



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

COMMUNE DE MIRIBEL

Depuis le 1^{er} 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**.

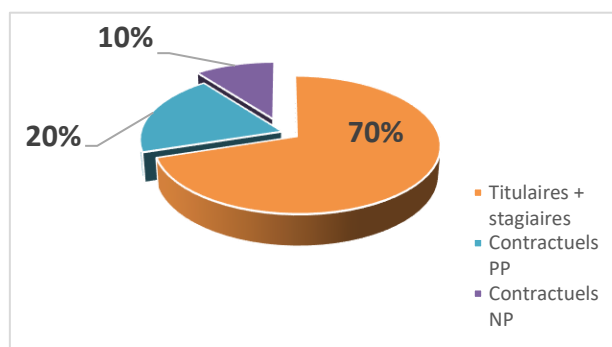
Les objectifs du RSU sont notamment les suivants :

- 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.

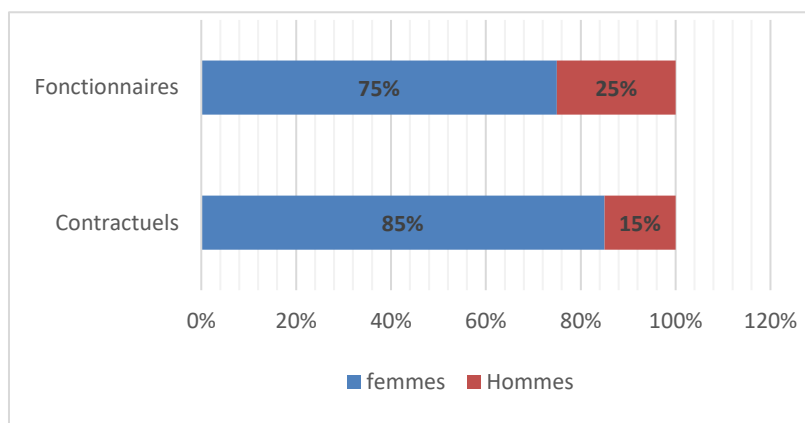
Effectifs

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 :

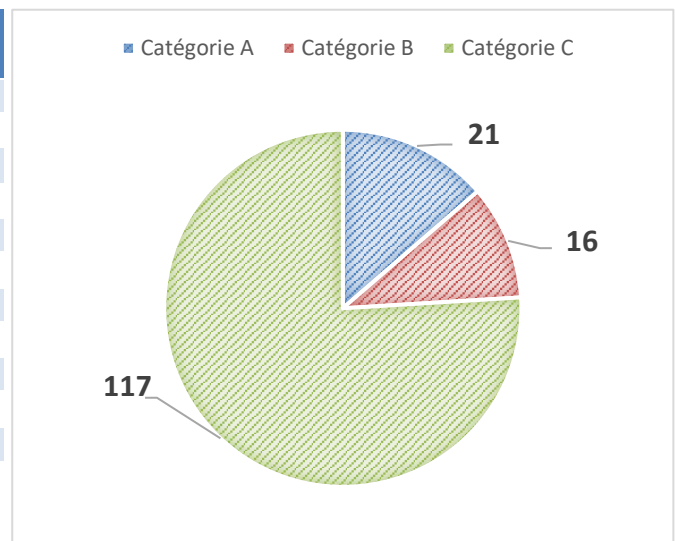


Sur les **154 agents** de la Commune de Miribel, la répartition par direction et par catégorie est la suivante :

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



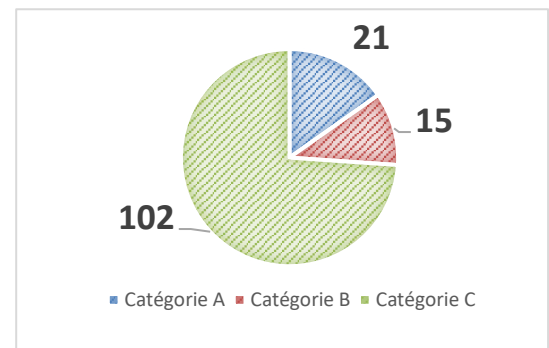
Caractéristiques des agents permanents

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 maîtrise	2,90%
Attaché	6,52%

