

COMMUNAUTE DE
COMMUNES DU PAYS
MORNANTAIS
Le Clos Fournereau
CS 40107
69440 MORNANT

EXTRAIT
DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
Délibération n° CC-2026-135

Envoyé en préfecture le 28/09/2026
Reçu en préfecture le 28/09/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20260922-CC_2026_135-DE



L'an deux mille vingt-six
Le vingt-deux 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 : 15 septembre 2026

Nombre de membres :

En exercice 37
Présents 33
Votes 36

PRESENTS :

Renaud PFEFFER, Fabien BREUZIN, Yves GOUGNE, Olivier BIAGGI, Jean-Pierre CID,
Laurent NAULIN, Arnaud SAVOIE, Luc CHAVASSIEUX, Christèle CROZIER, Morena-
Alina GARCIA, Bruno FERRET, Coralie TRICHARD, Marie-Noëlle CHARLES, Jean-Luc
BONNAFOUS, Christophe VEYRET, Caroline DOMPNIER DU CASTEL, Fabien BONNET,
Nathalie PIALAT, Laurence RABOISSON CROPPI, Pascale CHAPOT, Gaël DOUARD,
Patrick BERRET, Pascale DANIEL, Jean-Marc MACHON, Florence AUDON, Vincent
LECOCQ, Jean-Louis LACROIX, Orélie CONTRERAS, Nicolas TRICCA, Sylvie BROYER,
Gérard MAGNET, Marine SEGUY, Séverine SICHE-CHOL

ABSENT / EXCUSE :

Marc COSTE

PROCURATIONS :

Mélanie TRAVIER donne procuration à Arnaud SAVOIE
Dorothée RODRIGUES donne procuration à Coralie TRICHARD
Stéphanie NICOLAY donne procuration à Yves GOUGNE

SECRETAIRE DE SEANCE : Jean-Marc MACHON

Rapporteur : Monsieur Renaud PFEFFER, Président

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu les articles L 231-1 à L 231-4 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'information au 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...

**RESSOURCES
HUMAINES**

**Présentation du
rapport social unique
de l'année 2025**



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 28 SEP. 2026

Notifié ou publié
le 28 SEP. 2026

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*

Le Président
RENAUD PFEFFER

Le secrétaire de séance,
Jean-Marc MACHON

PUBLIE LE 28 SEPTEMBRE 2026
RENAUD PFEFFER, PRESIDENT





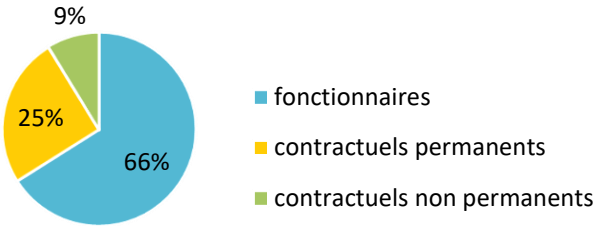
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS MORNANTAIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2025. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](#) des Centres de Gestion par extraction des données 2025 transmises en 2026 par la collectivité au Centre de Gestion du Rhône.

Effectifs

➔ 103 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 68 fonctionnaires
- > 26 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



➔ 5 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

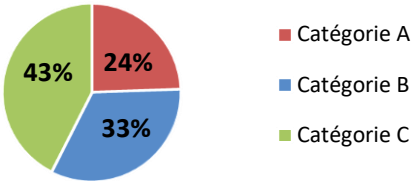
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

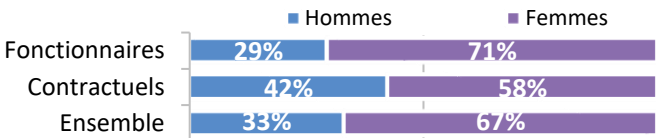
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	57%	35%	51%
Technique	32%	35%	33%
Culturelle	1%	4%	2%
Sportive	4%	23%	10%
Médico-sociale	3%	4%	3%
Police			
Incendie			
Animation	1%		1%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

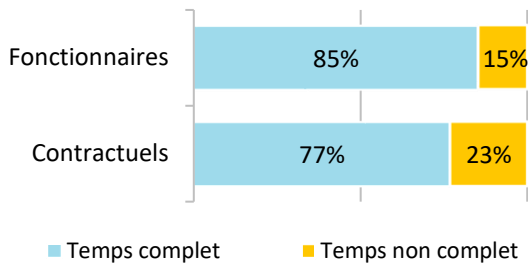


➔ Les principaux cadres d'emplois

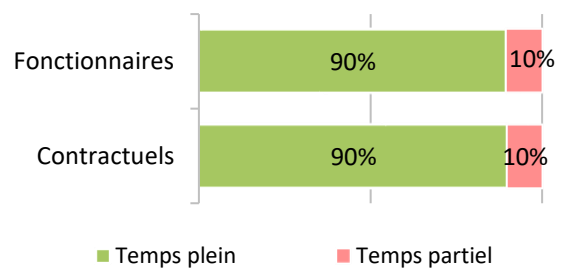
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes administratifs	20%
Adjointes techniques	18%
Rédacteurs	17%
Attachés	14%
Educateurs des APS	10%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps partiel



