

Conseillers en exercice : 77 L'an deux mille vingt-cinq, le dix-sept décembre, à dix-neuf
Présents : 43 heures, le Conseil Communautaire s'est réuni en séance
Absents excusés : 19 ordinaire à la salle des Conférences du Rozier Coren à
Pouvoirs : 15 Saint-Flour, après convocation légale en date du 11
Votants : 58 décembre 2025, 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. Jean-Luc BOUCHARINC, M. Alberto COSTANTINI, MME Céline CHARRIAUD, M. Pierre CHASSANG, M. Benjamin SALSON, M. Gilbert CHEVALIER, M. Guy CLAVILIER, M. Philippe DE LAROCHE, M. Frédéric DELCROS, M. Philippe DELORT, MME Ghislaine DELRIEU, M. Philippe ECHALIER, M. Christian GENDRE, M. Jérôme GRAS, M. Axel JOURQUIN, MME Annick MALLET, M. Bernard MAURY, M. Guy MICHAUD, M. Daniel MIRAL, M. Jean-Jacques MONLOUBOU, M. Gérard MOULIADE, 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, MME Jeanine RICHARD, M. Michel ROUFFIAC, M. Robert ROUSSEL, M. Serge TALAMANDIER, M. Christophe VIDAL, M. David VITAL.

Absents excusés :

MME Pierrette BEAUREGARD, M. Hervé VIGIER, M. Richard BONAL, M. Claude BONNEFOI, M. Robert BOUDON, MME Yolande CHASSANG, M. Bernard COUDY, M. Gérard DELPY, M. Éric GOMESSE, MME Nadine JANVIER, M. Jonathan LAROUSSINIE, MME Nathalie LESTEVEN, M. Louis NAVECH, MME Sylvie PORTAL, M. Pascal POUDEVIGNE, M. Jean-Paul RESCHE, M. Olivier REVERSAT, MME Patricia ROCHÈS, M. Pierre SEGUIS.

Pouvoirs :

MME Béatrice ANTONY donne pouvoir à M. Jean-Paul BERTHET
M. Frédéric ASTRUC donne pouvoir à M. Jean-Luc BOUCHARINC
M. Gilles BIGOT donne pouvoir à MME Marina BESSE
M. Jean-Marc BOUDOU donne pouvoir à M. Daniel MIRAL
M. Éric BOULDOIRES donne pouvoir à M. Philippe DELORT
M. Gérard COURET donne pouvoir à M. Jean-Jacques MONLOUBOU
MME Bonnie DELEPINE donne pouvoir à MME Annick MALLET
M. Vital GENDRE donne pouvoir à M. Bernard REMISE
M. Gilbert GLANDIERES donne pouvoir à M. René PELISSIER
M. Christian GRENIER donne pouvoir à M. Jean-Luc PERRIN
MME Olivia GUEROUT donne pouvoir à M. Philippe DE LAROCHE
MME Martine GUIBERT donne pouvoir à M. Marc POUGNET
M. Jean-Marie MEZANGE donne pouvoir à M. David VITAL
MME Marine NEGRE donne pouvoir à MME Marie PETITIMBERT
MME Maryline VICARD donne pouvoir à M. Jean-Claude PRIVAT

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 **22 DEC. 2025**, 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 **22 DEC. 2025**

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 2024

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 2024 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 de la présentation du rapport social unique 2024 de Saint-Flour Communauté.

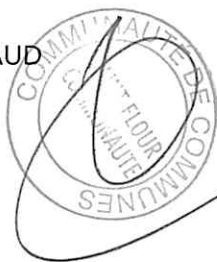
POUR : 58 VOIX

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

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20251217-DELIB2025-250-DE
Date de télétransmission : 22/12/2025
Date de réception préfecture : 22/12/2025

La Présidente,

Céline CHARRIAUD



Le secrétaire de séance,

Loïc POUDEROUX



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



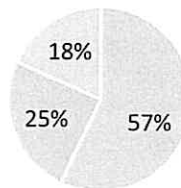
SAINT-FLOUR COMMUNAUTE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Cantal.

Effectifs

➔ 158 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 90 fonctionnaires
- > 39 contractuels permanents
- > 29 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 18 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

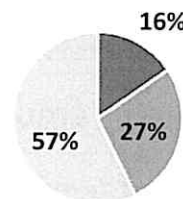
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 69 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	28%	24%
Technique	59%	26%	49%
Culturelle	4%	36%	14%
Sportive	3%	5%	4%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	11%	5%	9%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

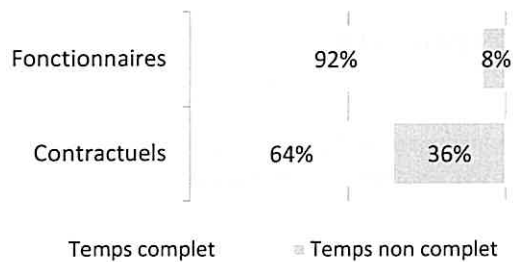
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	54%	46%
Contractuels	46%	54%
Ensemble	52%	48%

