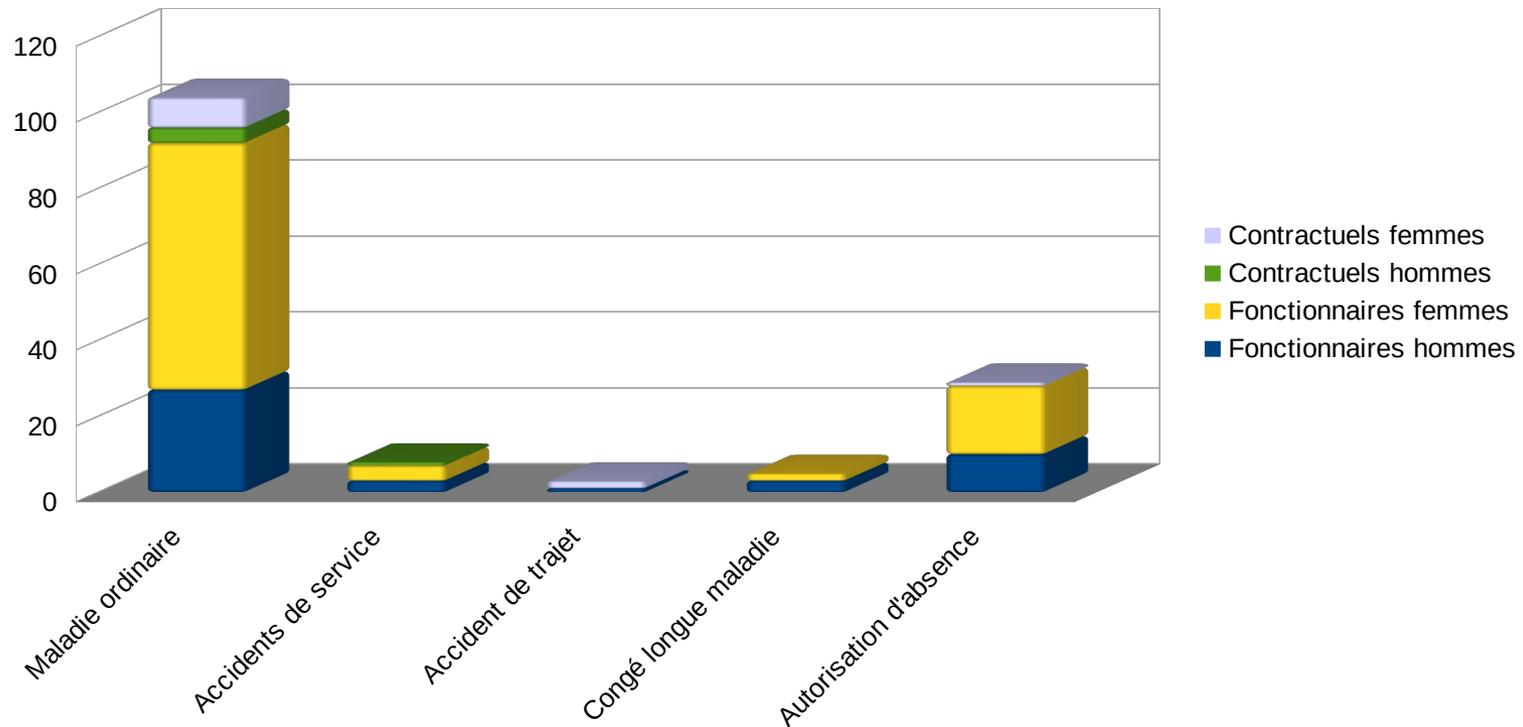
# Rapport social 2022

## Ville

### ➤ Absentéisme des agents présents au 31/12/2022

Répartition de l'absentéisme

Nombre d'agents



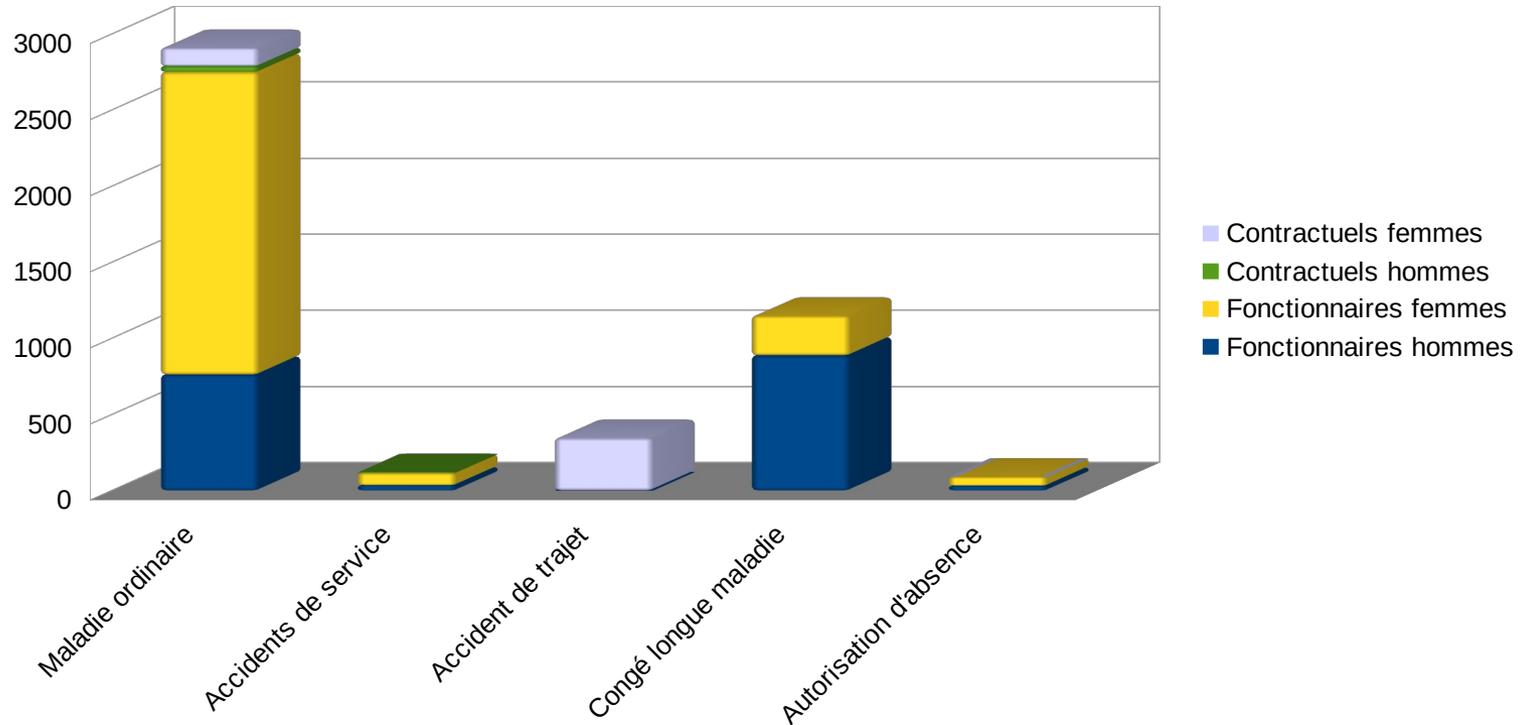
# Rapport social 2022

## Ville

### ➤ Absentéisme des agents présents au 31/12/2022

Répartition de l'absentéisme

Nombre de jours

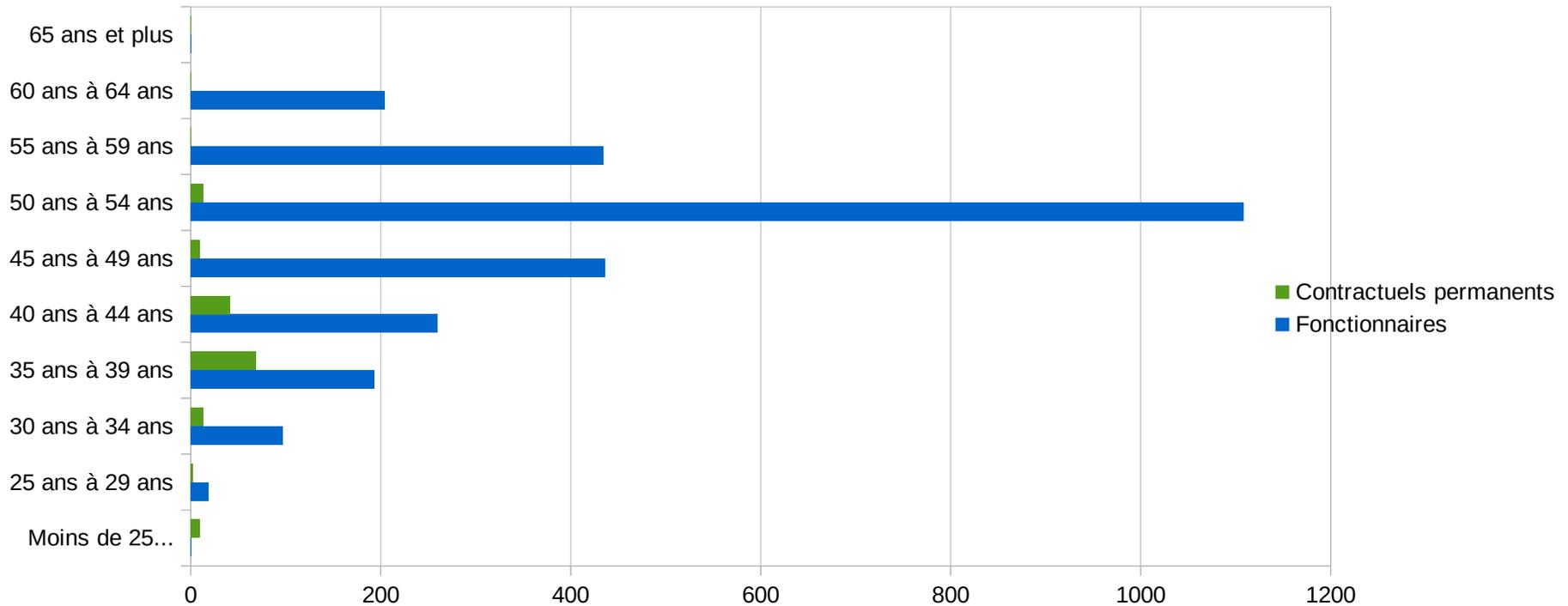


# Rapport social 2022

## Ville

### ➤ Absentéisme des agents présents au 31/12/2022

Répartition des jours d'arrêt maladie ordinaire par statut et par âge



# Rapport social 2022

## Ville

### ➤ Rémunération

#### Heures supplémentaires et complémentaires :

- ➔ Plan Communal de Sauvegarde (incendie août 2022)
- ➔ Elections
- ➔ Remplacements ou renforts
- ➔ Astreinte / déneigement
- ➔ Interventions unité logistique week-ends et jours fériés
- ➔ Manifestations encadrement police municipale

# Rapport social 2022

## Ville

### ➤ Formation des agents présents au 31/12/2022

- ◆ Fonctionnaires / contractuels :

**234 jours de formation dispensés hors CPF**

275 j en 2019/ 650,5 j en 2017 / 631 j en 2015

**85 agents formés :**

→ 10 catégories A, 25 catégories B, 50 catégories C

- ◆ Coûts de formation : 41 349€ cotisation CNFPT / 3 365 hors cotisation CNFPT / 22 552€ autres organismes => 67 266€

# Rapport social 2022

## Ville

### ➤ Compte épargne temps

**Nombre de jours épargnés : 123 par 28 agents**

182 j en 2019/ 209 en 2017 / 225 en 2016 / 260 en 2015

Nb moyen de jours épargnés en 2022 = 4,39 jours

Entre 1 et 8 jours posés

**4 nouveaux CET ouverts en 2022**  
**dont 3 suite à mutation**

# Rapport social 2022

## Ville

### ➤ Compte épargne temps

	Nb agents	Nb jours
<10 jours	20	83
10 – 19 jours	15	198
20 – 29 jours	10	245
30 -39 jours	7	238
40 – 49 jours	4	181
50 – 59 jours	3	160
60 jours	8	521
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>1626</b>

