

## DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 6 OCTOBRE 2023 À 16 H 00

-----  
**Rapport N° 25**  
**RAPPORT SOCIAL UNIQUE**  
-----

Aujourd'hui L'an deux mille vingt trois, le six octobre, le Conseil Municipal de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 29 septembre 2023, s'est réuni à l'Hôtel de Ville, Salle du Conseil Municipal.

**Préside la séance** : Olivier BIANCHI, Maire

**Secrétaire** : Wendy LAFAYE

**Conseiller(e)s présent(e)s :**

Olivier BIANCHI, Christine DULAC ROUGERIE, Dominique BRIAT, Nicolas BONNET, Cyril CINEUX, Isabelle LAVEST, Grégory BERNARD, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Jean-Christophe CERVANTES, Cécile AUDET, Jérôme GODARD, Odile VIGNAL, Christophe BERTUCAT, Anne-Laure STANISLAS, Didier MULLER, Sondès EL HAFIDHI, Charles-André DUBREUIL, Sylviane TARDIEU, Anna AUBOIS, Marion BARRAUD, Géraldine BASTIEN, Laetitia BEN SADOK, Valérie BERNARD, Fatima BISMIR, Alexis BLONDEAU, Julien BONY, Estelle BRUANT, Marion CANALES, Samir EL BAKKALI, Eric FAIDY, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Wendy LAFAYE, Diego LANDIVAR, Cécile LAPORTE, Steve MAQUAIRE-BEAUSOLEIL, Marianne MAXIMI, Pierre MIQUEL, Lucie MIZOULE, Lucas PEYRE, Frédéric PILAUD, Catherine PINET-TALLON, Stanislas RENIE, Pierre SABATIER, Yannick VIGIGNOL, Thomas WEIBEL

**Conseiller(e)s ayant donné pouvoir :**

Rémi CHABRILLAT pouvoir à Yannick VIGIGNOL, Nicaise JOSEPH pouvoir à Dominique BRIAT, Magali GALLAIS pouvoir à Jean-Christophe CERVANTES, Jérôme AUSLENDER pouvoir à Cécile AUDET, Dominique ADENOT pouvoir à Marion CANALES, Jean-Pierre BRENAS pouvoir à Catherine PINET-TALLON, Fatima CHENNOUF-TERRASSE pouvoir à Diego LANDIVAR, Alparslan COSKUN pouvoir à Marianne MAXIMI, Vincent SOULIGNAC pouvoir à Estelle BRUANT

-----  
***Arrivée de Mme BERNARD après l'élection de l'adjointe (question n°2).***

***M. le Maire prononce une suspension de séance après le vote de la question n°3 pour accueillir le Maire de Krementchouk et son Premier Adjoint et procéder au temps protocolaire de signature de l'accord de jumelage.***

***Le quorum étant atteint, la séance reprend à la question n°4.***

***Départs de M. AUSLENDER (pouvoir à Mme AUDET), de M. SABATIER (pouvoir à M. PILAUD) et de M. CHABRILLAT (pouvoir à M. VIGIGNOL) pendant le débat de la question n°7.***

***Arrivée de M. SABATIER avant le vote de la question n°8 (fin du pouvoir à M. PILAUD).***

-----  
**Rapport N° 25**  
**RAPPORT SOCIAL UNIQUE**  
-----

Vu le code général des collectivités territoriales,  
Vu le code général de la fonction publique, notamment en ses articles L231-1 et L231-4,  
Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,  
Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,  
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 5 juin 2023.

La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit dans son article 5 l'élaboration d'un Rapport Social Unique (RSU) annuel à partir du 1er janvier 2021.  
Ce rapport a vocation à rassembler en un seul document les divers rapports élaborés jusqu'à présent à savoir : le bilan social établi tous les deux ans, qui était un rapport sur l'état des collectivités, le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition, le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par l'art L.323-2 du code du travail.

Le Rapport Social Unique est joint en annexe dématérialisée ainsi qu'une synthèse pour en faciliter la lecture.

