Date de télétransmission : 29 septembre 2026
Date de retour de l'acte : 29 septembre 2026
Identifiant de l'acte : 001-210102497-20260924-833-DE-1-1

Miribel
LE MAS RILLIER . LES ECHETS

République Française – Liberté • Egalité • Fraternité

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 24 septembre 2026

Date de convocation et d'affichage : 18 septembre 2024

DL-20260924-085

L'an deux mille vingt-six et le vingt-quatre septembre, le Conseil municipal de cette Commune, régulièrement convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la Salle du Conseil de la Communauté de Communes de Miribel et du Plateau située 238 rue des Brotteaux à Miribel, sous la présidence de Sylvie VIRICEL, Maire.

Présents
Sylvie VIRICEL, Pierre LAIGLE, Angélique MERLE, Marc BORJON, Patricia DRAI, Georges BAULMONT, Alain IRVAZIAN, Anne LAIGLE, Nathalie DESCOURS, Guy MONNIN, Fatima-Zahra BARRAGO, Aline BEL, Kedidja BERRE, Adrien DE MESTER, Mélanie DENIZOT, Sandra ECK, Christian LÉ, Alain MICHNIK, Philippe PUEYO, Charlotte RENOUF, Thomas ROUSSEL, Edouard SALZE, Zelika SASSI, Lionel THOLON, Nicolas VANEL, Sandrine VITTET, Daniel GOSTANIAN.

Absents	Pouvoir à
Marie-Chantal JOLIVET	Angélique MERLE
Guylène MATILE	Sylvie VIRICEL
Tanguy NAZARET	Guy MONNIN
Jérôme BOYET	Zelika SASSI
Benjamin PAYET	Sandrine VITTET
Charlène AUZANNE	

Secrétaire de séance	Taux de présence	En exercice	Présents	Votants
Monsieur SALZE Edouard	82 %	33	27	32

RESSOURCES HUMAINES

Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2025

Angélique MERLE, adjointe en charge des Ressources et de la Performance de l'Action Publique, explique à l'Assemblée que l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU). Outil de dialogue social, le RSU a pour objectif de permettre une meilleure analyse de l'évolution des politiques de ressources humaines de la Commune. Il a également pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines (RH) de la collectivité et d'ainsi alimenter le dialogue social.

Ce rapport doit être réalisé chaque année et rassemble les données à partir desquelles sont établies les lignes directrices de gestion. Il est ainsi établi autour de 10 thématiques : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social, la discipline.

Dans le cadre de la réalisation du RSU 2025 la collectivité s'est attachée à mettre en perspective, autant que possible, les données 2020 à 2025, tout en partageant des éléments de contextualisation afin de faciliter la compréhension de l'évolution de la collectivité sur le volet organisationnel. Le contexte sociétal ainsi que le contexte de la fonction publique territoriale sont à mettre en exergue pour expliquer certaines situations et permettre de comparer les données de la commune aux données des communes de même strate.

Le développement du socle d'outils RH règlementaires, tel que le tableau des emplois permanents, a permis de confirmer la politique RH jusqu'alors annoncée : mise en œuvre d'une déprécarisation des postes, accentuation des mises en stage d'agents présents au sein de la collectivité depuis plus de 2 ans, mise en conformité de la collectivité en matière de recrutement des contractuels (motif de recrutement), renforcement de la politique d'action sociale.

Cette politique dynamique favorise le développement de l'attractivité de la Commune en matière de recrutement permettant ainsi de capter des titulaires avec des profils experts, dans l'ensemble des niveaux de catégorie.

Parallèlement, la Commune a poursuivi en 2025 sa politique de prévention des risques professionnels et de lutte contre l'usure professionnelle, dans l'objectif d'améliorer durablement les conditions de travail de ses agents. À ce titre, l'achèvement de la rénovation de l'Hôtel de Ville a permis de regrouper l'ensemble des services administratifs au sein d'un même site. Cette opération s'est accompagnée d'un travail approfondi sur l'ergonomie des postes de travail, avec le renouvellement du mobilier et des équipements informatiques. Cette démarche a également contribué à renforcer les actions engagées en faveur du maintien dans l'emploi et de l'aménagement des postes destinés aux agents bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Sur les autres sites municipaux, la collectivité a poursuivi l'adaptation des équipements et des méthodes de travail afin de limiter les contraintes physiques liées à l'exercice des missions. Ces actions se sont, entre autres, traduites par l'acquisition de matériels plus légers et électrifiés pour les services techniques, ainsi que par l'expérimentation et le déploiement progressif de la méthode de pré-imprégnation au sein des services scolaires, contribuant à réduire la pénibilité de certaines tâches.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L.231-1 à L.231-4,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5,

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique de la fonction publique,

Vu l'avis favorable de la Commission « Gouvernance Municipale et Stratégie Financière » en date du 1er septembre 2026,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 10 septembre 2026,

Considérant l'obligation de présenter chaque année le Rapport Social Unique à l'assemblée délibérante de la Commune,

Il est proposé à l'Assemblée de prendre acte de la présentation du Rapport Social Unique 2025.