	Nb agents	Nb jours
Catégorie A	10	425
Catégorie B	17	492
Catégorie C	40	709
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>1626</b>

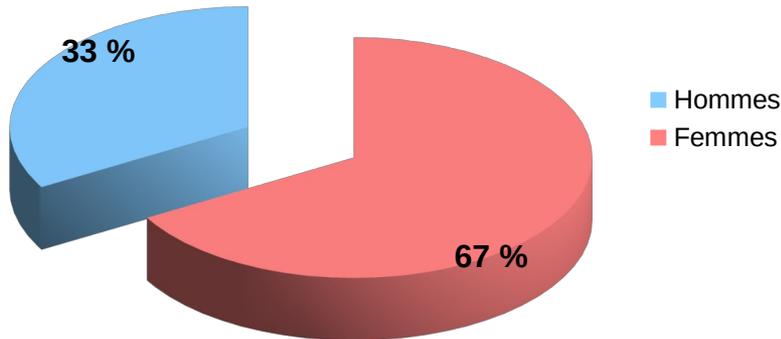
# Rapport social 2022

## CCAS

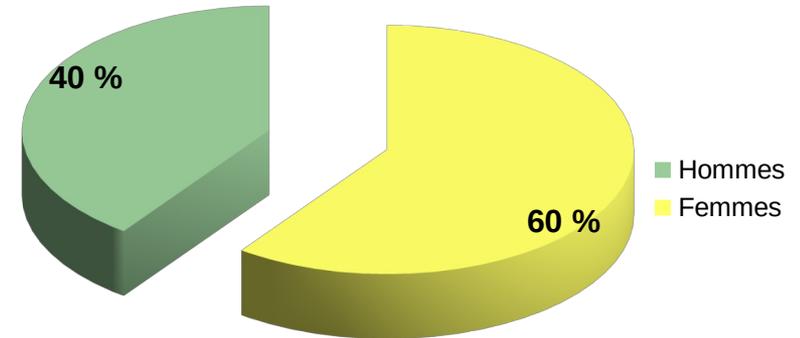
### ➤ Effectif permanent au 31/12/2022

**12 fonctionnaires + 5 contractuels**

Répartition des fonctionnaires par sexe



Répartition des contractuels par sexe



Aucun temps partiel

Temps non complet : 3 femmes

Aucun temps partiel

Aucun temps non complet

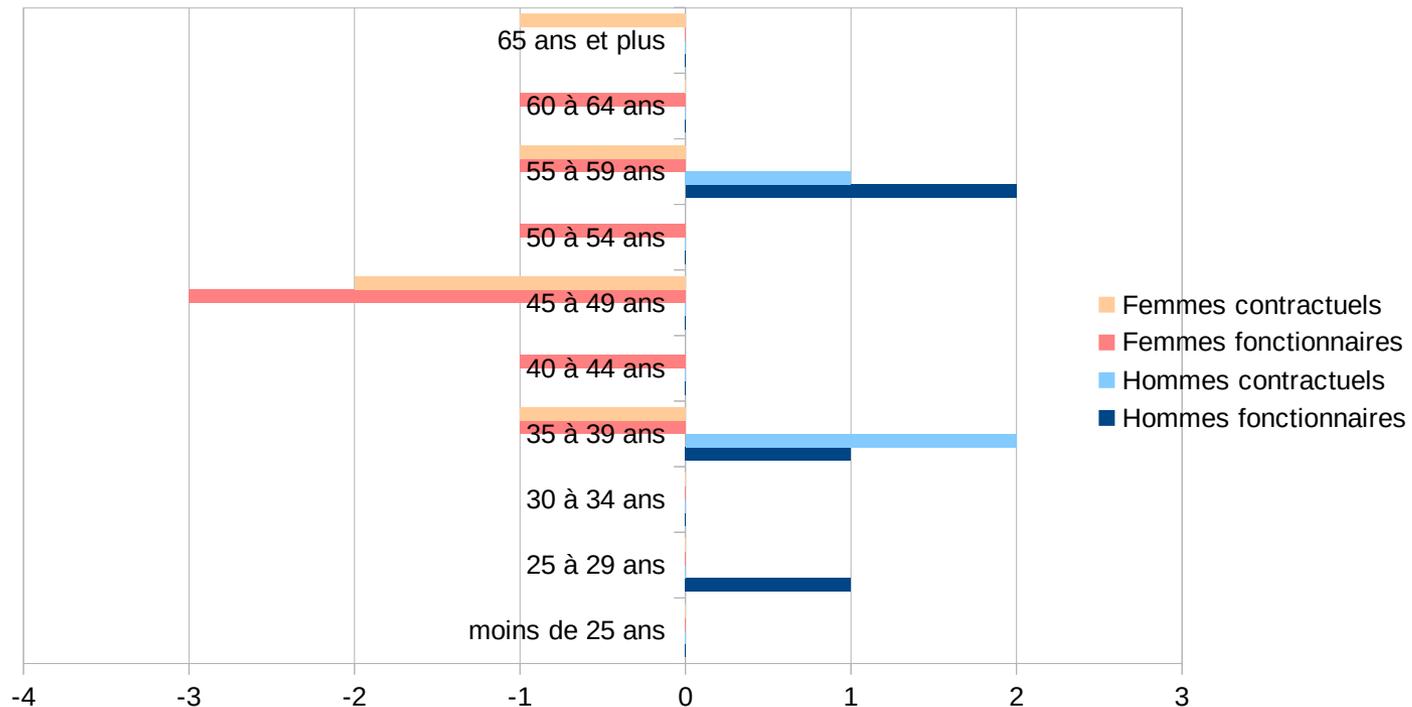
13 agents contractuels au cours de l'année : vacation chorale, vacation psychologue, et remplacement Accueil, Centre social, ludothèque, portage des repas, gardes de Charminelle (6)  
+ 1 contrat de projet Conseiller numérique