**Le Conseil municipal prend acte de cette information.**

<b>TOTAL VOTANTS :</b>	<b>0</b>	=	46 Conseillers Présents	+	9 Représentés	-	0 Non participation
<b>TOTAL DES VOIX EXPRIMÉES :</b>	<b>0</b>	=	<b>Pour : 0</b>	+	<b>Contre : 0</b>		
Abstention :	0						

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand

La Secrétaire de séance,  
Wendy LAFAYE

Le Maire,  
Olivier BIANCHI





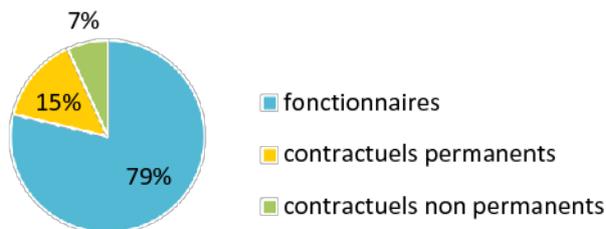
## COMMUNE DE CLERMONT FERRAND

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Puy-de-Dôme.

### Effectifs

#### ➔ 2 279 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 1 794 fonctionnaires
- > 331 contractuels permanents
- > 154 contractuels non permanents



#### ➔ 8 % des contractuels permanents en CDI

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

#### ➔ Précisions emplois non permanents

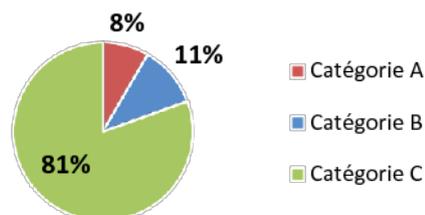
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 70 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et 133 intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

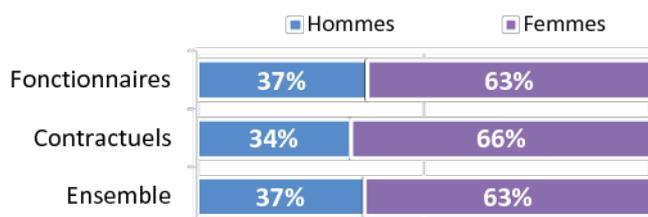
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	26%	22%
Technique	47%	61%	49%
Culturelle	1%	2%	1%
Sportive	2%	0%	1%
Médico-sociale	16%	4%	14%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	11%	6%	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut



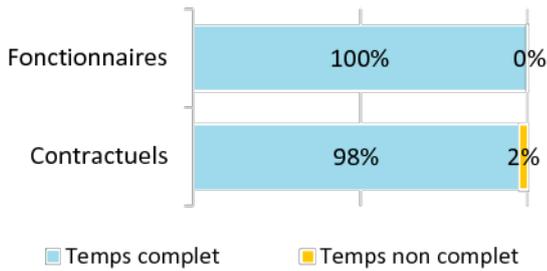
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	42%
Adjointes administratifs	14%
Adjointes d'animation	8%
ATSEM	7%
Auxiliaires de puériculture	5%

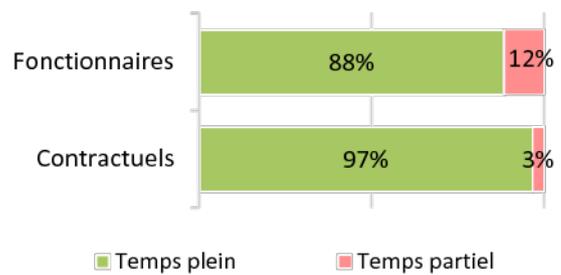
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

## 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



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	1%	0%

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

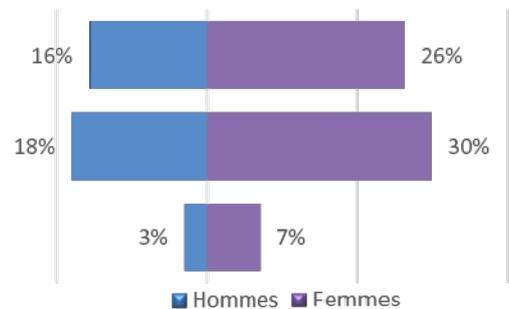
3% des hommes à temps partiel  
15% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,25	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,56	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,89</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	34,64	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

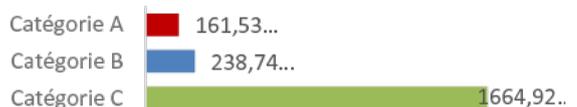
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 2 205,54 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 1 740,36 fonctionnaires
- > 324,83 contractuels permanents
- > 140,35 contractuels non permanents

4 014 083 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 5 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 72 agents en disponibilité
- > 21 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 5 agents détachés au sein de la collectivité
- > 18 agents détachés dans une autre structure
- > 6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

Ville de Clermont-Ferrand – Séance du Conseil Municipal du 6 octobre 2023 – Feuille n°2023/

### ➔ En 2021, 297 arrivées d'agents permanents et 244 départs

57 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
2 072 agents	2 125 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	0,5%
Contractuels	↗	15,3%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>2,6%</b>

