

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

Séance du 2 décembre 2025

Présidence de Monsieur Bernard COMBES, Maire

L'an deux mil vingt-cinq et le deux décembre à 19 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°39

Etaient présents : M. Bernard COMBES, Maire, M. Jacques SPINDLER, Mme Sylvie CHRISTOPHE, M. Michel BOYOU, M. Fabrice MARTHON, Mme Sandy LACROIX, M. Stéphane BERTHOMIER, Maires - Adjoints, M. Pascal CAVITTE, M. Michel BREUILH, Mme Ana-Maria FERREIRA, Mme Christèle COURSAT, Mme Yvette FOURNIER, Mme Christine BUISSON-COMBE, M. Yvon DELCHET, M. Patrick BROQUERIE, Mme Zohra HAMZAOUI, M. Serge HULPUSCH, M. Clément VERGNE, M. Sébastien BRAZ, M. Raphaël CHAUMEIL, M. Henry TURLIER, Mme Micheline GENEIX, M. Pierre DESJACQUES, soit 23 Conseillers municipaux formant la majorité des membres en exercice.

Etaient représentés : M. Jérémie NOVAIS par M. Bernard COMBES, Mme Christiane MAGRY-JOSPIN par Mme Sylvie CHRISTOPHE jusqu'à 20h00, Mme Ayse TARI par Mme Yvette FOURNIER, M. Gérard FAUGERES par M. Patrick BROQUERIE, Mme Christine DEFFONTAINE par M. Sébastien BRAZ, M. Dorian LASCAUX par M. Raphaël CHAUMEIL

Etaient absents : Mme Aïcha RAZOUKI, Mme Stéphanie PERRIER, 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 2024

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 20 novembre 2025,
- Considérant qu'il doit également être présenté à l'assemblée délibérante,
- Vu le Rapport Social Unique de la Ville pour 2024,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité

1 - Acte la présentation du rapport Social Unique de la Ville pour 2024.

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



Le secrétaire de séance

Clément VERGNE

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "VERGNE".

Transmis au Contrôle de Légalité le : 04 DEC. 2025
Date et ref de l'accusé de réception : 04 DEC. 2025
D30_02122025

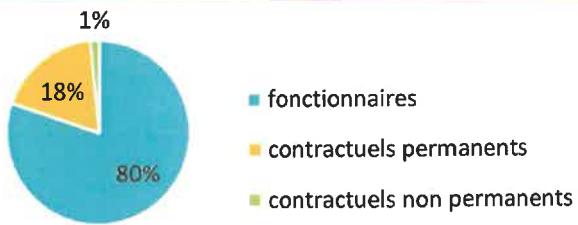
COMMUNE DE TULLE

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.fr des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Corrèze.

Effectifs

➡ **274 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 220 fonctionnaires
- > 50 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



➡ **3 contractuels permanents en CDI**

➡ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

➡ **Précisions emplois non permanents**

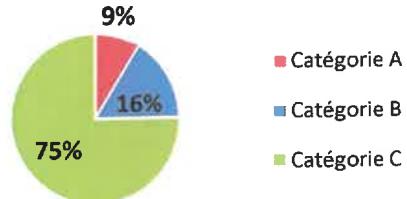
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

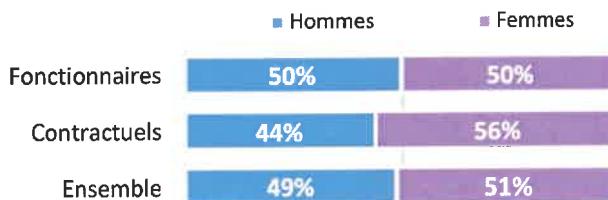
➡ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	8%	17%
Technique	52%	50%	52%
Culturelle	15%	26%	17%
Sportive	3%		3%
Médico-sociale	5%	10%	6%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	3%	6%	4%
Total	100%	100%	100%

➡ **Répartition des agents par catégorie**



➡ **Répartition par genre et par statut**

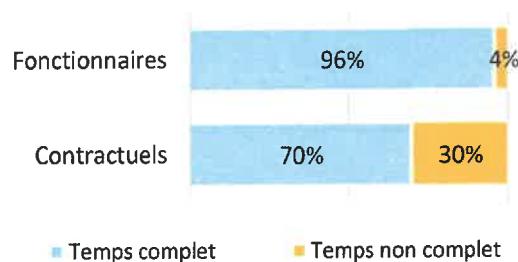


➡ **Les principaux cadres d'emplois**

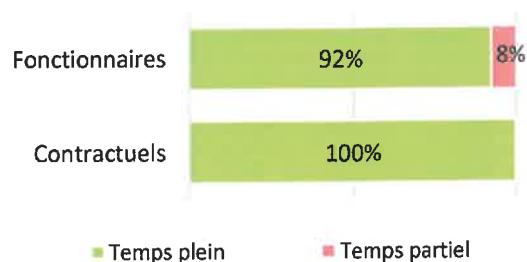
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	12%
Assistants d'enseignement artistique	9%
Agents de maîtrise	7%
Rédacteurs	4%

