

**EXTRAIT du
REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**



Séance du 11 mars 2025

Présidence de Monsieur Bernard COMBES, Maire

L'an deux mil vingt-cinq et le onze mars à 18 heures le Conseil Municipal de la Ville de TULLE, légalement convoqué, s'est réuni dans la salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Monsieur Bernard COMBES.

N° 27

Etaient présents : M. Bernard COMBES, Maire, M. Jacques SPINDLER, Mme Sylvie CHRISTOPHE, M. Michel BOUYOU, M. Fabrice MARTHON, Mme Sandy LACROIX, M. Jérémy NOVAIS, Mme Christiane MAGRY-JOSPIN, M. Stéphane BERTHOMIER, Maires - Adjoint, M. Pascal CAVITTE, M. Michel BREUILH, Mme Ana-Maria FERREIRA, M. Yvon DELCHET, Mme Zohra HAMZAoui, M. Serge HULPUSCH, Mme Christine DEFFONTAINE, M. Clément VERGNE, M. Sébastien BRAZ, M. Raphaël CHAUMEIL, M. Henry TURLIER, M. Pierre DESJACQUES, M. Dorian LASCAUX soit 22 Conseillers municipaux formant la majorité des membres en exercice.

Etaient représentés : Mme Stéphanie PERRIER par M. Serge HULPUSCH à partir de 19h10, Mme Christèle COURSAT par M. Stéphane BERTHOMIER, Mme Yvette FOURNIER par M. Bernard COMBES, Mme Christine BUISSON-COMBE par Mme Sylvie CHRISTOPHE, M. Patrick BROQUERIE par M. Jacques SPINDLER, M. Gérard FAUGERES par M. Jérémy NOVAIS, Mme Aïcha RAZOUKI par Mme Sandy LACROIX, Mme Micheline GENEIX par M. Dorian LASCAUX

Etaient absents : Mme Ayse TARI, Mme Anne BOUYER, M. Grégory HUGUE.

Monsieur Clément VERGNE remplit les fonctions de secrétaire de séance.

Présentation du Rapport Social Unique de la Ville pour 2023

Le Conseil Municipal,

- Vu le Code Général des Collectivités Locales,
- Vu le budget communal,
- Considérant que, jusqu'à présent, chaque collectivité devait présenter tous les deux ans auprès de son Comité Technique un rapport sur l'état de la collectivité,
- Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la Base de Données Sociales (BDS) et au Rapport Social Unique (RSU) qui précise le contenu, les conditions et les modalités d'application de ces deux nouveaux outils de dialogue social et ce, conformément à la loi n°94-1134 du 27 décembre 1994, l'arrêté du 28 septembre 2015 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état des collectivités,
- Considérant qu'à compter du 1er janvier 2021, le rapport social unique doit être réalisé tous les ans,
- Considérant que ce rapport a été présenté au Comité Social Territorial le 12 février 2025,
- Considérant qu'il doit également être présenté à l'assemblée délibérante,
- Vu le Rapport Social Unique de la Ville pour 2023,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité

1 - Acte la présentation du rapport Social Unique de la Ville pour 2023.

2 - La présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif qui peut être saisi par l'application Télérecours citoyen accessible sur le site www.telerecours.fr