# Rapport social 2022

## CCAS

### ➤ Effectif permanent et non permanent au 31/12/2022

Répartition des agents par âge et par sexe



# Rapport social 2022

## CCAS

### ➤ Agents mis à disposition auprès du CCAS

- ◆ Par la Ville : 3 agents de catégorie A à temps complet, 1 agent de catégorie B à temps non complet 80 %, 1 agent de catégorie C à temps non complet 60 %
- ◆ Par la CAPV : 1 agent de catégorie C à temps non complet 30 %

### ➤ Agents mis à disposition par le CCAS

- ◆ Auprès de la Ville : 1 agent de catégorie C à temps complet

# Rapport social 2022

## CCAS

### ➤ Rémunération

#### Heures supplémentaires et complémentaires :

- Charminelle : animation dispositif CPOM
- Charminelle : intervention lors des gardes

# Rapport social 2022

## CCAS

### ➤ Absentéisme des agents présents au 31/12/2022

#### ◆ Fonctionnaires :

##### ➔ Maladie ordinaire

– 2 hommes pour 24 jours calendaires

– 5 femmes pour 318 jours calendaires

↳ dont 1 agent pour 234 j, 1 pour 47 j et 1 pour 21 j

##### ➔ Autorisation spéciale d'absence

– 1 homme absent pour 6 jours calendaires

– 4 femmes pour 14 jours calendaires

#### ◆ Contractuels :

➔ Maladie ordinaire : 0 (arrêt maladie au cours de l'année sans présence au 31/12/2022)

➔ Autorisation spéciale d'absence : 1 femme pour 3 jours

# Rapport social 2022

## CCAS

### ➤ Formation des agents présents au 31/12/2022

- ◆ Fonctionnaires et contractuels :

**20 jours de formation dispensés hors CPF**

**9 agents formés :**

→ 2 catégories B, 7 catégories C

- ◆ Coûts de formation : 3 200€ cotisation CNFPT + 1 015€ autres organismes

# Rapport social 2022

## CCAS

### ➤ Compte épargne temps

**Nombre de jours épargnés : 15 par 3 agents**

12j en 2019/ 23j en 2017/ 1j en 2016 / 34j en 2015

**9 agents ont un CET**

2 catégories A, 1 catégorie B, 6 catégories C

# Rapport social 2022

## CCAS

### ➤ Compte épargne temps

	Nb agents	Nb jours
<10 jours	3	9
10 – 19 jours	1	11
20 – 29 jours	2	48
30 -39 jours	0	0
40 – 49 jours	1	47
50 – 59 jours	1	55
60 jours	1	62
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>232</b>

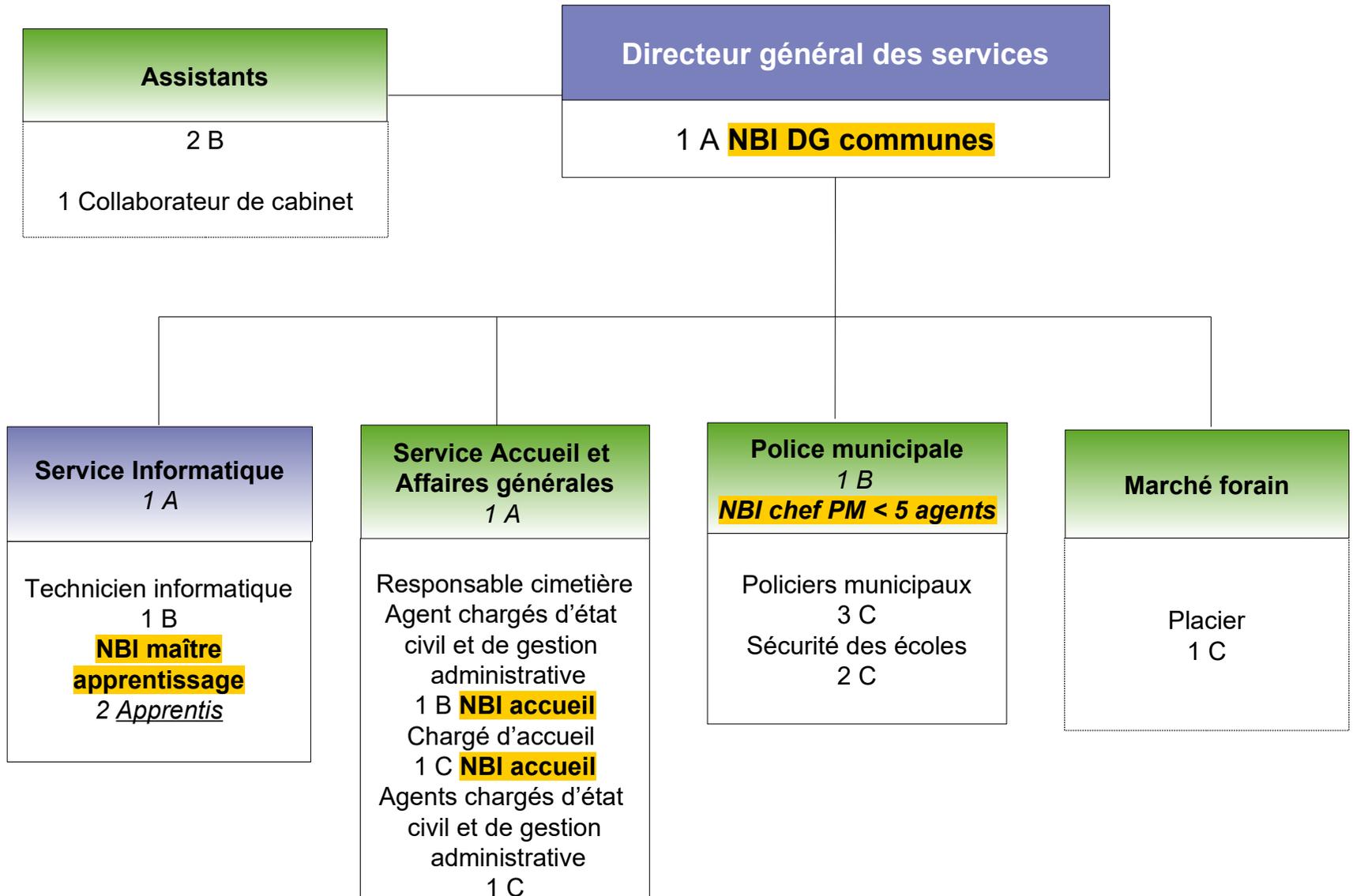
	Nb agents	Nb jours
Catégorie A	2	62
Catégorie B	1	50
Catégorie C	6	120
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>232</b>

