

**Délibération n°28**

Effectif légal du conseil  
communautaire :  
60

Nombre de conseillers  
en exercice :  
60

Nombre de conseillers  
présents ou représentés :  
59

Nombre de votants :  
59

Date de convocation :  
03 novembre 2021

Date d'affichage du  
compte-rendu :  
17 novembre 2021

**Objet : Rapport social  
unique 2020**

**L'AN deux mille vingt et un, le mardi 09 novembre,**  
le conseil communautaire, convoqué le 03 novembre 2021  
s'est réuni à Mozac, Salle l'Arlequin, à 18 heures 30 minutes,  
sous la présidence de M Frédéric BONNICHON, Président.

**PRESENTS**

Mme ABELARD Nathalie, M AGBESSI Eric, M AYRAL Jean-Paul , M  
BEAURE Nicolas, M BELDA José, Mme BERTHELEMY Hélène, M  
BOISSET Jean-Pierre, M BONNICHON Frédéric, M BOUCHET Boris,  
Mme CACERES Marie, M CARTAILLER Philippe, M CAZE Alain, M  
CHANSARD Gérard, M CHASSAING Pierre, M DE ABREU Jérôme,  
Mme DE MARCHI Véronique, M DEAT Alain, M DERSIGNY Eric, M  
DESMARETS Pierre, M DUBOIS Gérard, M DUCHÉ Dominique, Mme  
DUPONT Laurence, M GAILLARD Philippe, M GAUTHIER Patrice, M  
GRENET Daniel, Mme GRENET Michèle, M GRENET Roland, M  
HEBRARD Jean-Pierre, Mme HOARAU Catherine, M IMBERT Didier,  
M JEAN Daniel, Mme LAFARGE Anne-Catherine, M MAGNET Fabrice,  
M MAGNOUX André, Mme MARTINHO Corinne, M MELIS Christian,  
M MESSEANT Jean-François, M MICHEL Didier, Mme NIORT  
Nathalie, M PECOUL Pierre, M RAYMOND Vincent, M REGNOUX  
Marc, M ROUGEYRON Denis, M THEVENOT Laurent, Mme VAUGIEN  
Evelyne, Mme VEYLAND Anne, M VILLAFRANCA Grégory,  
**titulaires.**

Mme GRENIER Arlette, Mme LOUSTE-SOL Véronique, Mme RIOTON  
Samya, **suppléantes.**

**ABSENTS EXCUSÉS :**

*Absents représentés ou suppléés :*

- M BRAULT Charles a donné pouvoir à M VILLAFRANCA Grégory,
- M CHAUVIN Lionel a donné pouvoir à M BONNICHON Frédéric,
- Mme MOURNIAC-GILORMINI Virginie a donné pouvoir à M CHASSAING  
Pierre,
- Mme PANIAGUA Murielle a donné pouvoir à M REGNOUX Marc,
- Mme PERRETON Régine a donné pouvoir à M RAYMOND Vincent,
- Mme PIRES-BEAUNE Christine a donné pouvoir à M DE ABREU Jérôme,
- M RAYNAUD Jean-Louis a donné pouvoir à Mme BERTHELEMY Hélène,
- M VERMOREL Pierrick a donné pouvoir à Mme VAUGIEN Evelyne,
- M WEINMEISTER Nicolas a donné pouvoir à Mme HOARAU Catherine,

- M BARBECOT Jacques conseiller communautaire unique de Pulvérières,  
remplacé par Mme GRENIER Arlette, conseillère communautaire  
suppléante,
- M BIGAY Bertrand conseiller communautaire unique de Le Cheix-sur-  
Morge, remplacé par Mme LOUSTE-SOL Véronique, conseillère  
communautaire suppléante,
- M CHASSAGNE Eugène conseiller communautaire unique de Les Martres-  
sur-Morge, remplacé par Mme RIOTON Samya, conseillère  
communautaire suppléante,

*Absent :*

- Mme ROUSSEL Sandrine

< > < > < > < > < >

**Secrétaire de Séance :** M HEBRARD Jean-Pierre

## **Rapport n°28 - Rapport social unique 2020**

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;  
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant statut général de la fonction publique territoriale ;  
Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et notamment l'article 5 ;  
Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 ;  
Vu l'avis du comité technique du 15 octobre 2021 ;

Considérant l'obligation d'établir annuellement le rapport social unique ;  
Considérant l'obligation de le soumettre à l'avis du comité technique ;  
Considérant le rapport social unique (RSU) présenté à l'assemblée, qui dresse l'état des lieux de la situation du personnel au 31 décembre 2020 ;

**Le conseil communautaire, sur proposition du Conseiller délégué au développement des ressources humaines, prend acte du Rapport Social Unique de la communauté d'agglomération Riom Limagne et Volcans.**