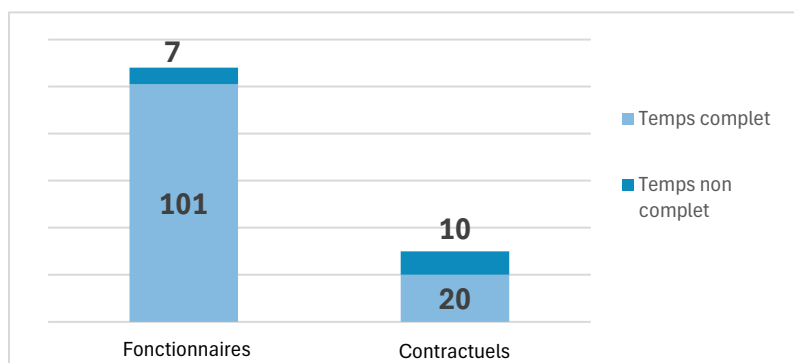
■ Top 4 par filière

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 :

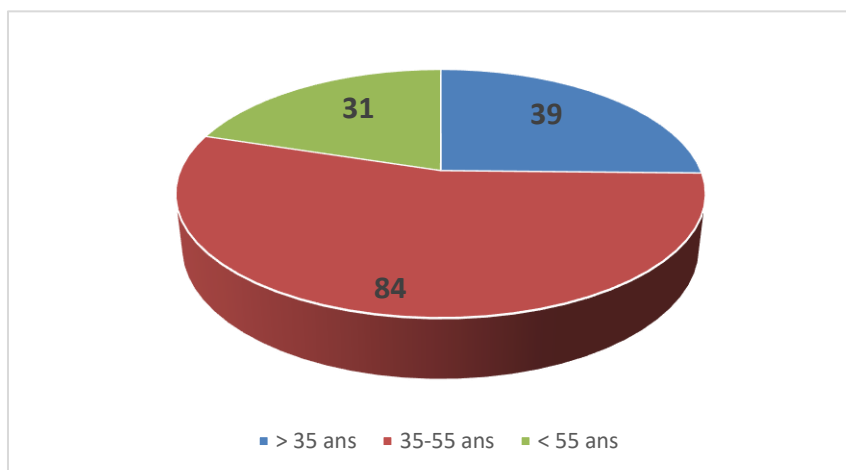
- 1 agent en temps partiel de droit
- 7 agents en temps partiel sur autorisation.

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 :

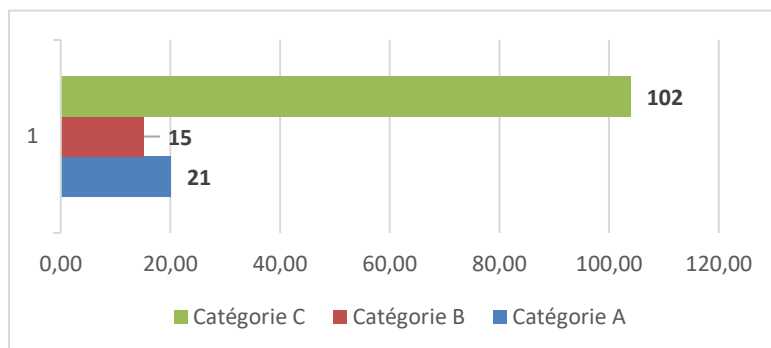
- 43,48 ans sur l'effectif global,
- 45,04 ans sur postes permanents à savoir 46,54 ans pour les fonctionnaires et 39,66 ans pour les contractuels.



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

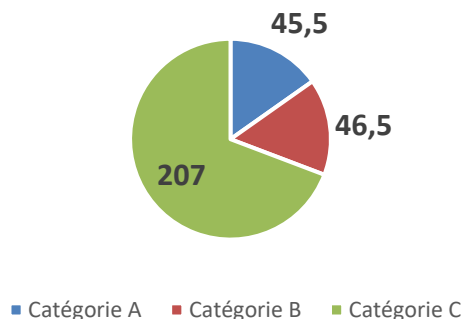
Formation

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

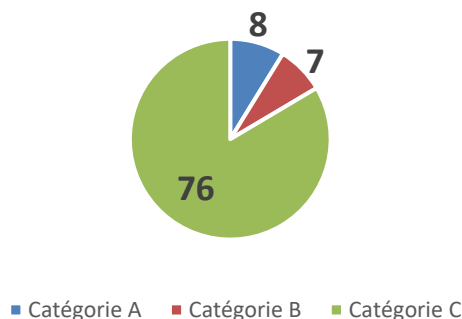
A distinguer :

- 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

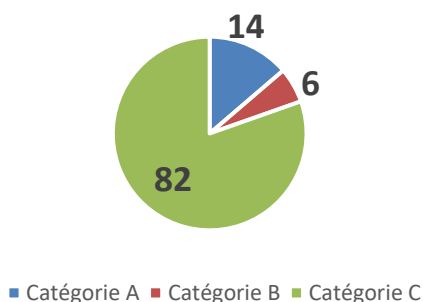
299 jours dispensés par le CNFPT



91 jours de formation hors CNFPT



102 agents formés



→ 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 1^{er} 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)