Le Maire invite le Conseil municipal à délibérer.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré :

PREND acte de la présentation du Rapport Social Unique 2025.

Voix pour	32
Voix contre	0
Abstention	0
Ne prend pas part au vote	0

Fait à Miribel, le 24 septembre 2026

Le secrétaire de séance,

Monsieur SALZE Edouard

Le Maire,

Sylvie VIRICEL

La Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification (Décret n°83-1025 du 28/11/1983).
Le Tribunal Administratif peut être sais par l'application informatique « Télérecours citoyen » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

COMMUNE DE MIRIBEL

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics de plus de 50 agents ont l'obligation d'établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel au titre de l'année écoulée.

Ce rapport compile les données relatives aux politiques de ressources humaines autour de **10 thématiques encadrées.**

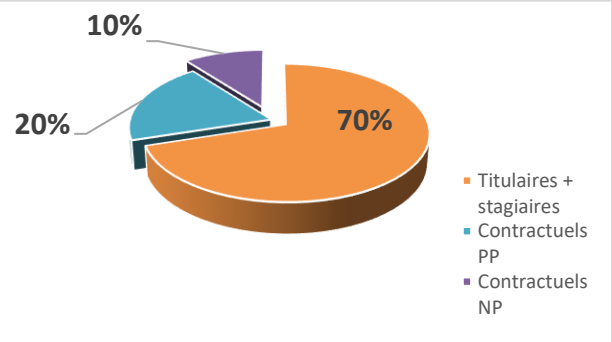
Les objectifs du RSU sont notamment les suivants :

- Permettre une meilleure analyse de l'évolution des politiques de ressources humaines de la collectivité,
- Établir les lignes directrices de gestion (LDG),
- Favoriser le dialogue social entre la collectivité et les organisations syndicales.

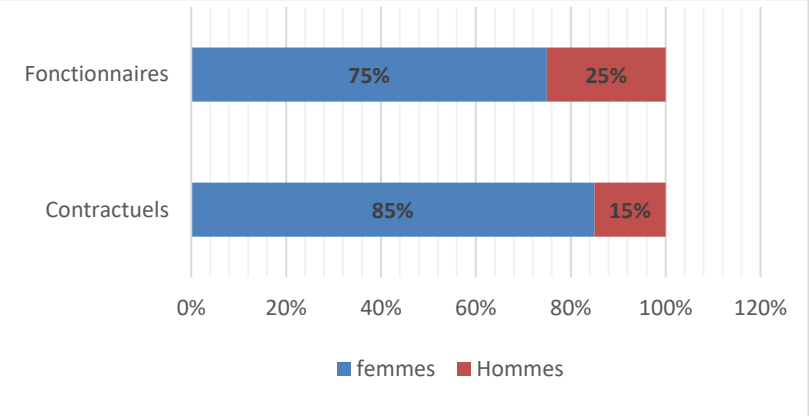
Effectifs

154 agents au 31 décembre 2025

- **108** fonctionnaires titulaires et stagiaires
- **30** contractuels sur postes permanents dont **1** CDI
- **15** contractuels sur postes non permanents
- **1** apprenti à l'Espace Petite Enfance (EPE)



Sur les **154 agents** de la commune de Miribel, la répartition par genre et par statut est la suivante :