Le Maire,



Bernard COMBES

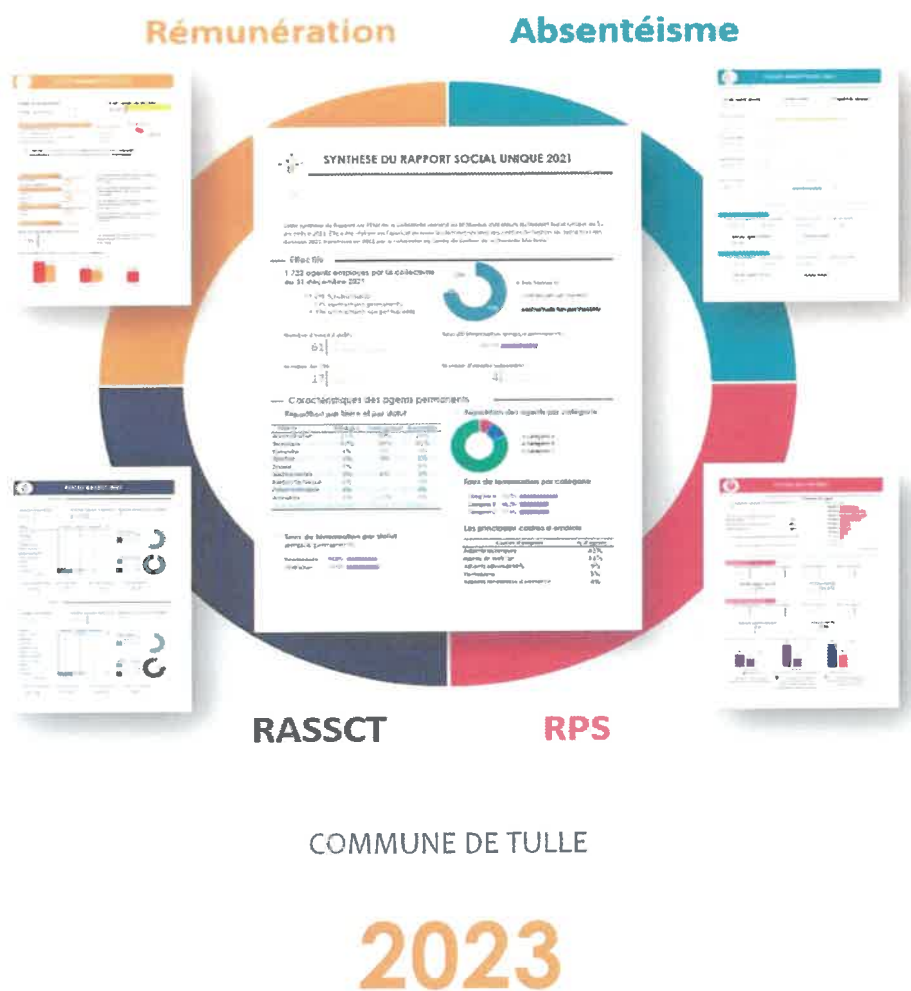
Le secrétaire de séance

Clément VERGNE

Transmis au Contrôle de Légalité le : 12 MARS 2025
Date et ref de l'accusé de réception : 12 MARS 2025

D27 - 11032025

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

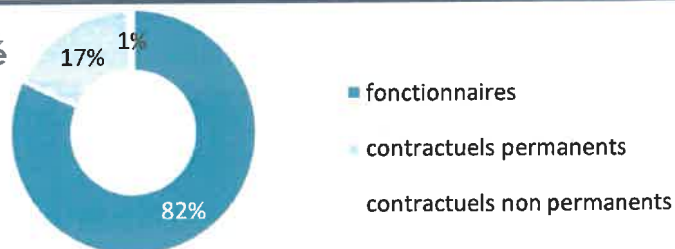
COMMUNE DE TULLE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Corrèze.

Effectifs

281 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 230 fonctionnaires
- > 49 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

50,5%

Nombre de CDI

2 | 4%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

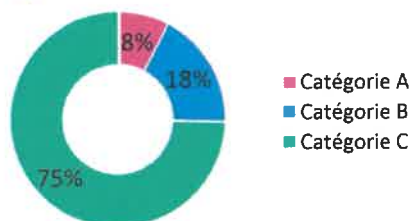
0 | 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	20%	6%	18%
Technique	53%	53%	53%
Culturelle	13%	31%	16%
Sportive	3%		3%
Sociale	5%		4%
Médico-sociale		8%	1%
Police municipale	2%		1%
Animation	3%	2%	3%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 42,9%
Catégorie B 50,0%
Catégorie C 51,4%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