# Organigramme

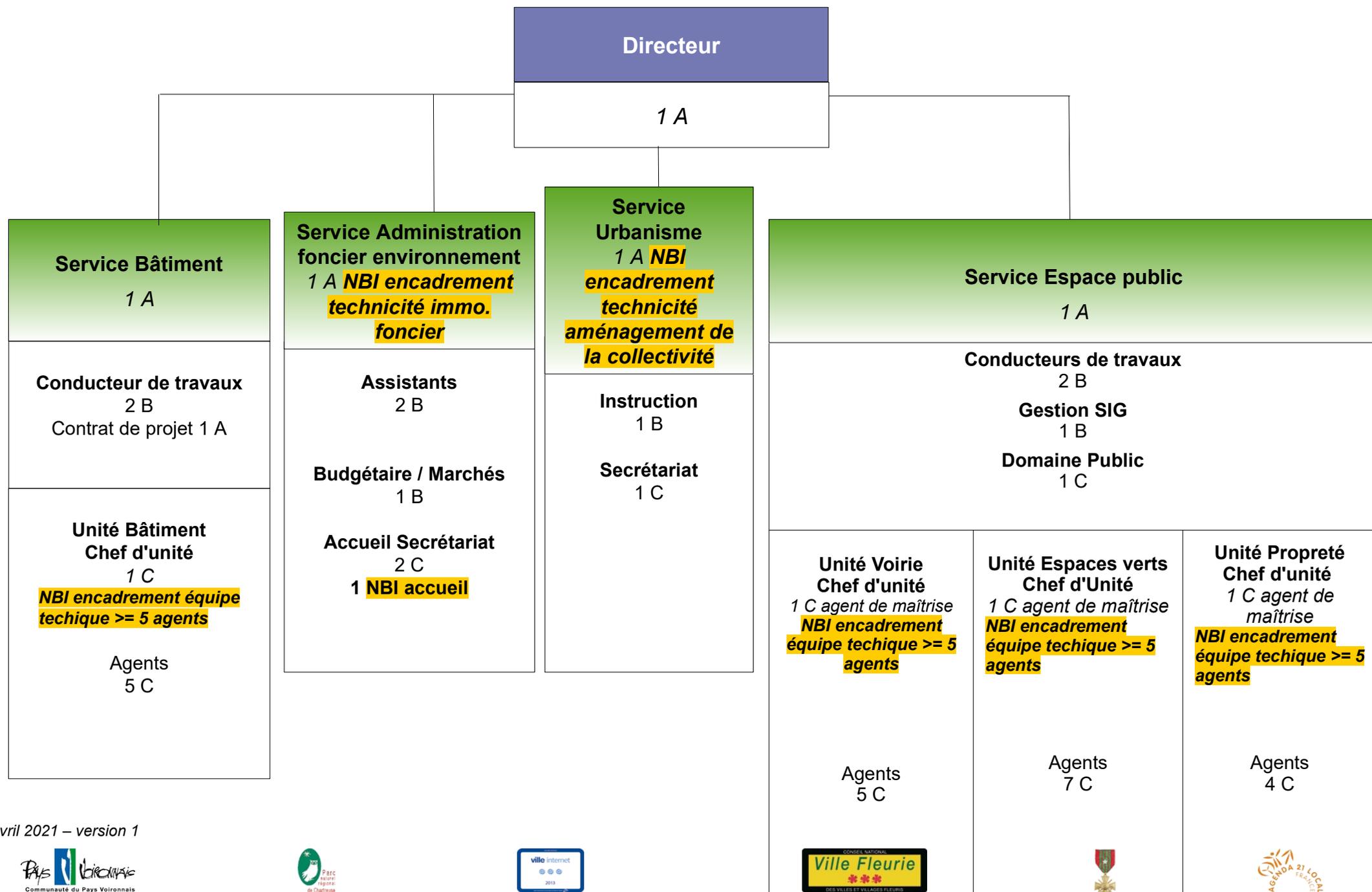
## Positionnement des postes par catégorie

