

DELIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DE LA COMMUNE DE VIRIAT

Séance du 25 juillet 2023

Sur convocation en date du 19 juillet 2023, le conseil municipal s'est réuni en séance ordinaire le 25 juillet 2023 à 19 h 30, à l'Espace Familles sous la présidence de M. Bernard PERRET, Maire

Étaient présents : Mesdames, Messieurs

| | | |
|---------------------|-------------------------------|-------------------|
| MERLE Emmanuelle | LACOMBE Annick | BLANC Jean Luc |
| CHEVILLARD Jean Luc | BURTIN Béatrice | CHANEL Serge |
| JACQUEMET Rodolphe | VINIERE Michel | LAUPRETRE Patrick |
| BILLOUD Jean-Louis | VEUILLET Philippe | BONHOURE Paola |
| MARION Isabelle | MOREAU DE SAINT MARTIN Claire | |
| PERDRIX Catherine | TAPONARD Emmanuel | MAZUÉ Joséphine |
| BELQAID Zahira | JOSSERAND Raphaël | |

Étaient excusés :

Alexis MORAND a donné pouvoir à Emmanuelle MERLE
Myriam BRUNET a donné pouvoir à Bernard PERRET
Patrice JANODY a donné pouvoir à Jean-Luc BLANC
CHATARD Kévin a donné pouvoir à Annick LACOMBE
Laure THERMET a donné pouvoir à Isabelle MARION
Sandra MERLE a donné pouvoir à Zahira BELQAID
Meryl BURDY a donné pouvoir à Jean-Louis BILLOUD
Magalie DAVID a donné pouvoir à Philippe VEUILLET
Anja SCHUBERT a donné pouvoir à Michel VINIERE

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 29

Secrétaire de séance : Emmanuelle MERLE

PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Entendu le rapport de M. le Maire

Vu la loi n° 019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ayant modifié l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale qui dispose que « *Le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.* »

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 énumérant les thématiques relatives aux données contenues dans la base de données sociales et les dispositions transitoires concernant le rapport social unique. Ce décret dispose que « *dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle auquel il se rapporte, ce rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou à défaut par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion...* » Il est également prévu que « *l'avis du comité social territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante* »

Vu l'avis du Comité Social Territorial réuni le 19 juillet 2023

Au-delà de la contrainte juridique, le rapport sur l'état de la collectivité est l'occasion d'assembler dans un document identique pour toutes les collectivités des données balayant l'ensemble des domaines des ressources humaines. Il constitue ainsi un outil d'information et de dialogue social permettant d'effectuer des comparaisons dans le temps et avec les autres collectivités dans la mesure où les rapports sociaux uniques vont être désormais publics. Le rapport social unique 2022 sera présenté en séance du Conseil municipal du 25 juillet 2023 puis publié sur le site internet www.viriat.fr.

Les principaux enseignements du rapport social unique pour l'année 2022 de la Mairie de Viriat joint à la présente délibération, sont les suivants :

