

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
Délibération n° CC-2025-079

L'an deux mille vingt-cinq

Le vingt-trois septembre à dix-neuf heures

Le Conseil Communautaire dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la Salle Valéry Giscard d'Estaing à Mornant, sous la présidence de Monsieur Renaud PFEFFER.

Date de convocation : 17 septembre 2025

Nombre de membres :

En exercice	37
Présents	25
Votes	34

PRESENTS :

Renaud PFEFFER, Yves GOUGNE, Marc COSTE, Fabien BREUZIN, Christian FROMONT, Jean-Pierre CID, Arnaud SAVOIE, Olivier BIAGGI, Pascal OUTREBON, Luc CHAVASSIEUX, Françoise TRIBOLLET, Charles JULLIAN, Caroline DOMPNIER DU CASTEL, François PINGON, Jean-Luc BONNAFOUS, Anne RIBERON, Anik BLANC, Pascale CHAPOT, Patrick BERRET, Pascale DANIEL, Christèle CROZIER, Cyprien POUZARGUE, Gérard MAGNET, Anne-Sophie DEVAUX, Bernard CHATAIN

ABSENTS / EXCUSES :

Loïc BIOT, Véronique MERLE, Raphaëlle GUERIAUD

PROCURATIONS :

Isabelle BROUILLET donne procuration à Marc COSTE
Magali BACLE donne procuration à Fabien BREUZIN
Stéphanie NICOLAY donne procuration à François PINGON
Bruno FERRET donne procuration à Anne RIBERON
Denis LANCHON donne procuration à Jean-Pierre CID
Marilyne SEON donne procuration à Olivier BIAGGI
Thierry BADEL donne procuration à Charles JULLIAN
Hélène DESTANDAU donne procuration à Cyprien POUZARGUE
Séverine SICHE-CHOL donne procuration à Françoise TRIBOLLET

SECRETAIRE DE SEANCE : Bernard CHATAIN

**RESSOURCES
HUMAINES**

**Présentation du
rapport social unique
de l'année 2024**

Rapporteur : Monsieur Renaud PFEFFER, Président

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu les articles L. 231-1 à L. 231-4 et R. 231-1 à R. 232-8 du code général de la Fonction Publique,

Vu les statuts de la Communauté de Communes du Pays Mornantais validés par arrêté préfectoral n° 69-2024-09-24-00001 en date du 24 septembre 2024,

Vu l'avis du Comité Social territorial,

Considérant la nécessité de présenter le rapport social unique au Conseil Communautaire,

Le rapport social unique, issu de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 remplace le bilan social, produit auparavant tous les deux ans. Ce rapport est désormais annuel et contient toutes les données sociales de la collectivité, relatives aux effectifs, à l'organisation, au temps de travail, à la



rémunération ou encore à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes...

Il s'agit d'un outil RH qui permet de dresser un état des lieux des caractéristiques du personnel de la collectivité mais également un outil de dialogue social qui permet de définir les orientations et plans d'action en matière de gestion des ressources humaines en fonction des axes d'amélioration identifiés.

Il est présenté en Conseil et la synthèse des éléments, annexée à ce rapport, est rendue publique avant le 31 décembre de chaque année.

Où l'exposé de son rapporteur et après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire, à l'unanimité des membres présents ou représentés :

Certifié exécutoire

Transmis en
Préfecture le 26 SEP. 2025

Notifié ou publié
le 26 SEP. 2025

Le Président

ACTE de la présentation du rapport social unique,

VALIDE la publication de ce rapport.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Pour copie certifiée conforme.

*La présente délibération
peut faire l'objet d'un
recours gracieux auprès
du Président ou d'un
recours en annulation
devant le Tribunal
Administratif de Lyon,
184 rue Duguesclin 69003
Lyon /
www.telerecours.fr, dans
un délai de 2 mois suivant
sa publication*

PUBLIE LE 26 SEPTEMBRE 2025
RENAUD PFEFFER, PRESIDENT



Le Président,
Renaud PFEFFER



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



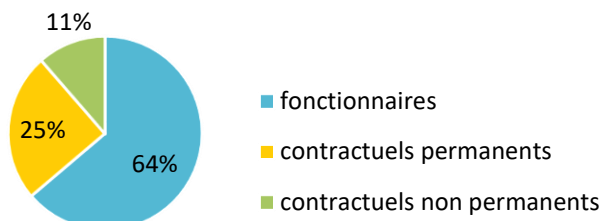
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS MORNANTAIS

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 Rhône.

Effectifs

➔ 105 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 67 fonctionnaires
- > 26 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



➔ 4 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

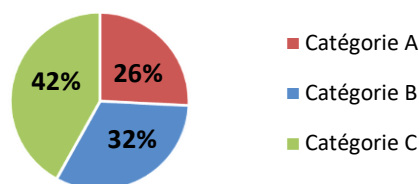
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

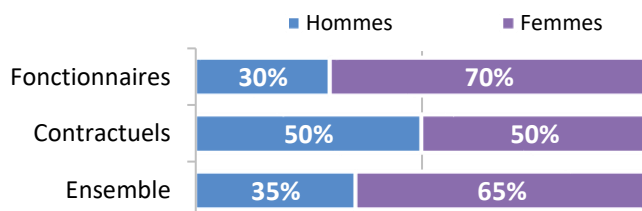
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	58%	38%	53%
Technique	34%	23%	31%
Culturelle	1%	4%	2%
Sportive	1%	27%	9%
Médico-sociale	3%	8%	4%
Police			
Incendie			
Animation	1%		1%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