### Septembre 2023

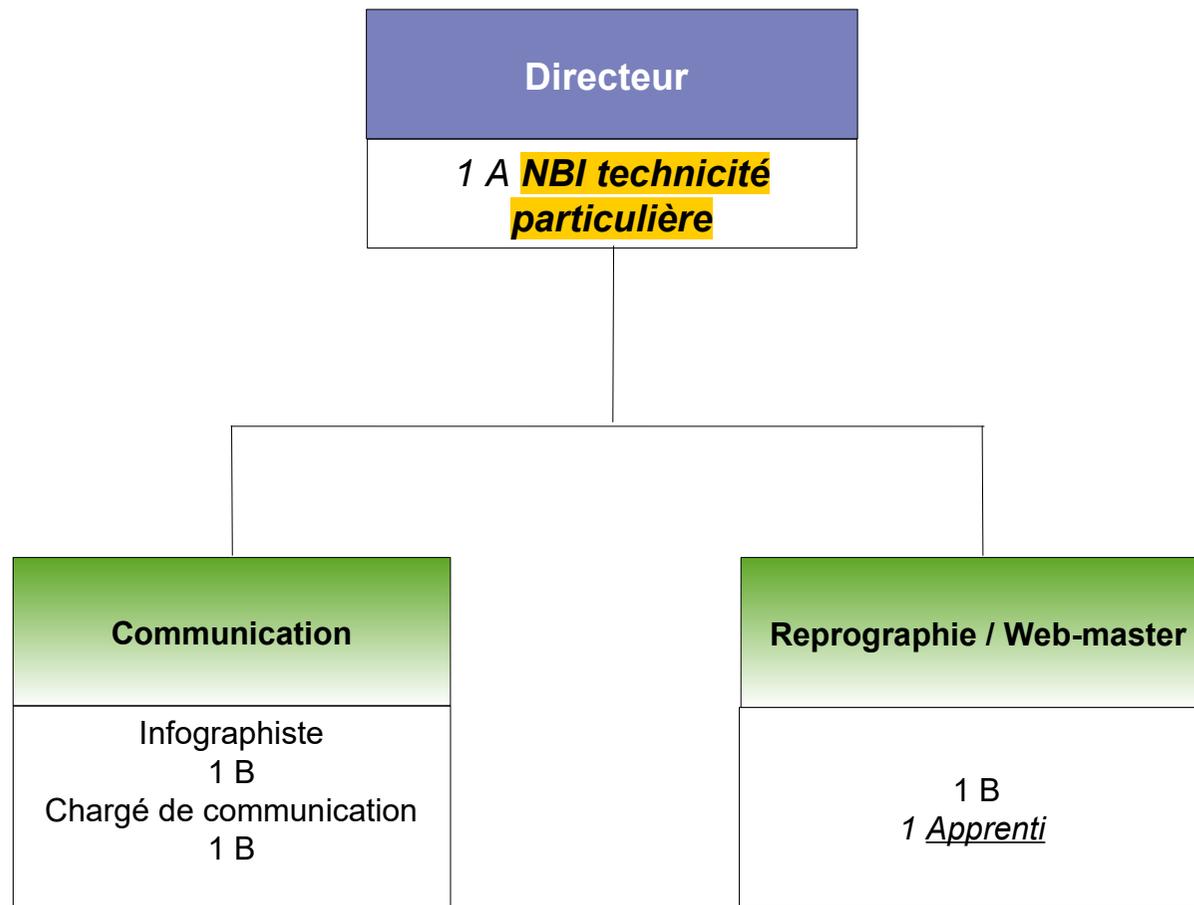
# Pôle Direction générale



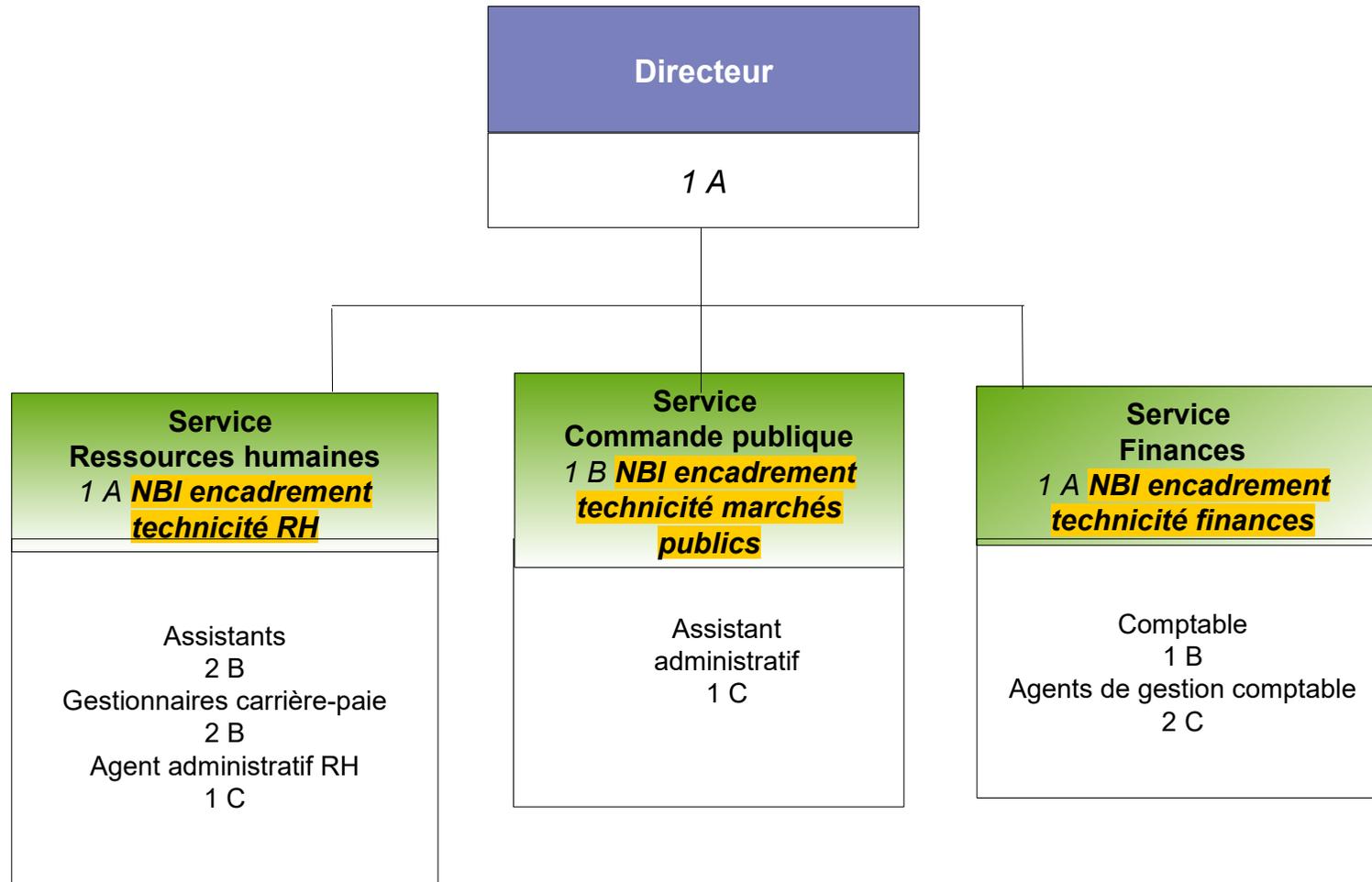
# Pôle Aménagement Durable du Territoire et Urbanisme



