

Conselliers en exercice :	77	L'an deux mille vingt-trois, le treize décembre, à dix-neuf
Présents :	46	heures, le Conseil Communautaire s'est réuni en séance
Absents excusés :	17	ordinaire à la salle des Conférences du Rozier Coren à
Pouvoirs :	14	Saint-Flour, après convocation légale en date du 7
Votants :	60	décembre 2023, sous la Présidence de Madame Céline CHARRIAUD.

Présents :

MME Agnès AMARGER, M. Didier AMARGER, MME Annie ANDRIEUX, MME Nicole BATIFOL, MME Sophie BENEZIT, M. Jean-Paul BERTHET, MME Marina BESSE, M. Richard BONAL, M. Jean-Luc BOUCHARINC, M. Jean-Marc BOUDOU, M. Alberto COSTANTINI, MME Céline CHARRIAUD, M. Pierre CHASSANG, MME Yolande CHASSANG, M. Benjamin SALSON, M. Gilbert CHEVALIER, M. Guy CLAVILIER, M. Gérard COURET, M. Philippe DE LAROCHE, M. Frédéric DELCROS, M. Philippe DELORT, M. Gérard DELPY, MME Ghislaine DELRIEU, M. Philippe ECHALIER, M. Jérôme GRAS, M. Philippe MATHIEU, M. Bernard MAURY, M. Jean-Marie MEZANGE, M. Guy MICHAUD, M. Daniel MIRAL, M. Jean-Jacques MONLOUBOU, M. Gérard MOULIADE, M. Louis NAVECH, MME Emmanuelle NIOCEL JULHES, M. René PELISSIER, M. Jean-Luc PERRIN, M. Loïc POUDEUX, M. Marc POUQUET, M. Jean-Claude PRIVAT, M. Bernard REMISE, M. Jean-Paul RESCHE, MME Jeanine RICHARD, M. Robert ROUSSEL, M. Serge TALAMANDIER, MME Maryline VICARD, M. David VITAL.

Absents excusés :

M. Frédéric ASTRUC, M. Hervé VIGIER, M. Gilles BIGOT, M. Claude BONNEFOI, M. Bernard COUDY, M. Christian GENDRE, M. Éric GOMESSE, MME Nadine JANVIER, M. Adrien LAMAT, MME Nathalie LESTEVEN, M. Christian RISS, MME Sylvie PORTAL, M. Pascal POUDEVIGNE, M. Olivier REVERSAT, MME Patricia ROCHÉS, M. Michel ROUFFIAC, M. Pierre SEGUIS.

Pouvoirs :

MME Béatrice ANTONY donne pouvoir à M. Jean-Paul BERTHET
MME Pierrette BEAUREGARD donne pouvoir à M. Pierre CHASSANG
M. Robert BOUDON donne pouvoir à M. Bernard REMISE
M. Éric BOULDOIRES donne pouvoir à M. Jérôme GRAS
MME Bonnie DELEPINE donne pouvoir à M. Frédéric DELCROS
M. Vital GENDRE donne pouvoir à M. Jean-Jacques MONLOUBOU
MME Olivia GUEROULT donne pouvoir à M. Philippe DE LAROCHE
MME Martine GUIBERT donne pouvoir à M. Philippe MATHIEU
M. Jean-Pierre JOUVE donne pouvoir à M. Jean-Luc PERRIN
MME Annick MALLET donne pouvoir à MME Emmanuelle NIOCEL JULHES
MME Marine NEGRE donne pouvoir à M. Jean-Claude PRIVAT
MME Marie PETITIMBERT donne pouvoir à MME Maryline VICARD
MME Bernadette RESCHE donne pouvoir à M. Gérard DELPY
M. Christophe VIDAL donne pouvoir à MME Sophie BENEZIT

Monsieur Loïc POUDEUX a été désigné pour remplir les fonctions de secrétaire de séance.

La Présidente certifie qu'un extrait de la présente délibération sera publié sous format électronique sur le site internet de Saint-Flour Communauté le 18 DEC. 2023, conformément à l'ordonnance n°2021-1310 du 7 octobre 2021 et au décret n°2021-1311 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements.

Acte rendu exécutoire après transmission en Préfecture du Cantal, le 18 DEC. 2023

Tout recours contentieux à l'encontre de la présente délibération doit être déposé, dans un délai de deux mois à compter de son affichage, auprès du Tribunal Administratif de CLERMONT-FERRAND.

La juridiction administrative compétente peut aussi être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr.

OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

RAPPORTEUR : Monsieur Jean-Jacques MONLOUBOU

Vu l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique modifiant les dispositions encadrant le bilan social ;

Considérant que dorénavant, les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n°83-634 modifiée doivent élaborer chaque année un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public ;

Rappelant que le RSU est établi autour de plusieurs thématiques : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) ;

Rappelant qu'il permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents, et comparer la situation des hommes et des femmes, et de suivre l'évolution de cette situation ;

Rappelant qu'il permet d'apprécier la mise en œuvre de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap ;

Considérant que le RSU a pour vocation de rassembler en un seul document, et donc de se substituer aux divers rapports tels que le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »), le rapport d'égalité professionnelle et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

Rappelant que pour la réalisation du Rapport Social Unique, la collectivité a utilisé un outil mis en ligne par les centres de gestion, grâce auquel les données du Rapport Social Unique sont valorisées au travers d'un rapport, qui reprend les principaux indicateurs (effectifs, caractéristiques des agents sur emploi permanent, pyramide des âges, temps de travail, mouvements et promotions, budget et rémunérations, formation, action sociale et protection sociale complémentaire, conditions de travail, handicap, relations sociales, absentéisme ...) ;

Vu l'article 33-3 de la loi n°84-53 modifiée précisant que le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 est présenté à l'assemblée délibérante ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 12 décembre 2023 ;

Le Conseil Communautaire, après avoir entendu l'exposé du rapporteur et après en avoir délibéré,

↓ **PREND ACTE** du rapport social unique 2022 de Saint-Flour Communauté annexé à la délibération.

POUR : 59 VOIX

NE PREND PAS PART AU VOTE : 1 (M. Jean-Paul RESCHE)

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20231213-DELIB2023-278-DE
Date de télétransmission : 18/12/2023
Date de réception préfecture : 18/12/2023

Ainsi délibéré en séance les jours, mois et an susdits, et les membres présents ont signé au registre,

La Présidente

Céline CHARRIAUD



Le secrétaire de séance

M. Loïc POUDEROUX

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop and a long horizontal stroke.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



SAINT-FLOUR COMMUNAUTE

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 du Cantal.

Effectifs

⇒ 148 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 95 fonctionnaires
- > 41 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



⇒ 15 % des contractuels permanents en CDI

⇒ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

⇒ Précisions emplois non permanents

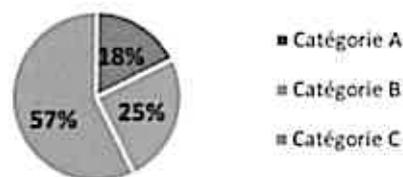
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

⇒ Répartition par filière et par statut

⇒ Répartition des agents par catégorie

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	29%	24%
Technique	59%	29%	50%
Culturelle	4%	41%	15%
Sportive	3%		2%
Médico-sociale	1%		1%
Police			
Incendie			
Animation	12%		8%
Total	100%	100%	100%



⇒ Répartition par genre et par statut

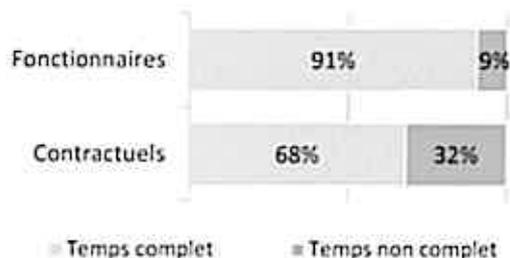
⇒ Les principaux cadres d'emplois

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	55%	45%
Contractuels	46%	54%
Ensemble	52%	48%

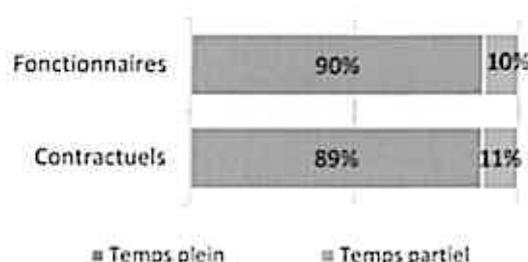
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints administratifs	13%
Assistants d'enseignement artistique	11%
Attachés	7%
Ingénieurs	6%

— Temps de travail des agents permanents

⇒ Répartition des agents à temps complet ou non complet



⇒ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



⇒ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	75%	65%
Administrative	10%	17%
Animation	9%	

⇒ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
20% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

