

Conseillers en exercice :	77	L'an deux mille vingt-quatre, le dix-huit décembre, à dix-neuf heures, le Conseil Communautaire s'est réuni en
Présents :	48	séance ordinaire à la salle des Conférences du Rozier Coren
Absents excusés :	17	à Saint-Flour, après convocation légale en date du 12
Pouvoirs :	12	décembre 2024, sous la Présidence de Madame Céline
Votants :	60	CHARRIAUD.

Présents :

M. Didier AMARGER, MME Annie ANDRIEUX, MME Pierrette BEAUREGARD, MME Sophie BENEZIT, M. Jean-Paul BERTHET, MME Marina BESSE, M. Hervé BAGUET, M. Richard BONAL, M. Jean-Luc BOUCHARINC, M. Sylvie VAISSADE, MME Amandine BATIFOULIER, M. Alberto COSTANTINI, MME Céline CHARRIAUD, M. Pierre CHASSANG, MME Yolande CHASSANG, 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. Christian GENDRE, M. Éric GOMESSE, M. Jérôme GRAS, MME Nadine JANVIER, MME Annick MALLET, 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, MME Marie PETITIMBERT, M. Loïc POUDEROUX, M. Marc POUGNET, M. Jean-Claude PRIVAT, M. Bernard REMISE, MME Bernadette RESCHE, M. Robert ROUSSEL, M. Jean-Luc SABATIER, M. Christophe VIDAL.

Absents excusés :

MME Agnès AMARGER, M. Frédéric ASTRUC, M. Hervé VIGIER, M. Claude BONNEFOI, M. Bernard COUDY, M. Philippe ECHALIER, M. Jonathan LAROUSSINIE, MME Nathalie LESTEVEN, MME Marine NEGRE, M. Olivier REVERSAT, M. Christian RISS, MME Sylvie PORTAL, M. Jean-Paul RESCHE, MME Patricia ROCHÈS, M. Michel ROUFFIAC, M. Pierre SEGUIS, M. David VITAL.

Pouvoirs :

MME Béatrice ANTONY donne pouvoir à M. Jean-Paul BERTHET
MME Nicole BATIFOL donne pouvoir à M. Jean-Luc BOUCHARINC
M. Éric BOULDOIRES donne pouvoir à M. Philippe DELORT
M. Marcel CHASTANG donne pouvoir à M. Christian GENDRE
MME Bonnie DELEPINE donne pouvoir à M. Jérôme GRAS
M. Vital GENDRE donne pouvoir à M. Bernard REMISE
MME Martine GUIBERT donne pouvoir à M. Marc POUGNET
MME Olivia GUEROUULT donne pouvoir à M. Philippe DE LAROCHE
M. Jean-Pierre JOUVE donne pouvoir à MME Annick MALLET
M. Pascal POUDEVIGNE donne pouvoir à M. Pierre CHASSANG
MME Jeanine RICHARD donne pouvoir à M. Bernard MAURY
MME Maryline VICARD donne pouvoir à MME Emmanuelle NIOCEL JULHES

Monsieur Loïc POUDEROUX 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 **20 DEC. 2024**, 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 **20 DEC. 2024**. 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 : RESSOURCES HUMAINES - RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

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'examen du RSU 2023 lors de la séance du Comité Social Territorial du 5 décembre 2024 annexé à la délibération ;

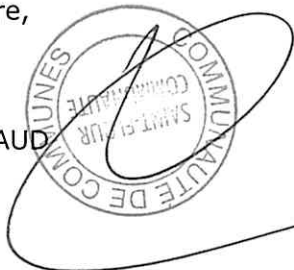
Le Conseil Communautaire, après avoir entendu l'exposé du rapporteur et après en avoir délibéré,

PREND ACTE du rapport social unique 2023 de Saint-Flour Communauté.

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,

Loïc POUDEROUX

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20241218-DELIB2024-296-DE
Date de télétransmission : 20/12/2024
Date de réception préfecture : 20/12/2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



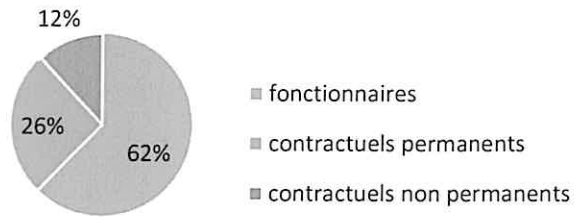
SAINT-FLOUR COMMUNAUTE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Cantal.

Effectifs

➔ 151 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 94 fonctionnaires
- > 39 contractuels permanents
- > 18 contractuels non permanents



➔ 15 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

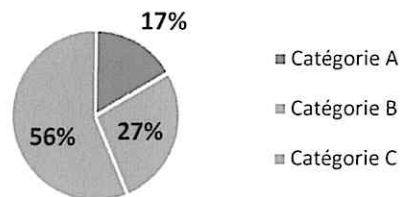
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 83 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

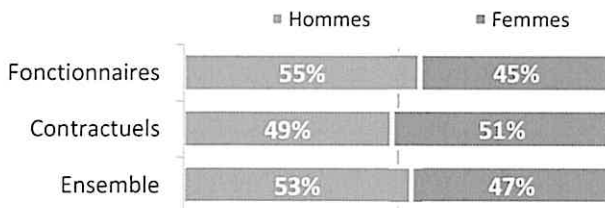
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	36%	24%
Technique	61%	21%	49%
Culturelle	4%	36%	14%
Sportive	3%	8%	5%
Médico-sociale	1%		1%
Police			
Incendie			
Animation	12%		8%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