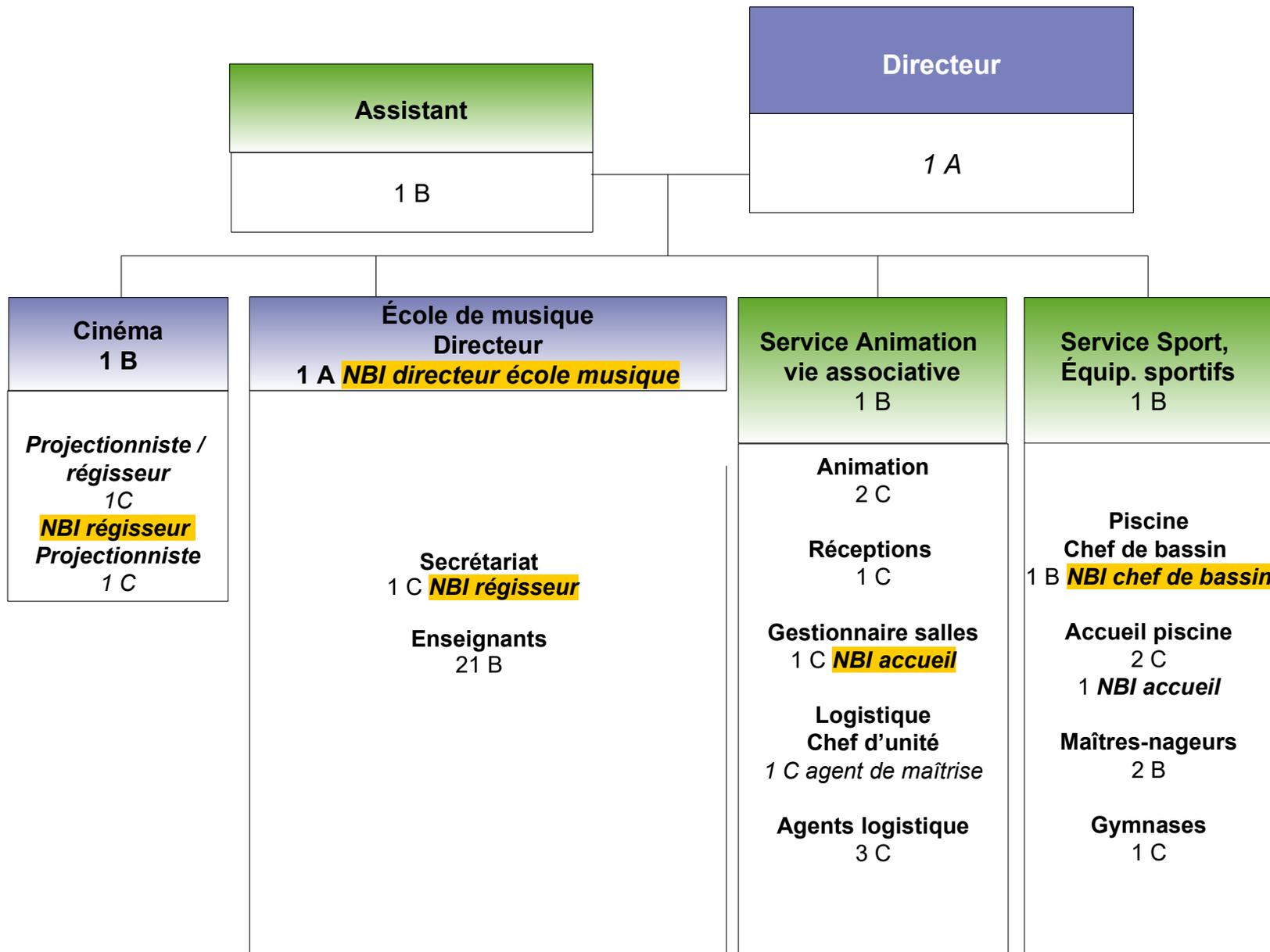
# Direction de la Communication et des Relations Publiques