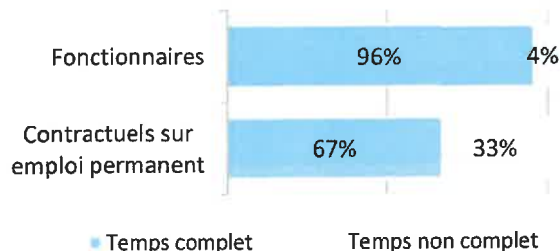
Fonctionnaire 48,3%
Contractuel 61,2%

Les principaux cadres d'emplois

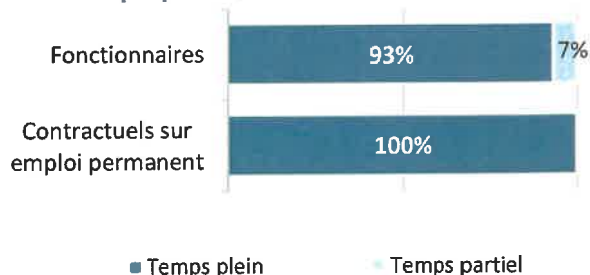
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	44%
Adjointes administratifs	11%
Assistants d'enseignement artistique	9%
Agents de maîtrise	8%
Rédacteurs	5%

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 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Temps non complet	Filière	Temps non complet
Culturelle	25,8%	Culturelle	46,7%
Administrative	2,1%	Technique	30,8%
Technique	0,8%	Médico-sociale	25,0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



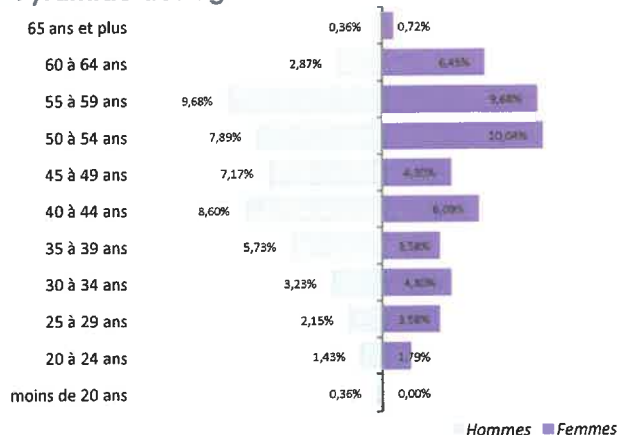
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,0
Contractuels sur emploi permanent	38,3
Emplois permanents	47,1

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

258,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	219,2
> Contractuels sur emploi permanent	36,9
> Contractuels sur emploi non permanent	2,0

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	20,3
Catégorie B	42,7
Catégorie C	193,1

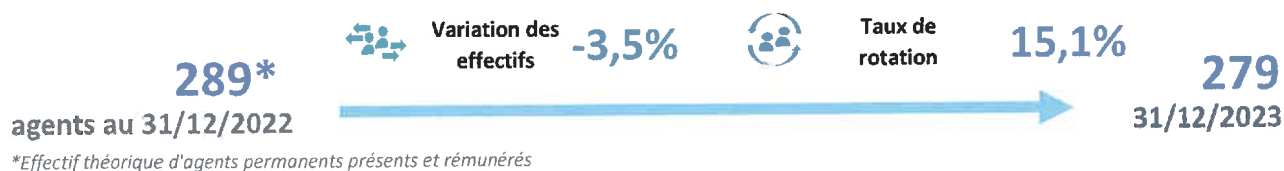
Positions particulières

0,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité

Mouvements

Evolution des effectifs permanents



48 départs

Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	42%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	20%
Mutation (changement de collectivité)	18%
Départ à la retraite	12%
Mise en disponibilité sur demande	5%

38 arrivées

Principaux motifs

Remplaçants	48%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	24%
Voie de mutation	12%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	6%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	4%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

47,4%

Part des agents avec avancement de grade

9,1%

Part des agents avec promotion interne

0,9%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 62% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	17 012 676 €	Charges de personnel*	10 619 930 €	➔	Soit 62,42 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 6 434 935 €
	Primes 1 023 057 €
	SFT 51 330 €
	HSC 108 672 €
	NBI 47 376 €
7 665 370 €	