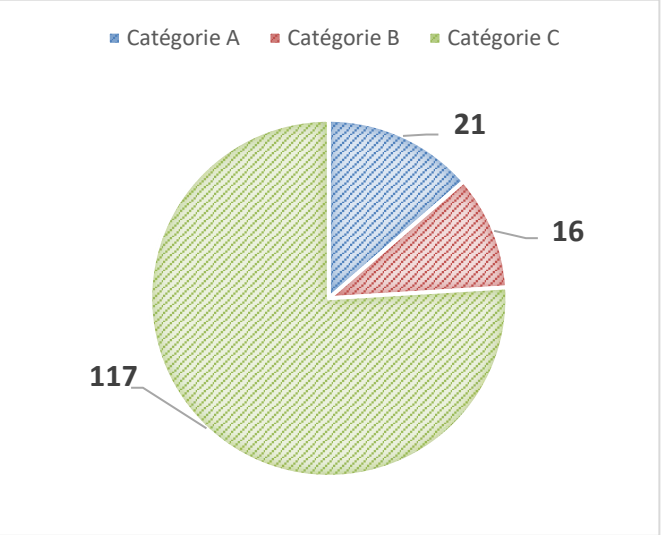


Sur les **154 agents** de la Commune de Miribel, la répartition par direction et par catégorie est la suivante :

Par direction

	Nombre d'agents	%
Dir Enfance jeunesse - DEJ	**100**	**64,94%**
EPE	33	
Scolaire	66	
Dir services techniques -DST	**28**	**18,18%**
CTM	21	
STA	6	
Dir Ressources supports	**11**	**7,14%**
Dir Vie de la Cité	**7**	**4,55%**
Dir Générale des services	**2**	**1,30%**
Police Municipale	**3**	**1,95%**
Autres	**3**	**1,95%**

Par catégorie



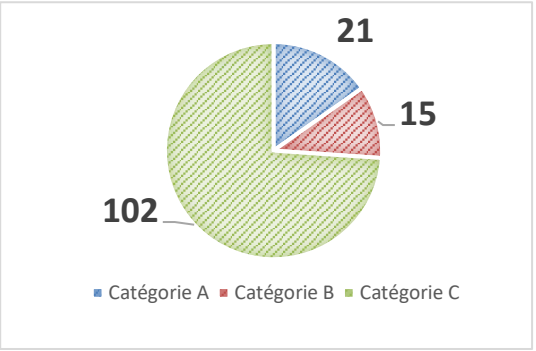
Caractéristiques des agents permanents

Sur les 154 agents de la Commune de Miribel, il y a 138 agents sur postes permanents soit 128,37 ETP répartis comme suit :

Par filière

Filière	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Administrative	**26**	**3**	**29**
Sécurité	**2**	**0**	**2**
Médico-sociale	**5**	**3**	**8**
Sociale	**27**	**7**	**34**
Animation	**10**	**8**	**18**
Technique	**36**	**9**	**45**
Culturelle	**1**	**0**	**1**
Sportive	**1**	**0**	**1**

Par catégorie



Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% agents
Adjoint technique	26,81%
Agent des écoles maternelles ATSEM	10,14%
Adjoint administratif	10,87%
Agent social	10,87%
Agent de maitrise	2,90%
Attaché	6,52%

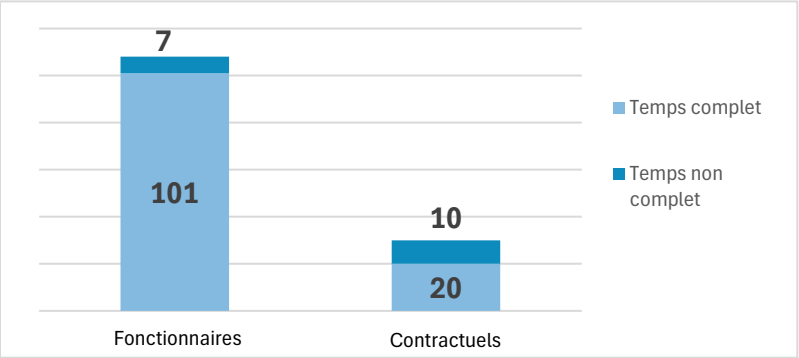
- **Top 4 par filière**

1. Technique : 32,61% (dont 50 % au sein de la DST et 50 % au sein de la DEJ)
2. Sociale : 24,63%
3. Administrative : 21,01%
4. Animation : 13,04%

Temps de travail des agents permanents

Plusieurs modalités du temps de travail en vigueur dans la collectivité : 35H / 36H (EPE) / 37H / 39H / annualisation.

Répartition des agents à temps complet / non complet



17 agents sur postes permanents sont à temps non complet, dont 10 agents contractuels.

Le service le plus concerné par le temps non complet est le service scolaire.