— 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
Culturelle	21%	62%
Administrative	2%	0%
Technique	1%	24%

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

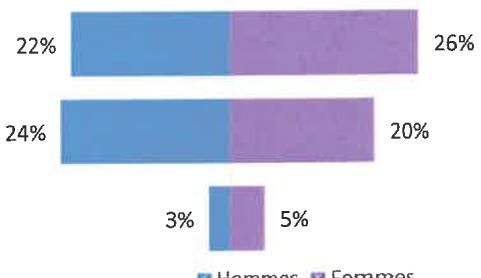
5% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Age moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,25
Contractuels permanents	40,20
Ensemble des permanents	47,57
Age moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	41,25

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

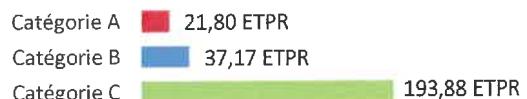
— Équivalent temps plein rémunéré

➡ 256,39 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 217,56 fonctionnaires
- > 35,29 contractuels permanents
- > 3,54 contractuels non permanents

466 630 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

— Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 8 agents en disponibilité

Mouvements

- En 2024, 25 arrivées d'agents permanents et 36 départs

8 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
281 agents	270 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-1,8%
Contractuels	↘	-12,3%
Ensemble	↘	-3,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	53%
Départ à la retraite	25%
Mutation	17%
Mise en disponibilité	3%
Démission	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	80%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct	4%
Réintégration et retour	4%

* 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

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

- 94 avancements d'échelon et 20 avancements de grade

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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 61,64 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	19 564 735 €	Charges de personnel*	12 060 009 €	Soit 61,64 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	7 983 893 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	1 236 074 €	77 770 €
IFSE :	786 359 €	
CIA :	20 851 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	100 898 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	46 373 €	
Supplément familial de traitement :	51 781 €	
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	52 254 €	s	35 991 €	28 853 €	30 039 €	s
Technique	s		s	s	28 901 €	26 890 €
Culturelle	46 294 €	34 855 €	30 396 €	24 935 €	29 203 €	s
Sportive	55 172 €		35 949 €		s	
Médico-sociale		75 844 €			30 414 €	
Police					33 014 €	
Incendie						
Animation			s		29 055 €	s
Toutes filières	48 342 €	59 154 €	33 993 €	27 844 €	29 330 €	26 895 €

*s : secrétariat statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,48 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	16,06%
Contractuels sur emplois permanents	12,20%
Ensemble	15,48%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 4998 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ 86 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	3 019 €			3 709 €								
Catégorie B	3 865 €	183 €	5%	4 077 €	155 €	4%						
Catégorie C	3 639 €	67 €	2%	3 486 €	116 €	3%						

*s : secrétariat statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

- En moyenne, 18,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

- > En moyenne, 2 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)	3,38%	0,55%	2,86%	0,41%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,11%	0,55%	4,26%	0,41%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,61%	1,96%	4,94%	0,41%

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)

- 31,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 21 accidents du travail déclarés au total en 2024
- > 7,7 accidents du travail pour 100 agents

- > En moyenne, 12 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

- **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**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

20 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C*
- ⇒ 4 442 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

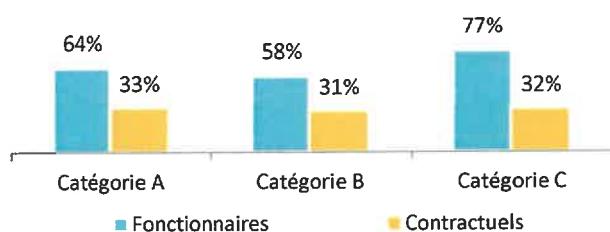
Dernière mise à jour :

2024

Formation

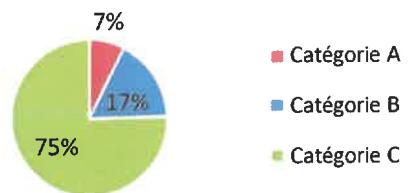
En 2024, 65,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



695 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



94 831 € ont été consacrés à la formation en 2024

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,6 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	20 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	39%
Autres organismes	50%
Interne à la collectivité	11%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	7 872 €	7 302 €
Montant moyen par bénéficiaire	53 €	65 €

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

Relations sociales

Jours de grève

75 jours de grève recensés en 2024

Comité Social Territorial

9 réunions en 2024 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

— 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.