***Fait et délibéré en séance les mêmes jour, mois, an que dessus.***

***Pour extrait conforme.  
A Riom, le 10 novembre 2021***

***Le Président***

**Frédéric BONNICHON**



*La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication. Elle peut également faire l'objet d'un recours gracieux auprès de la Communauté d'Agglomération, étant précisé que celle-ci dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre et qu'un silence de deux mois vaut décision implicite de rejet. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite, pourra elle-même être déférée à ce même Tribunal Administratif dans un délai de deux mois. (Articles R.421-1 et suivants du Code de Justice Administrative et L.231-4 du Code des Relations entre le Public et l'Administration).*

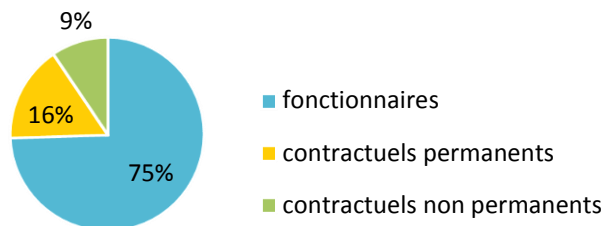
## ➔ CA RIOM LIMAGNE ET VOLCANS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Puy-de-Dôme.

### Effectifs

#### ➔ 361 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 269 fonctionnaires
- > 58 contractuels permanents
- > 34 contractuels non permanents



#### ➔ 5 contractuels permanents en CDI

#### ➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

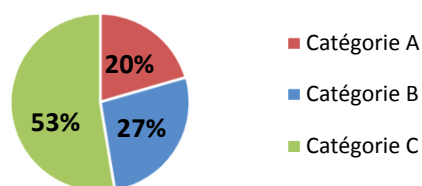
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 65 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

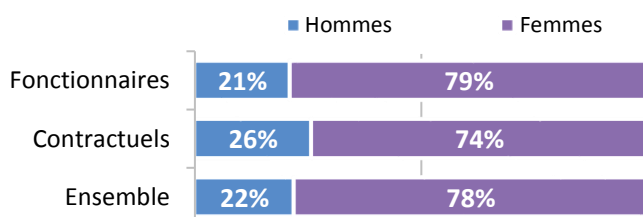
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	16%	22%
Technique	34%	38%	35%
Culturelle	15%	28%	17%
Sportive	4%	7%	5%
Médico-sociale	18%	10%	17%
Police			
Incendie			
Animation	4%	2%	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut



#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

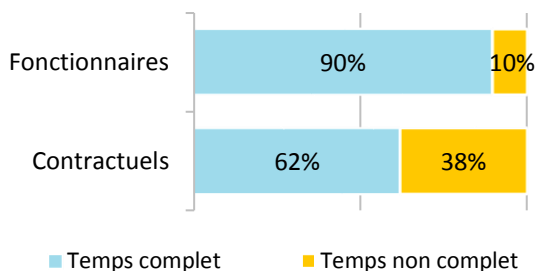
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	25%
Adjointes administratifs	10%
Auxiliaires de puériculture	9%
Attachés	7%
Assistants d'enseignement artistique	6%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020

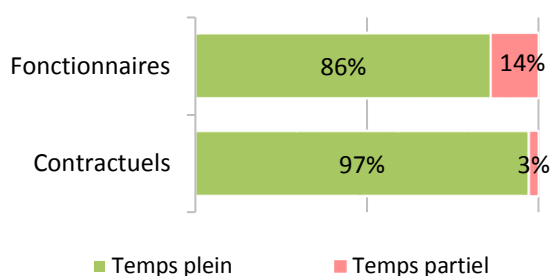
Accusé de réception en préfecture  
063-200070753-20211109-DELIB2021110928-DE  
Date de télétransmission : 17/11/2021  
Date de réception préfecture : 17/11/2021

## 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
Technique	23%	18%
Culturelle	10%	81%
Médico-sociale	4%	17%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

5% des hommes à temps partiel  
14% des femmes à temps partiel

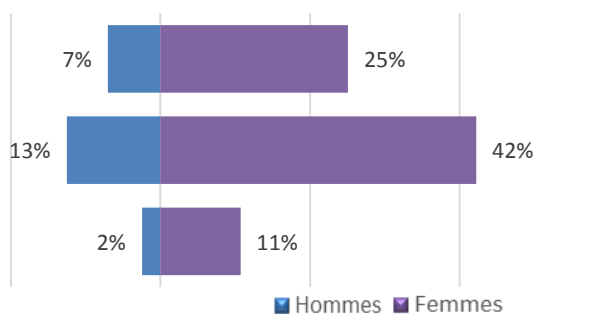
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,62
Contractuels permanents	35,17
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>43,77</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,26