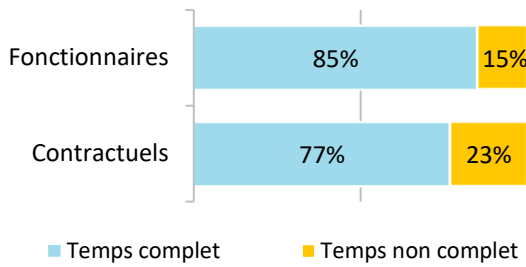


➔ Les principaux cadres d'emplois

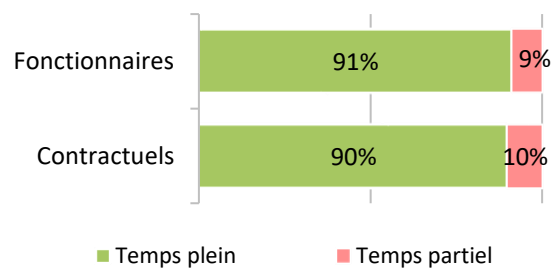
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoint administratifs	22%
Adjoint techniques	17%
Rédacteurs	16%
Attachés	15%
Educateurs des APS	9%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou partiel



➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	17%	33%
Administrative	15%	20%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

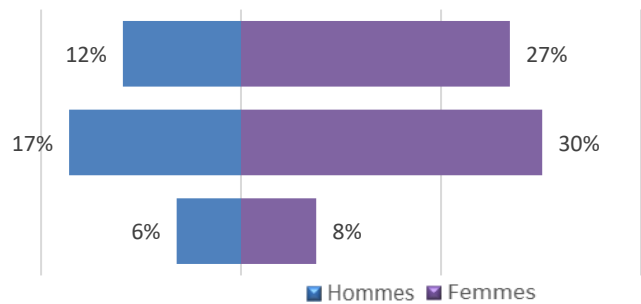
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,35
Contractuels permanents	36,54
Ensemble des permanents	44,33
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	27,08

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

➔ 91,33 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 60,91 fonctionnaires
- > 22,83 contractuels permanents
- > 7,59 contractuels non permanents

166 221 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	21,43 ETPR
Catégorie B	28,42 ETPR
Catégorie C	33,89 ETPR

Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 6 agents en disponibilité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2024, 18 arrivées d'agents permanents et 14 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
89 agents	93 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	4,7%
Contractuels	↗	4,0%
Ensemble	↗	4,5%

➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats remplaçants	57%
Mutation	14%
Démission	14%
Départ à la retraite	14%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Remplacements (contractuels)	33%
Voie de détachement	11%
Voie de mutation	6%

* 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

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 17 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 50,0 % femmes

dont 0,0 % de catégorie C

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 35,68 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	12 937 220 €	Charges de personnel*	4 616 233 €	➔	Soit 35,68 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 935 052 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	235 194 €
Primes et indemnités versées :	618 093 €		
IFSE :	588 889 €		
CIA :	19 181 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	10 705 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	100 786 €		
Supplément familial de traitement :	22 861 €		
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	52 043 €	43 383 €	33 854 €	36 149 €	28 690 €	26 304 €
Technique	51 802 €	s	35 161 €	s	28 466 €	26 908 €
Culturelle				s	s	
Sportive			s	28 759 €		
Médico-sociale	37 738 €	s				
Police						
Incendie						
Animation			s			
Toutes filières	50 233 €	39 104 €	34 131 €	33 031 €	28 575 €	26 609 €

*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 21,06 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,83%
Contractuels sur emplois permanents	21,70%
Ensemble	21,06%

- ➔ 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
- ➔ 707,09 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ 13 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	10 135 €	195 €	2%	16 679 €	217 €	1%	7 512 €	292 €	4%	s	s	
Catégorie B	7 245 €	159 €	2%	6 685 €	278 €	4%	6 405 €	272 €	4%	7 629 €	196 €	3%
Catégorie C	3 947 €	280 €	7%	4 466 €	289 €	6%	2 769 €	75 €	3%	s		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 11,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 11,4 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)	3,13%	1,54%	2,69%	0,14%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,13%	1,54%	2,69%	0,14%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,13%	1,54%	2,69%	0,14%

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)

➔ 29,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 1,9 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 7 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 2 travailleurs handicapés en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 46 380 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**
17 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 3 718 €

Coût par jour de formation : 219 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 4 028 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

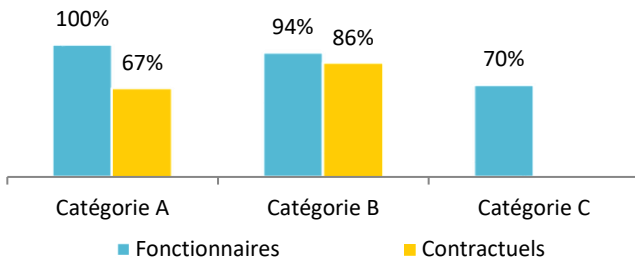
Dernière mise à jour : 2023

Formation

➔ En 2024, 77,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 342 jours de formation par agent permanent en 2024

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024

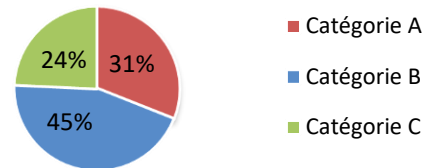


➔ 45 090 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	58 %
Coût de la formation des apprentis	2 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	36 %

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	20%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	9 008 €
Montant moyen par bénéficiaire	145 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

➔ Comité Social Territorial

7 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 :

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 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.



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 : août 2025

Version 1