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

Fin de contrats remplaçants	32%
Départ à la retraite	18%
Mutation	16%
Démission	12%
Mise en disponibilité	11%

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

Remplacements (contractuels)	59%
Recrutement direct	10%
Réintégration et retour	10%
Arrivées de contractuels	9%
Voie de mutation	5%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Évolution professionnelle

### ➔ 9 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 44% des nominations concernent des femmes

### ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

### ➔ 776 avancements d'échelon et 221 avancements de grade

### ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

dont 77,8 % femmes

dont 66,7 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	17%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	17%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 58,97 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	156 164 297 €	<b>Charges de personnel*</b>	92 095 439 €	➔	<b>Soit 58,97 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------	------------------------------	--------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>56 034 023 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>2 837 344 €</b>
Primes et indemnités versées :	9 453 159 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	437 542 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	569 674 €		
Supplément familial de traitement :	469 954 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
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	48 602 €	37 952 €	31 871 €	23 400 €	25 374 €	20 114 €
Technique	58 458 €	s	36 399 €	29 231 €	26 347 €	19 295 €
Culturelle	s	s	30 043 €	21 968 €	24 760 €	
Sportive	41 877 €		31 149 €	s	28 858 €	
México-sociale	34 198 €	39 083 €		s	25 593 €	21 688 €
Police	s		35 968 €		29 677 €	
Incendie						
Animation			31 425 €	24 462 €	23 502 €	20 742 €
<b>Toutes filières</b>	<b>44 430 €</b>	<b>38 175 €</b>	<b>32 949 €</b>	<b>25 315 €</b>	<b>25 881 €</b>	<b>19 645 €</b>

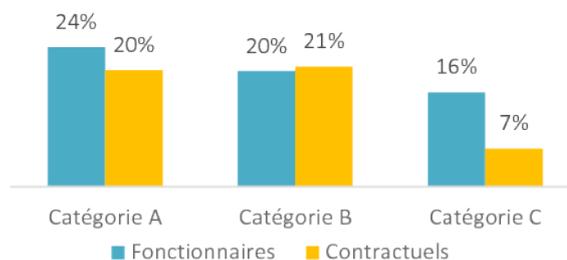
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,87 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>17,64%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>11,78%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16,87%</b>

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 22994,44 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021
- ⇒ En 2021, 111 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

Ville de Clermont-Ferrand – Séance du Conseil Municipal du 6 octobre 2023 – Feuille n°2023/

➔ **En moyenne, 43,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire**

➔ **En moyenne, 8,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 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)	5,80%	2,40%	5,27%	4,33%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	11,85%	2,40%	10,38%	4,33%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	17,47%	3,21%	15,25%	5,41%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 33,6 % 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

➔ **143 accidents du travail déclarés au total en 2021**

- > 6,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 62 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.

**122 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇨ 6 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇨ 92 % sont fonctionnaires\*
- ⇨ 94 % sont en catégorie C\*
- ⇨ 463 547 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
48 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
2 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : **17 825 €**  
Coût par jour de formation : **70 €**

➔ **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 : **406 839 €**

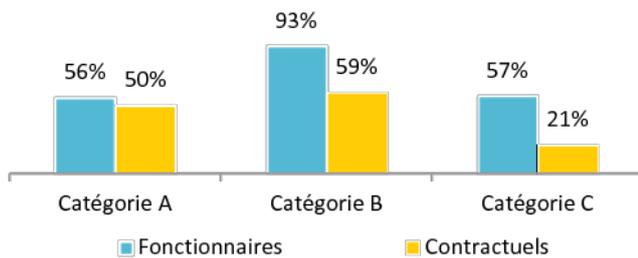
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2021**

## Formation

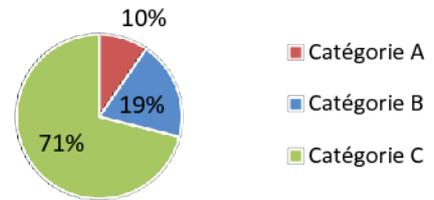
➔ En 2021, 56,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 4 489 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 936 002 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	36 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	23%
Interne à la collectivité	23%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	87 652 €
Montant moyen par bénéficiaire	172 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

1492 jours de grève recensés en 2021

➔ Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2021 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité  
5 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

Ville de Clermont-Ferrand – Séance du Conseil Municipal du 6 octobre 2023 – Feuillet n°2023/

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2021  
DES CENTRES DE GESTION**

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 : octobre 2022

Version 1