- 95 agents étaient en position d'activités au 31 décembre 2022 soit 63 fonctionnaires, 23 contractuels permanents, 9 contractuels non permanents dont 7 assistantes maternelles employées par la crèche familiale (2021 : 102 agents dont 72 fonctionnaires, 19 non titulaires occupant un emploi permanent et 11 occupant un emploi non permanent dont 7 assistantes maternelles employées par la crèche familiale municipale, en 2020 : 90 agents dont 65 fonctionnaires, 15 contractuels permanents, 10 contractuels non permanents dont 7 assistantes maternelles ; 2019 : 82 agents dont 68 fonctionnaires, 6 non titulaires occupant un emploi permanent et 8 occupant un emploi non permanent dont 7 assistantes maternelles employées par la crèche familiale municipale).
- Sur l'année 2022, en termes de flux, 112.37 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) dont 72 fonctionnaires, 29.37 contractuels permanents, 11 contractuels non permanents (pour rappel en 2021 : 154.07 agents équivalent temps plein ont été rémunérés dont 80.84 agents ETP fonctionnaires, 27.01 ETP contractuels permanents, 46.22 ETP contractuels non permanents)
- En 2022, les deux tiers des agents ont moins de 50 ans (66 %), 47 % des agents relèvent de la filière technique. Cela concerne aussi bien des agents rattachés à la direction des services techniques que l'ensemble des agents oeuvrant pour le restaurant scolaire, l'entretien des bâtiments scolaires et administratifs...les trois quarts des agents sont du personnel féminin.
- Le taux d'emploi des travailleurs handicapés établi au 31 décembre 2022 s'élève à 5 % (2021 : 4.49 %, 4.4 % en 2021, 3.12 % en 2019, 7.82 % pour 2017, pour 8.2 % en 2015). Il manque 1 personne en situation de handicap pour atteindre l'obligation d'emploi qui s'élève à 6 %.
- 17 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon et 1 agent a bénéficié d'un avancement de grade en 2022 (17 agents en 2021, 7 agents en 2020, 19 agents en 2019)
- Les absences au travail qui mesurent les jours d'absence liés à la maladie ordinaire, à la longue maladie, à la maladie de longue durée, aux accidents du travail, à la maternité, paternité et adoption rapportés au nombre d'agents s'élèvent à 42.8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 pour les fonctionnaires (13.3 jours en 2021, 11.8 jours en 2020) et à 17.2 jours d'absences pour tout motif médical par agent contractuel permanent (17 jours en 2021, 1.3 en 2020)
- En matière de formation, le nombre de jours de formation dispensée s'élève à 225 jours de formation en 2022 pour les agents sur emploi permanent (480 jours en 2021, 84 j en 2020, 203 j en 2019, 194 j en 2017, 115 j en 2015) ce qui représente en moyenne par agent 1.32 jours en 2022 (5.45 j en 2021, 1.1 j en 2020, 2.48 j en 2019, 2.1 j en 2017, 1.4 j en 2015).
- 73 % des jours de formation ont été réalisés par des agents de catégorie C (69 % en 2021, 74 % en 2020, 84 % en 2019, 71 % en 2017).
- 44 % des formations sont assurées par le CNFPT dans le cadre de la cotisation obligatoire versée par la collectivité (73 % en 2021, 46 % en 2020, 82.2 % en 2019, 73 % en 2017). Le total des sommes investies au titre de la formation s'élève 29 961 € en 2022 (25 191 € en 2021, 22 702 € en 2020, 24 917 € en 2019, 30 929 € en 2017, 29 855 € en 2015, 20 369 € en 2013).

- Total des rémunérations brutes versées aux emplois permanents 1 712 129 € en 2022 et 268 499 € pour la rémunération des agents sur emploi non permanent : (2 055 805 € en 2021, 1 707 939 € en 2020, 1 638 562 € en 2019, 1 568 744 € en 2017, 1 446 425 € en 2015)
 - Dont montant des primes et indemnités versées au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, au titre de l'IFSE, du CIA et de la prime de précarité fin CDD, licenciement : 203 975 €
 - Dont montant de la NBI versée en 9 554 € en 2022 (13 481 € en 2021, 9 992 € en 2020, 9 944 € en 2019, 9 722 € en 2017, 10 834 € en 2015)
 - Dont montant du supplément familial de traitement en 2022 : 30 621 € (36 102.41 € en 2021, 22 698 € en 2020)
- Globalement les charges de personnel (salaires, charges sociales patronales) s'élèvent à 3854 891 € en 2022 (3 571 111 € en 2021)
- Le régime indemnitaire représente en moyenne 15.17 % de la rémunération annuelle brute des fonctionnaires. Il est à noter que le régime indemnitaire représente en moyenne 27 % de la rémunération des catégorie C.
- 1297.51 heures supplémentaires et 1690 heures complémentaires ont été rémunérées en 2022 (1163 heures supplémentaires et 6718 heures complémentaires en 2021)
- En 2021, 22 agents sur emploi permanents sont arrivés pour 21 départs (dont 3 disponibilités, 4 démissions, 1 mutation, 1 fin de détachement, 3 retraites, 9 fins de CDD sur l'année). En 2021, 25 agents sur emploi permanents sont arrivés pour 69 départs (dont 3 licenciements 8 démissions, 2 mutations, 53 fins de CDD sur l'année, 3 retraites).
- En 2022, 10 accidents du travail ont été déclarés ayant entraîné 21 jours d'absence consécutifs par accident. En 2021, 6 accidents du travail avaient été déclarés dont 4 sans suite.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité de :

- noter la présentation du rapport social unique 2022 qui sera diffusé sur le site www.viriat.fr
- autoriser M. le Maire à signer tous les documents nécessaires à la diffusion de ce document

LE MAIRE,
Bernard PERRET

The image shows a blue circular official stamp of the Mayor of Viriat, AIN. The stamp contains the text 'MAIRIE DE VIRIAT' at the top and 'AIN' at the bottom. A red ink signature is written over the stamp.