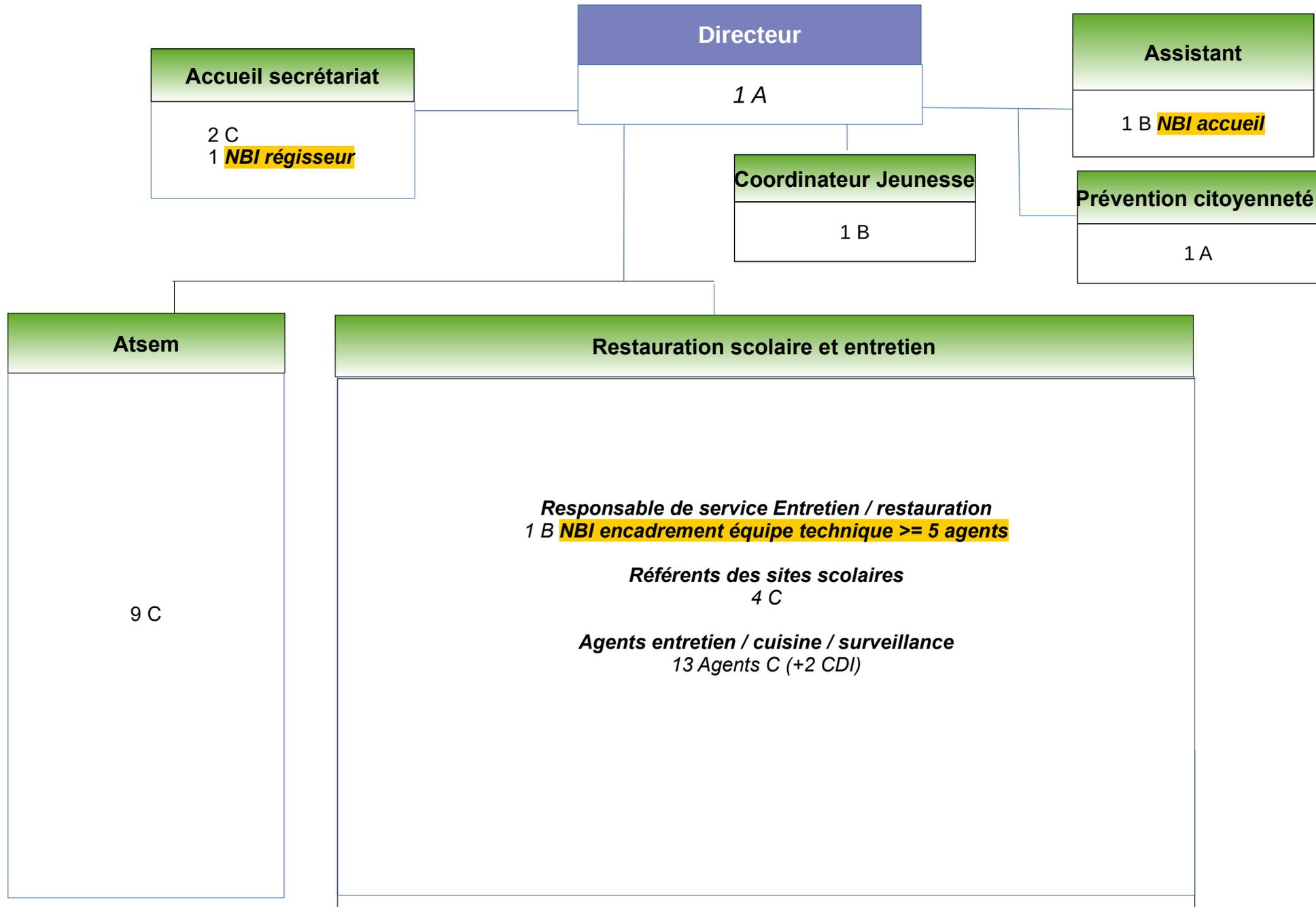
# Pôle Ressources et moyens



# Pôle Animation de la vie locale

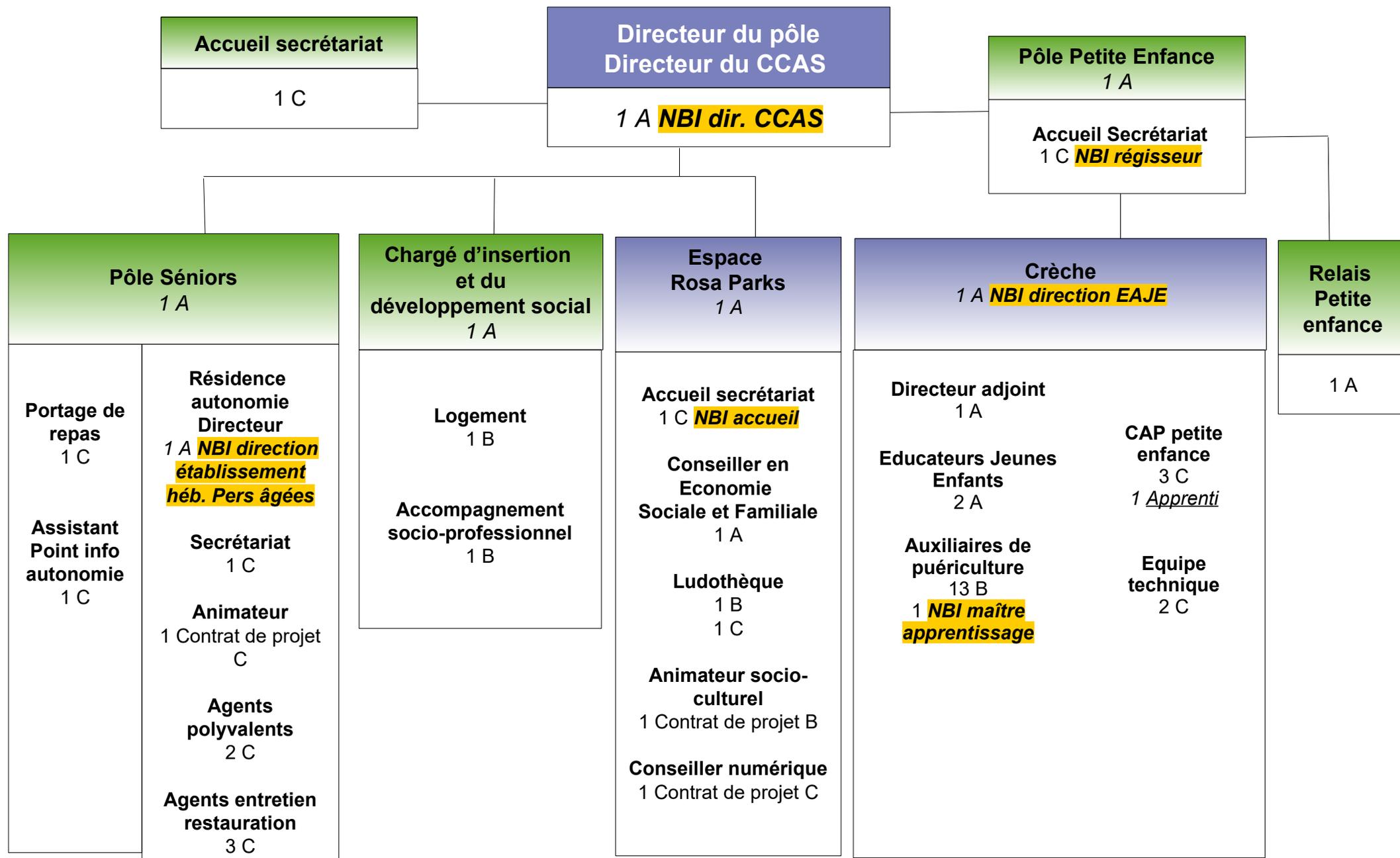


# Pôle Éducation Périscolaire et Jeunesse



Avril 2021 – version 1

# Pôle Solidarités et Petite enfance



Avril 2021 – version 1