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

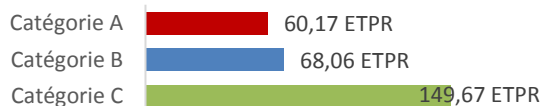
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 300,44 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 240,00 fonctionnaires
- > 37,90 contractuels permanents
- > 22,54 contractuels non permanents

546 801 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> 11 agents en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

### ➔ En 2020, 102 arrivées d'agents permanents et 90 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
315 agents	327 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-1,5%
Contractuels	↗	38,1%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>3,8%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	67%
Mise en disponibilité	11%
Départ à la retraite	10%
Congé parental	4%
Détachement	2%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	53%
Arrivées de contractuels	25%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct	8%
Voie de détachement	1%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

## Évolution professionnelle

### ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

### ➔ 3 lauréats d'un concours nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

### ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### ➔ 104 avancements d'échelon et 17 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2020

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Accusé de réception en préfecture  
063-200070753-20211109-DELIB2021110928-DE  
Date de télétransmission : 17/11/2021  
Date de réception préfecture : 17/11/2021

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 27,87 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>46 205 591 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>12 879 188 €</b>	➔	<b>Soit 27,87 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>7 886 827 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>496 898 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 100 034 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	4 754 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	55 098 €		
Supplément familial de traitement :	88 143 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	41 795 €	40 752 €	27 482 €	24 067 €	27 285 €	s
Technique	43 994 €	39 549 €	34 897 €	25 641 €	21 417 €	20 787 €
Culturelle	45 180 €		32 920 €	34 577 €	27 541 €	s
Sportive			27 785 €	s		
México-sociale	33 215 €	24 185 €			24 793 €	s
Police						
Incendie						
Animation			29 850 €		23 110 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>39 278 €</b>	<b>35 586 €</b>	<b>30 550 €</b>	<b>27 192 €</b>	<b>23 869 €</b>	<b>20 772 €</b>

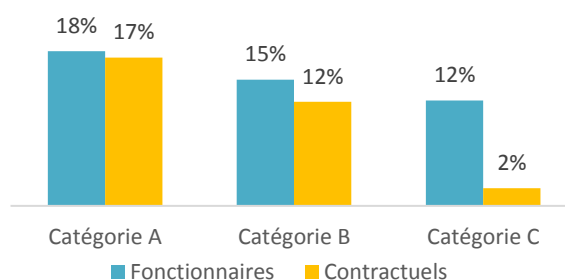
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,95 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>14,28%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>11,79%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,95%</b>

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 76 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 522 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

### ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

en 2020, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Accusé de réception en préfecture  
063-200070753-20211109-DELIB2021110928-DE  
Date de télétransmission : 17/11/2021  
Date de réception préfecture : 17/11/2021

## Absences

➔ En moyenne, 26,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,52%	0,87%	3,87%	3,49%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,17%	0,87%	6,06%	3,49%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,57%	1,49%	7,31%	4,42%

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)
- ➔ 35,1 % 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

➔ 17 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 4,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 20 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
2 conseillers de prévention
- ➔ **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**  
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

## 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.

**17 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

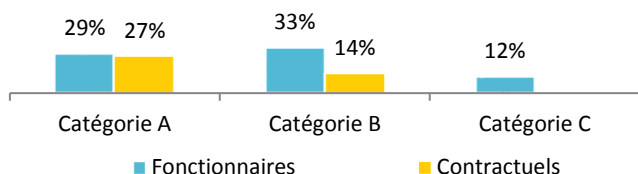
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 94 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 16 330 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Accusé de réception en préfecture  
063-200070753-20211109-DELIB2021110928-DE  
Date de télétransmission : 17/11/2021  
Date de réception préfecture : 17/11/2021

## Formation

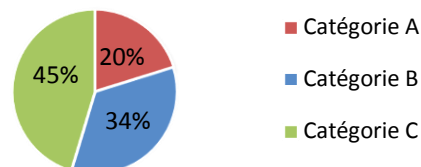
➔ en 2020, 19,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 322 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 93 673 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	59 %
Autres organismes	36 %
Frais de déplacement	5 %

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

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	18%
Interne à la collectivité	2%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	10 065 €
Montant moyen par bénéficiaire	90 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

## Relations sociales

➔ Jours de grève

138 jours de grève recensés en 2020

➔ Comité Technique Local

4 réunions en 2020 dans la collectivité  
4 réunions du CHSCT



## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

*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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2021

Version 3

Accusé de réception en préfecture  
063-200070753-20211109-DELIB2021110928-DE  
Date de télétransmission : 17/11/2021  
Date de réception préfecture : 17/11/2021