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	43 272 €	s	34 514 €	s	28 510 €	s
Animation	-	-	s	-	27 093 €	s
Culturelle	45 779 €	s	28 051 €	23 550 €	28 205 €	24 491 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	74 518 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	32 662 €	-
Sociale	-	-	-	-	28 719 €	-
Sportive	52 203 €	-	33 103 €	-	s	-
Technique	s	-	36 386 €	s	27 790 €	26 020 €
Moyenne toute filière	44 455 €	58 982 €	32 067 €	25 497 €	28 077 €	25 755 €

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 13,35 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	13,75%
Contractuels sur emploi permanent	11,04%
Emplois permanents	13,35%

- ➔ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 5 715,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ 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	5 074 €	0 €	0%	3 070 €	0 €	0%	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	2 857 €	35 €	1%	4 316 €	22 €	1%	-	-	-	1 812 €	0 €	0%
Catégorie C	3 608 €	41 €	1%	3 691 €	98 €	3%	3 265 €	63 €	2%	3 392 €	255 €	7%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 11,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,15%	0,54%	2,69%	10,68%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,75%	0,54%	4,01%	10,68%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,69%	1,33%	4,92%	10,68%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

40,21 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

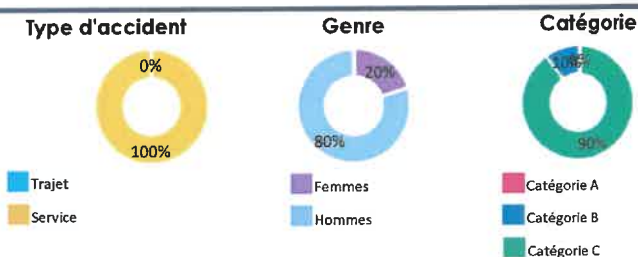
Accidents du travail

10 accidents du travail déclarés

3,6 accidents du travail pour 100 agents permanents

12 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

80% des accidents du travail concernent la filière Technique



Filière



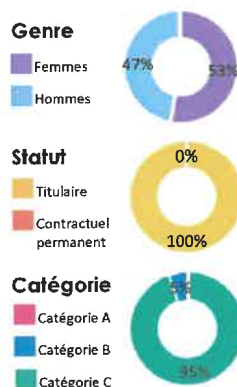
Technique Culturelle Sociale

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.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

19 6,8% Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

Aucun agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 43 257 €

32 000 € 11 257 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail Formations habilitations

- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

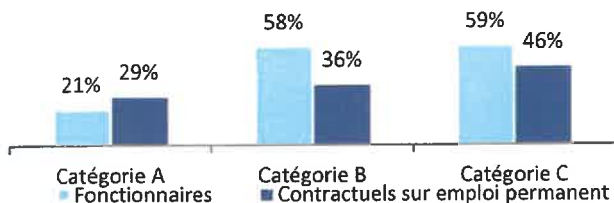
Formation

- ➡ 54% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 39,7%

Hommes 68,1%

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

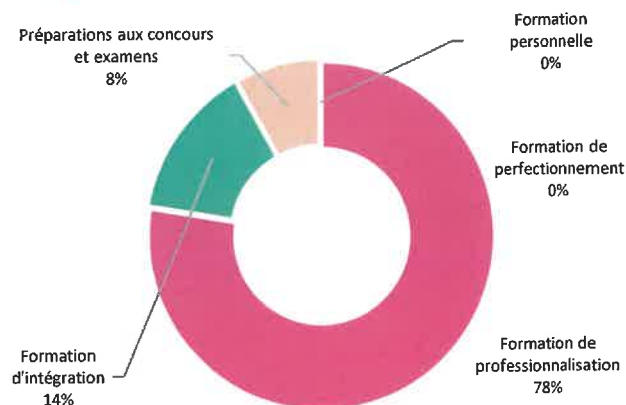


Le budget consacré à la formation est de
106 262 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	61,8%
Autres organismes	27,6%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	8,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	2,4%

- ➡ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	43,8%
Autres organismes	52,1%
Collectivité	2,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	1,6%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➡ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	56 €	60 €
Nombre de bénéficiaires	153	121

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	✗
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

- ➡ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

Nombre de réunions des instances

CST	8
CAP	0
CCP	0

- ➡ La collectivité a engagé des négociations collectives.

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : septembre 2024

Version 1