8 agents permanents travaillent à temps partiel dont :

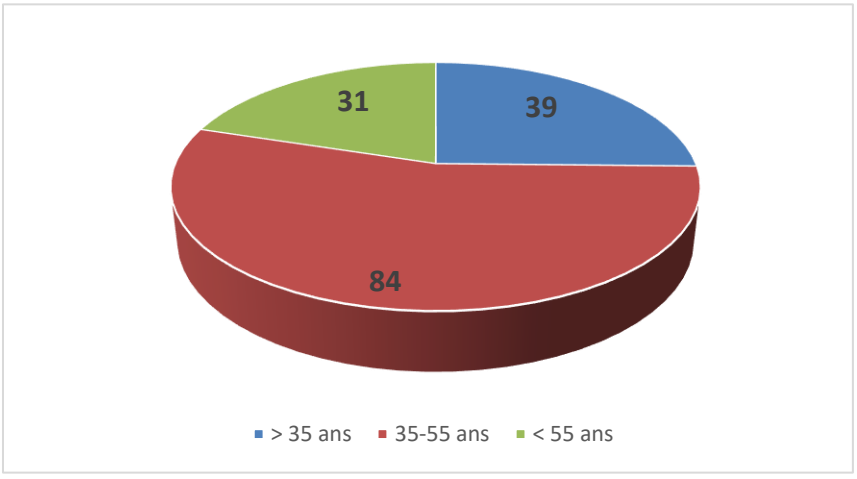
- **1** agent en temps partiel de droit
- **7** agents en temps partiel sur autorisation.

100 % des agents en temps partiel sont des femmes.

Pyramide des âges

En 2025, l'âge moyen des agents de la Commune de Miribel est de :

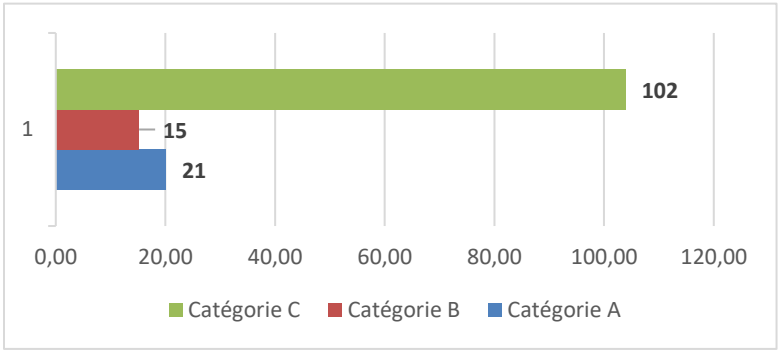
- 43,48 ans sur l'effectif global,
- 45,04 ans sur postes permanents à savoir 46,54 ans pour les fonctionnaires et 39,66 ans pour les contractuels.



Équivalent temps plein

Au 31 décembre 2025, on comptabilise 139,21 ETP, dont 128,37 ETP sur emplois permanents.

Répartition par catégorie sur postes permanents



Positions particulières

- 6 agents en disponibilité (6 ETP)
- 3 agents en détachement au sein d'autres collectivités et 1 en interne (4 ETP)
- 3 agents en décharge d'activité syndicale (2,8 ETP)
- 2 agents en congé parental (1,5 ETP)

Mouvements

En 2025 : 27 arrivées sur postes permanents et 19 départs.

→ **Principaux modes d'arrivée des agents sur postes permanents**
15 titulaires et 12 contractuels – 26 femmes et 1 homme.

Mutation	4
Détachement	1
Intégration	2
Contractuel	12
Recrutement direct	8
Total	**27**

→ **Principales causes de départ des agents sur postes permanents**
7 titulaires et 12 contractuels – 13 femmes et 6 hommes

Mutation	3
Détachement	0
Disponibilité	1
Mise à disponibilité d'autres organismes (décharge d'activité syndicale)	0
Radiation des effectifs (durée disponibilité)	0
Retraite	3
Démission contractuel	5
Licenciement contractuel	1
Fin de contrat	6
Total	**19**

Évolution professionnelle

→ Mobilité interne à la collectivité

- Aucune évolution interne cette année sur des postes de management,
- Lettre de mission pour découvrir des métiers et élargir les champs d'actions.

→ Réussite à concours : **4**

→ Promotion interne : **3**

→ Avancement de grade : **3**

→ Avancement d'échelon : **60**

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée en 2025.