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



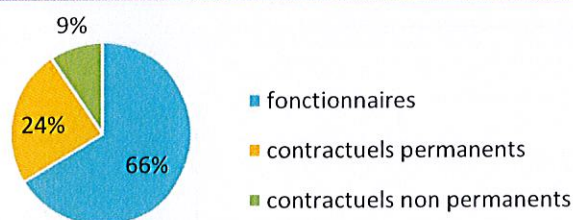
COMMUNE DE VIRIAT

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 l'Ain.

Effectifs

➔ 95 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 63 fonctionnaires
- > 23 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

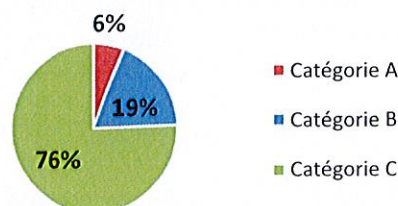
- 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

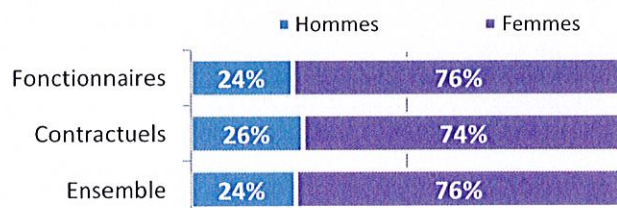
➔ Répartition par filière et par statut

➔ Répartition des agents par catégorie

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 16% | 22% | 17% |
| Technique | 49% | 39% | 47% |
| Culturelle | 5% | 4% | 5% |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | 22% | | 16% |
| Police | 2% | | 1% |
| Incendie | | | |
| Animation | 6% | 35% | 14% |
| Total | 100% | 100% | 100% |



➔ Répartition par genre et par statut

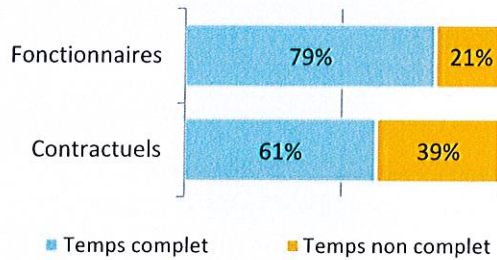


➔ Les principaux cadres d'emplois

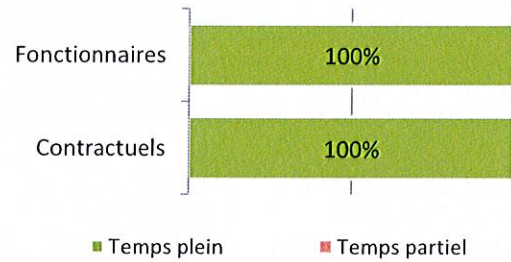
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-----------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 34% |
| Adjoints administratifs | 13% |
| Adjoints d'animation | 13% |
| Auxiliaires de puériculture | 7% |

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 filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|-----------|----------------|--------------|
| Technique | 35% | 56% |
| Animation | 25% | 13% |

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 45,44 |
| Contractuels permanents | 36,85 |
| Ensemble des permanents | 43,14 |

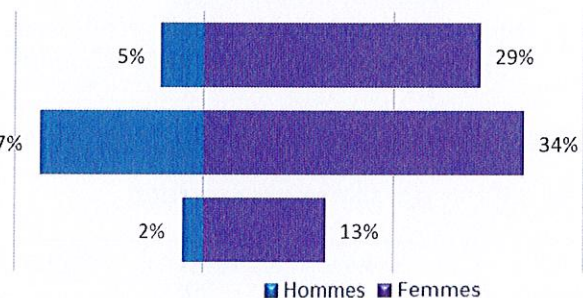
| Âge moyen* des agents non permanent | |
|-------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents | 43,06 |

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

➔ 112,37 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 72,00 fonctionnaires
- > 29,37 contractuels permanents
- > 11,00 contractuels non permanents

204 513 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

| | |
|-------------|------------|
| Catégorie A | 6,84 ETPR |
| Catégorie B | 18,00 ETPR |
| Catégorie C | 76,53 ETPR |

Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 12 agents en disponibilité
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 22 arrivées d'agents permanents et 21 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹ | Effectif physique au 31/12/2022 |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 83 agents | 86 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

| | | |
|-----------------|---|-------------|
| Fonctionnaires | ↘ | -19,2% |
| Contractuels | ↗ | 360,0% |
| Ensemble | ↗ | 3,6% |

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------|-----|
| disponibilité | 14% |
| Démission | 19% |
| Mutation | 5% |
| Détachement fin | 5% |
| Retraite | 14% |
| Fin contrat | 43% |

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Recrutement par voie mutation | 9% |
| Remplacements (contractuels) | 27% |
| Recrutement direct (contractuels) | 59% |
| Intégration directe | 5% |

* 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 nommé

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ 1 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

➔ 17 avancements d'échelon et 1 avancement de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 ^{er} groupe | 0 | 1 |
| Sanctions 2 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 3 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 4 ^{ème} groupe | 0 | 0 |

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 53,01 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|----------------------------------------------------|
| Budget de fonctionnement* | 7 271 814 € | Charges de personnel* | 3 854 891 € | ➔ | Soit 53,01 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|----------------------------------------------------|

* Montant global

| | | | |
|------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------|------------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 1 712 129 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 268 499 € |
| Primes et indemnités versées : | 203 975 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 25 189 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 9 554 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 30 621 € | | |
| 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 | | | 116 181 € | 15 420 € | 4 070 € | 17 257 € |
| Technique | s | | s | s | 840 € | 9 892 € |
| Culturelle | s | | s | s | s | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | 0 € | | 0 € | | 0 € | |
| Police | | | s | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | s | s | 0 € | 15 172 € |
| Toutes filières | 136 546 € | | 25 629 € | 11 233 € | 1 937 € | 12 846 € |

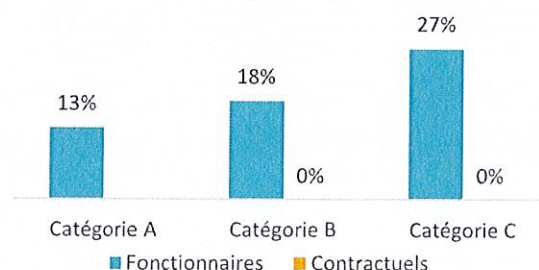
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

| | |
|--------------------------------------------|---------------|
| Fonctionnaires | 15,17% |
| Contractuels sur emplois permanents | 0,00% |
| Ensemble | 11,91% |

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



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

- | 1297,51 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- || 1690,08 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 42,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 17,2 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) | 8,10% | 4,06% | 7,02% | 3,62% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 11,73% | 4,72% | 9,85% | 3,62% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 12,11% | 4,87% | 10,18% | 3,77% |

Cf. p.7 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)
- ➔ 67,9 % 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

➔ 10 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 10 accidents du travail pour 95 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 21 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **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

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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

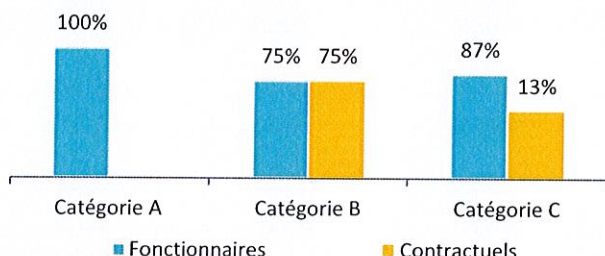
- || Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- || 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- || 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

Dernière mise à jour : 2022

Formation

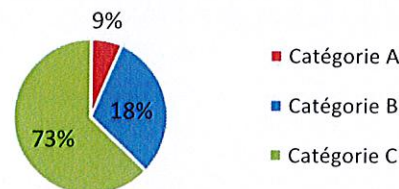
➔ En 2022, 74,4% des agents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 225 jours de formation suivis par les agents en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1.32 jour par agent

➔ 29 961 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

| | |
|-------------------|------|
| CNFPT | 2 % |
| Autres organismes | 98 % |

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 44% |
| Autres organismes | 56% |

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 | 2 400 € | 9 202 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 59 € | 230 € |

➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité

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.



DONNÉES SOCIALES 2022
DES CENTRES DE GESTION

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 : juin 2023

Version 1