⇒ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

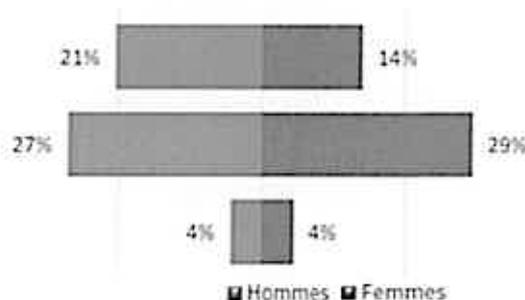
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,66
Contractuels permanents	39,70
Ensemble des permanents	43,86

de 50 ans et +

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	33,75

de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

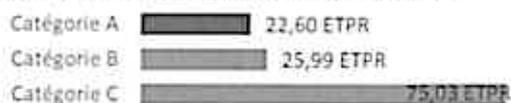
— Équivalent temps plein rémunéré

⇒ 138,89 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 89,63 fonctionnaires
- > 33,99 contractuels permanents
- > 15,27 contractuels non permanents

252 780 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- ⇒ En 2022, 39 arrivées d'agents permanents et 30 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
127 agents	136 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-4,0%
Contractuels	↗	46,4%
Ensemble	↗	7,1%

- ⇒ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	63%
Départ à la retraite	13%
Mutation	10%
Détachement	3%
Mise en disponibilité	3%

- ⇒ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	59%
Arrivées de contractuels	33%
Voie de mutation	5%
Intégration directe	3%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2022} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021}) /$

$(\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021})$

Évolution professionnelle

- ⇒ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

- ⇒ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ⇒ 69 avancements d'échelon et 11 avancements de grade

- ⇒ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

- ⇒ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- ⇒ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Budget et rémunérations

⇒ Les charges de personnel représentent 25,67 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	22 461 157 €	Charges de personnel*	5 766 213 €	⇒	Soit 25,67 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 324 917 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	323 175 €
Primes et indemnités versées :	396 615 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	5 033 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 346 €		
Supplément familial de traitement :	34 547 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	858 €		

⇒ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	42 167 €	34 672 €	29 326 €		25 147 €	21 950 €
Technique	38 602 €	25 944 €	35 678 €	25 143 €	24 226 €	23 040 €
Culturelle	s	30 641 €	s	20 141 €		
Sportive			27 680 €			
Médico-sociale					s	
Police						
Incendie						
Animation			28 869 €		24 430 €	s
Toutes filières	39 997 €	31 603 €	30 688 €	21 646 €	24 396 €	22 540 €

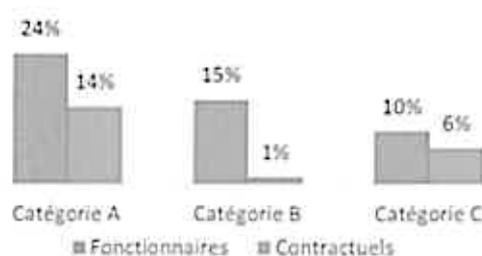
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

⇒ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,93 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,99%
Contractuels sur emplois permanents	8,98%
Ensemble	11,93%

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



⇔ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

⇔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇔ 310,16 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022

⇔ 3,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

⇒ En moyenne, 28,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,1 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)	3,59%	2,49%	3,26%	1,46%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,80%	2,49%	6,20%	1,46%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,88%	3,87%	7,37%	1,46%

Cf. p7 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)
- ⇒ 54,6 % 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

- ⇒ 14 accidents du travail déclarés au total en 2022
- > 9,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 19 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ⇒ ASSISTANT DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ⇒ FORMATION
3 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
- ⇒ 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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇔ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇔ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇔ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C
- ⇔ 11 070 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

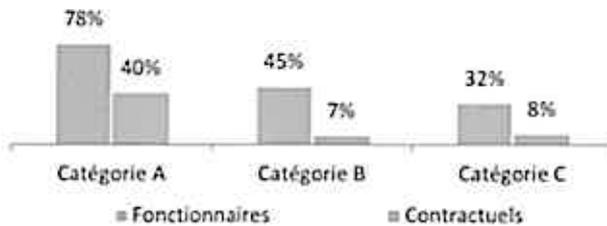
Dernière mise à jour : 2020

Formation

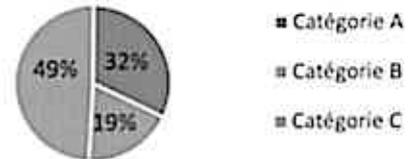
⇒ En 2022, 33,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

⇒ 134 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



⇒ 46 692 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	42 %
Coût de la formation des apprentis	10 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	47 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	91%
Autres organismes	9%

Action sociale et protection sociale complémentaire

⇒ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

⇒ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	13 219 €
Montant moyen par bénéficiaire	159 €

Relations sociales

⇒ Jours de grève

⇒ Comité Technique Territorial

1 jour de grève recensé en 2022

1 réunion 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 : novembre 2023

Version 4

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20231213-DELIB2023-278-DE
Date de télétransmission : 18/12/2023
Date de réception préfecture : 18/12/2023