Budget et rémunérations

➔ **Dépenses de personnel**

Les charges de personnel représentent **56%** des dépenses de fonctionnement pour un montant de **6 272 756 €.**

La rémunération annuelle brute est répartie de la manière suivante :

- Budget emploi non permanents : 448 485 €
- Budget emploi permanents : 3 109 709 €

Dont pour les emplois permanents :

Primes et indemnités versées	583 614 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	24 159 €
Nouvelle bonification indiciaire	29 343 €
Supplément familial de traitement	37 816 €
Indemnité de résidence	31 705 €
Total	706 637 €

➔ **Heures supplémentaires et complémentaires**

Heures supplémentaires	923 h
Heures complémentaires	744 h

➔ La part du régime indemnitaire sur la rémunération brute des agents permanents est de 18,76%

Fonctionnaire	18,72%
Contractuel	19,06%
Total	18,76%

➔ Attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

L'enveloppe budgétaire a été maintenue à 50 000€ brut chargé en 2025. Elle a fait l'objet de la répartition selon les tranches d'attribution suivantes :

- Tranche 1 : 0 €
- Tranche 2 : 200 à 300€
- Tranche 3 : 400 à 600€
- Tranche 4 : 700 à 800€

108 agents ont bénéficié du CIA.

➔ Attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pour le cadre d'emplois des agents de police municipale

2 agents de la police municipale ont bénéficié de l'attribution de cette part variable, selon les mêmes conditions et tranches d'attribution que le CIA.

Absences

En 2025 :
▪ 6,37% - taux d'absentéisme sur la maladie ordinaire
▪ 24,13 jours - durée moyenne par arrêt
▪ 21 accidents du travail mais uniquement 8 suivis d'arrêt de travail :

	Nombre d'arrêt	Nombre de jours	Nombre d'agent
Maladie ordinaire	266	2 461	102
Longue maladie	4	492	2
Maladie longue durée	0	0	0
Grave maladie	1	244	1
Maternité	9	579	5
Paternité	0	0	0
Accident travail	21	186,5	20
Total		**3 962,5**	

Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

Un plus grand nombre d'agents a recours à un TPT pour permettre un retour au travail à la suite d'une période d'arrêt de travail.

Au cours de l'année 2025, 8 agents étaient en TPT. 6 agents avec une quotité de travail à 50% et 1 agent avec une quotité de travail à 70%.

Prévention et risques professionnels

→ **1** assistant de prévention

→ **1** politique de prévention des risques professionnels réactivée depuis 2023/2024

→ **1** Document unique (DU)

→ **1** référentiel métiers : identification des principaux risques professionnels

→ **1** fiche de poste par agent : identification de l'unité de travail

→ **1** plan de formation

→ **1** règlement de formation

→ **Aménagement de postes dans le cadre de la rénovation de l'Hôtel de ville** :

- Mobilier reconditionné (neuf à défaut) : 40 000 €
- Equipement informatique : 30 000 €
- Aménagements spécifiques pour certains agents le nécessitant en lien avec une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :
  - Aménagement complet d'un poste : 2 600 €
  - Aménagement complémentaire poste d'accueil : 700 €

→ EPI renouvelés pour le service scolaire

→ Matériel renouvelé (pré-imprégnation pour DEJ, machinerie pour DST)

→ Lutte contre les accidents du travail

→ Lutte contre l'usure professionnelle

→ Formations obligations de sécurité et santé au travail

Handicap

Tout employeur public qui emploie au moins 20 agents à temps plein ou équivalent doit compter au moins 6% de personnes en situation de handicap sur son effectif global d'agents.
La commune de Miribel répond à cette obligation avec son effectif au 31 décembre 2025.

Pour 2025, le taux d'emploi direct de personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est de **6% (5,76% arrondi à 6%)**

Soit 8 agents :
- 8 titulaires
- 6 femmes et 2 hommes

La contribution au FIPHFP s'élève donc à 0 €.

Egalité Homme/Femme

Afin de faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, la collectivité a accepté la totalité des demandes et des renouvellements, de temps partiel sur autorisation, soit 7 au total sur les 8 en cours.

L'égalité Homme/Femme s'observe également dans le Comité de Direction, au sein duquel il y a une parité entre directeurs :

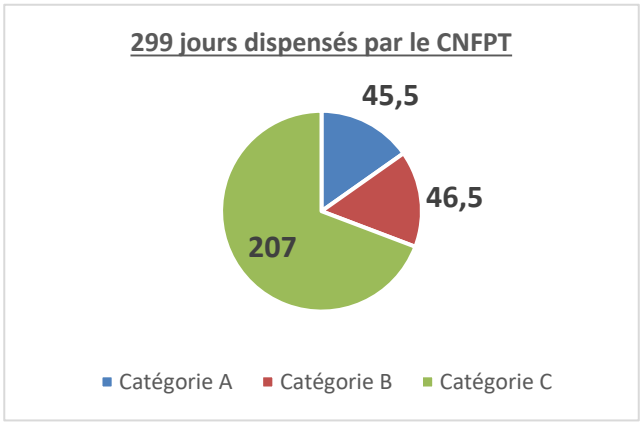
- DGS : 1 femme
- Directeurs : 2 femmes et 2 hommes