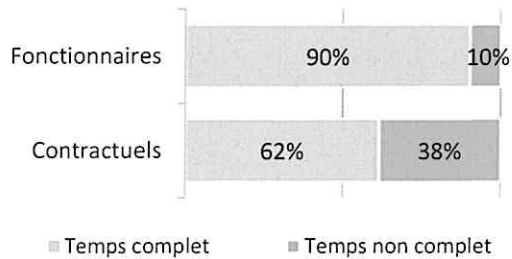


➔ Les principaux cadres d'emplois

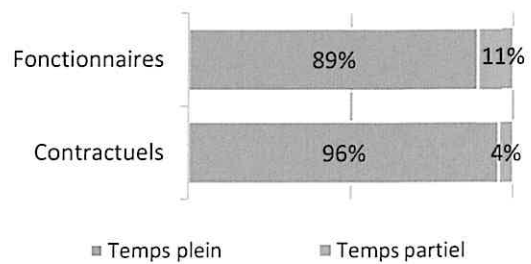
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	34%
Adjointes administratifs	12%
Assistantes d'enseignement artistique	10%
Attachés	8%
Techniciens	5%

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%	57%
Administrative	11%	14%
Animation	9%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
17% des femmes à temps partiel

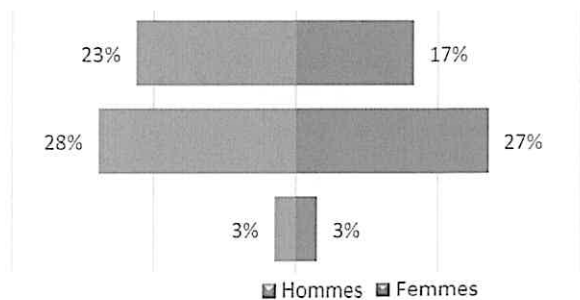
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,01
Contractuels permanents	42,63
Ensemble des permanents	45,02
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,94

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

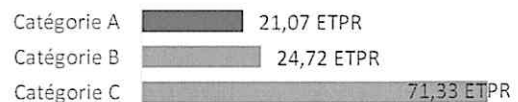
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 132,82 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 87,25 fonctionnaires
- > 29,87 contractuels permanents
- > 15,70 contractuels non permanents

241 732 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2023, 21 arrivées d'agents permanents et 19 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
131 agents	133 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-1,1%
Contractuels	↗	8,3%
Ensemble	↗	1,5%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	58%
Démission	21%
Mise en disponibilité	11%
Mutation	5%
Départ à la retraite	5%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	71%
Arrivées de contractuels	19%
Voie de mutation	5%
Réintégration et retour	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés
- ➔ Aucun 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
- ➔ 46 avancements d'échelon et 12 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 24,01 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	21 765 027 €	Charges de personnel*	5 226 486 €	➔	Soit 24,01 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :

Primes et indemnités versées :	466 710 €
IFSE :	394 077 €
CIA :	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 476 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	15 390 €
Supplément familial de traitement :	40 542 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

359 883 €

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	40 961 €	37 113 €	31 161 €	s	26 174 €	23 900 €
Technique	41 309 €	s	36 875 €	27 205 €	25 509 €	25 089 €
Culturelle	s	30 312 €	s	25 048 €		
Sportive			28 538 €	s		
Médico-sociale					s	
Police						
Incendie						
Animation			29 891 €		26 195 €	
Toutes filières	40 900 €	33 971 €	31 928 €	25 666 €	25 675 €	24 670 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,98 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	13,51%
Contractuels sur emplois permanents	15,34%
Ensemble	13,98%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 331 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 8 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 156 €			7 347 €			6 873 €			9 294 €		
Catégorie B	5 524 €			3 200 €			s			1 966 €		
Catégorie C	1 936 €			2 330 €			2 231 €			352 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20241218-DELIB2024-296-DE
Date de télétransmission : 20/12/2024
Date de réception préfecture : 20/12/2024

Absences

➔ En moyenne, 25 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,07%	0,52%	3,73%	1,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,84%	0,52%	4,99%	1,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,84%	0,93%	5,11%	2,92%

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)
- ➔ 100,0 % 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

- ➔ 9 accidents du travail déclarés au total en 2023
- > 6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 20 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ 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

Dernière mise à jour : 2020

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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

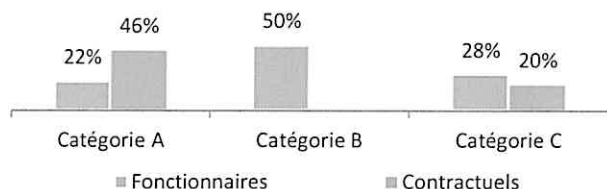
- ➔ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ➔ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ➔ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C
- ➔ 28 224 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

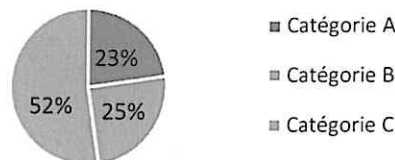
➔ En 2023, 28,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 88 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 37 116 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	77 %
Coût de la formation des apprentis	9 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	10 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	69%
Autres organismes	31%

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	15 290 €
Montant moyen par bénéficiaire	154 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

➔ Comité Social Territorial

4 jours de grève recensés en 2023

4 réunions en 2023 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 »

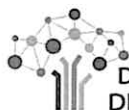
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
--	---	---

** 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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2023
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 : octobre 2024

Version 1

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20241218-DELIB2024-296-DE
Date de télétransmission : 20/12/2024
Date de réception préfecture : 20/12/2024