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

Filière	10 fonctionnaires TNC	6 contractuels TNC
Technique	18%	44%
Sportive	33%	17%
Administrative	13%	11%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

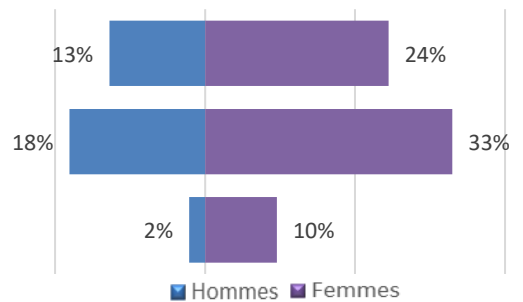
4% des hommes à temps partiel
 14% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,21	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,27	
Ensemble des permanents	44,73	
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	36,39	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

➔ 92,40 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 63,35 fonctionnaires
- > 22,94 contractuels permanents
- > 6,11 contractuels non permanents

168 168 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 6 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2025, 20 arrivées d'agents permanents et 15 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
89 agents	94 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025

Fonctionnaires	↗	4,6%
Contractuels	↗	8,3%
Ensemble	↗	5,6%

➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats dont remplaçants	47%
Démission	33%
Mise en disponibilité	13%
Congé parental	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Remplacements (contractuels)	35%
Intégration directe	5%
Voie de mutation	5%
Réintégration et retour	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2025 - effectif physique théorique
rémunéré au 31/12/2024) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024)

Évolution professionnelle

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

➔ 34 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

➔ Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 0,0 % femmes

dont 0,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 36,6 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	13 052 971 €	Charges de personnel*	4 777 232 €	➔	Soit 36,6 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 020 435 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	196 319 €
Primes et indemnités versées :	641 848 €		
IFSE :	594 695 €		
CIA :	27 663 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	13 588 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	20 274 €		
SFT (titulaire uniquement) :	20 530 €		
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	50 455 €	s	33 760 €	39 006 €	28 497 €	25 547 €
Technique	51 898 €	s	35 451 €	s	29 278 €	26 962 €
Culturelle				s	s	
Sportive			32 474 €	28 342 €		
Médico-sociale	37 793 €	s				
Police						
Incendie						
Animation			s			s
Toutes filières	49 354 €	41 184 €	33 762 €	32 988 €	28 897 €	26 137 €

*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 21,25 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	21,13%
Contractuels sur emplois permanents	21,63%
Ensemble	21,25%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 396,83 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- ➔ 587,77 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- ➔ 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	9 796 €	297 €	3%	15 752 €	427 €	3%	8 159 €	345 €	4%	s	s	
Catégorie B	7 245 €	355 €	5%	6 408 €	268 €	4%	6 594 €	236 €	3%	7 581 €	374 €	5%
Catégorie C	3 921 €	318 €	8%	4 449 €	435 €	9%	3 585 €			s	s	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 5,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,43%	2,08%	1,61%	1,61%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	1,43%	2,08%	1,61%	1,61%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,43%	2,08%	1,61%	1,61%

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)

➔ 29,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 4 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 3,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 23 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, 1 en catégorie B, 3 en catégorie C
- ⇒ 9 647 € 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**
14 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 1 870 €

Coût par jour de formation : 134 €

➔ **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 : 5 923 €

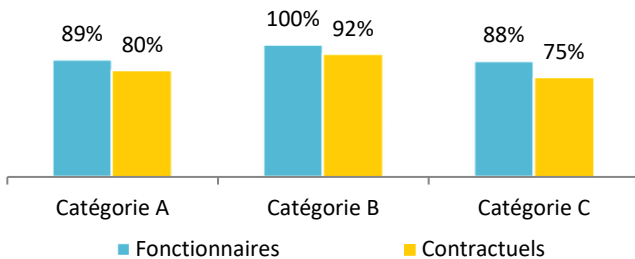
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2025

Formation

- ➔ En 2025, 89,4% 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 2025



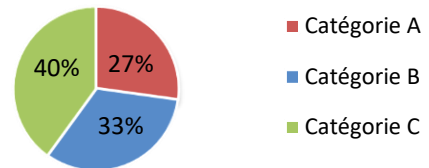
- ➔ 55 725 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	48 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	19 %
Autres organismes	26 %

- ➔ 375 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent en 2025

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	75%
Autres organismes	25%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	6 657 €	9 494 €
Montant moyen par bénéficiaire	202 €	151 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- 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

3 jours de grève recensés en 2025

- ➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2025 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2024

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2025

- + 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 31/12/2025

- + 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 31/12/2024

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2025} \times 365} \times 100$$

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 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 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 2026

Version 1