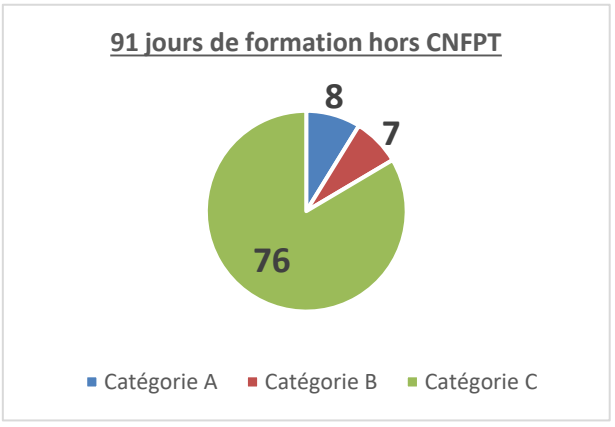
Formation

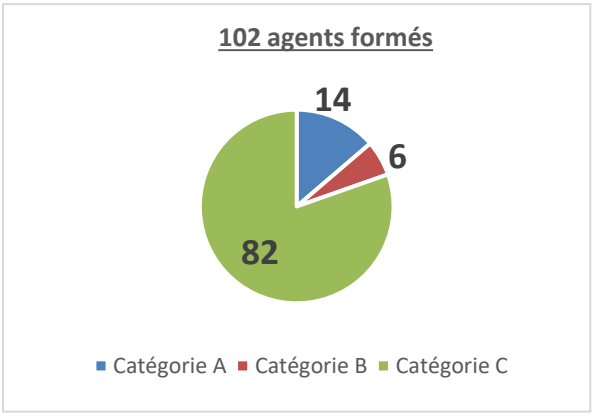
81 857 € ont été consacrés à la formation en 2025, pour un total de 390 jours de formation et 102 agents formés.

A distinguer :

- 34 083 € : cotisation obligatoire de la Commune au Centre National Fonction Publique Territoriale (CNFPT) calculée sur la base de la masse salariale
- 47 774 € : formations payantes







→ 9 modules ont été réalisés en 2025 en intra/union avec le CNFPT :

Intra – Calculs avancés et tableaux croisés dynamiques	1
Intra – Conception d'animations périscolaires	2
Intra – Les clés d'une communication bienveillante	2
Intra - PSC1 Mairie	1
Intra – Régulation du bruit dans les espaces éducatifs	1
Union – Animation et encadrement d'une équipe	2
Total	**9**

Télétravail

Au 31 décembre 2025, 35 postes étaient éligibles au télétravail.
Formule privilégiée : 1 jour par semaine.

29 agents ont souhaité bénéficier du télétravail. La collectivité a versé une indemnité de 3 100,32€.

Action sociale et protection sociale complémentaire

→ **Forfait mobilité**
3 900 € - 14 agents

→ **Titres-restaurant**
157 680 € commandés dont **94 608 €** pris en charge par la collectivité
Au plus haut, **126** agents ont pu bénéficier des titres-restaurant

→ **Cartes cadeaux de Noël**
3 220 € - 92 cartes cadeaux d'un montant de 35 €

→ **Mutuelle Santé**
6 312 € pour 40 agents
Participation de 12 € pour un ayant-droit, 24 € pour plusieurs ayants-droits

→ **Prévoyance**
20 775 € pour 80 agents
Participation 25 € brut/agent/mois si adhésion au contrat groupe proposé par la Commune

→ **Plurélya**
33 352 € pour 176 bénéficiaires
Formule 3 : 199 €/agent

→ **Amicale du personnel**
Subvention d'un montant de 2 500 €

Relations sociales

▪ **6** CST dont 2 reprogrammés en raison de l'absence de quorum des représentants du personnel

▪ **8** réunions d'information RH dont :
- 5 réunions auprès des services sur le 1er trimestre 2025
- 3 réunions relatives à la mise en œuvre de la mutuelle santé

▪ **4** propositions de groupes de travail avec les représentants du personnel – **2** tenus

▪ **70 jours** de grève (mouvement nationaux)