➔ Les principaux cadres d'emplois

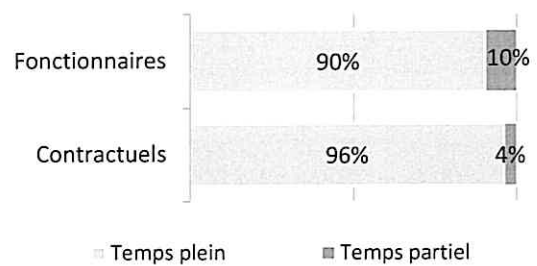
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	34%
Adjointes administratifs	12%
Assistants d'enseignement artistique	9%
Attachés	8%
Techniciens	5%

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%
Animation	10%	0%
Administrative	5%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

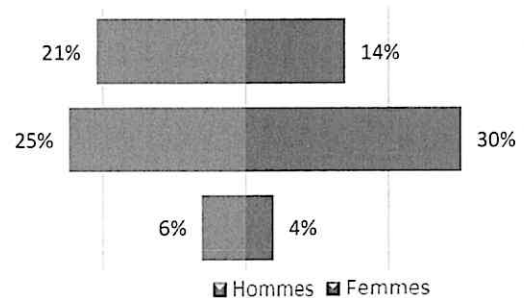
4% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,17	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,24	
Ensemble des permanents	43,47	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	38,71	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

➔ 136,20 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

> 85,01 fonctionnaires
> 33,49 contractuels permanents
> 17,70 contractuels non permanents

247 884 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	21,47 ETPR
Catégorie B	24,48 ETPR
Catégorie C	72,55 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

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

Mouvements

- ➔ En 2024, 29 arrivées d'agents permanents et 21 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 ¹	Effectif physique au 31/12/2024
121 agents	129 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-1,1%
Contractuels	↗	30,0%
Ensemble	↗	6,6%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	62%
Mutation	14%
Démission	10%
Mise en disponibilité	5%
Départ à la retraite	5%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	62%
Arrivées de contractuels	17%
Intégration directe	10%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ 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

- ➔ 37 avancements d'échelon et un avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	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 25,55 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	22 275 756 €	Charges de personnel*	5 690 542 €	➔	Soit 25,55 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 548 842 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	442 820 €	358 959 €
IFSE :	421 528 €	
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	4 096 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 710 €	
Supplément familial de traitement :	37 448 €	
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	42 139 €	37 433 €	33 635 €	s	26 842 €	23 900 €
Technique	44 068 €	s	34 519 €	28 726 €	27 584 €	24 991 €
Culturelle	s	31 242 €	s	36 139 €		s
Sportive			28 838 €	s		
Médico-sociale					s	s
Police						
Incendie						
Animation			32 132 €	s	26 759 €	s
Toutes filières	42 947 €	34 465 €	32 787 €	31 589 €	27 326 €	24 312 €

*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 12,48 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,35%
Contractuels sur emplois permanents	12,80%
Ensemble	12,48%

➔ 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

➔ 234 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

➔ 15 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024

➔ 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	8 872 €			8 227 €			6 008 €			6 494 €		
Catégorie B	6 354 €			3 241 €			1 821 €			2 866 €		
Catégorie C	2 017 €			2 849 €			1 195 €			278 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 24 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,38%	1,36%	3,47%	0,63%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,57%	1,36%	5,00%	0,63%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,61%	2,15%	5,26%	3,94%

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)
- ➔ 29,7 % des agents permanents 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

- ➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2024
- > 7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 9 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ FORMATION
8 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

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.

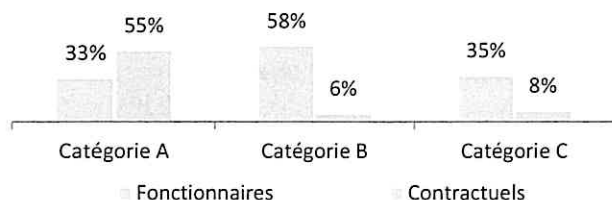
5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 25 860 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

- ➔ En 2024, 34,1% des agents permanents 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 2024



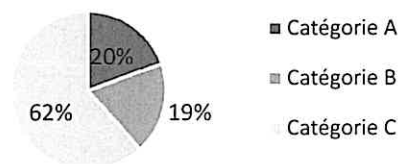
- ➔ 5 507 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	0 %
Frais de déplacement	30 %
Autres organismes	70 %

- ➔ 164 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	87%
Autres organismes	13%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2024 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 : <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : <i>Absences médicales</i> + 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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES
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 : septembre 2025

Version 1

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20251217-DELIB2025-250-DE
Date de télétransmission : 22/12/2025
Date de réception préfecture : 22/12/2025