

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de membres :

En exercice 27
Présents 23
Votants 26
Quorum 14

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-214202855-20261005-DCM_2026_10_13-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 09/10/2026

L'an deux mille vingt six

Le : 05 octobre 2026

Le Conseil Municipal de la commune de SAINT-ROMAIN-LE-PUY
dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire,
en Mairie, sous la présidence de Monsieur André GACHET, Maire

Date de convocation du Conseil Municipal : 29 septembre 2026

PRESENTS : André GACHET, Florence PICHON, Alain RENE, Martine MEILLIER, Quentin ROURE, Isabelle ELVINGER, Philippe BERLANDE, Pierre GACHET, Jérôme ARCELIN, Corine JEAY, Hubert GODARD, Fabienne GIBASSIER, Annabelle BOURGIN, Marjorie COMBE, Jennifer CAPEL, Anna Paola ROYON, Magali ROUCHON, Jean-Baptiste CHAMBEFORT, Julien LOUAT, Laurent BRUYERE, Sandrine GRANGER, Laetitia PAYET, Nicolas LOPEZ.

ABSENTS : Sébastien DE ARAUJO, Jean-Philippe PELLEGRIN, Christelle MELI, Grégoire GRANGER.

POUVOIRS : Sébastien DE ARAUJO à Magali ROUCHON, Jean-Philippe PELLEGRIN à Sandrine GRANGER, Grégoire GRANGER à Laurent BRUYERE.

SECRETAIRE : Florence PICHON.

Délibération n°2026 10 13

OBJET : PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE – ANNEE 2025

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles R.231-1 à R231-8 relatifs au Rapport Social Unique ;

Vu le Rapport Social Unique établi au titre de l'année 2025 ;

Considérant que le Rapport Social Unique présente les principales données relatives aux effectifs, à la rémunération, à la formation, à la santé et à la sécurité des agents de la collectivité ;

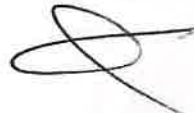
Considérant que ce rapport a été présenté au Conseil municipal ;

Le Conseil municipal :

- prend acte de la présentation du Rapport Social Unique au titre de l'année 2025,
- dit que le Rapport Social Unique sera mis à disposition conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Suivent les signatures,
Copie certifiée conforme,
Saint-Romain-le-Puy,
le 06 octobre 2026

Le maire,
André GACHET



Le secrétaire de séance,
Florence PICHON



Certifié exécutoire
Reçu en Sous-Préfecture
le : 09.10.2026
Publié ou Notifié
le : 09.10.2026

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-214202855-20261005-DCM_2026_10_13A-DE

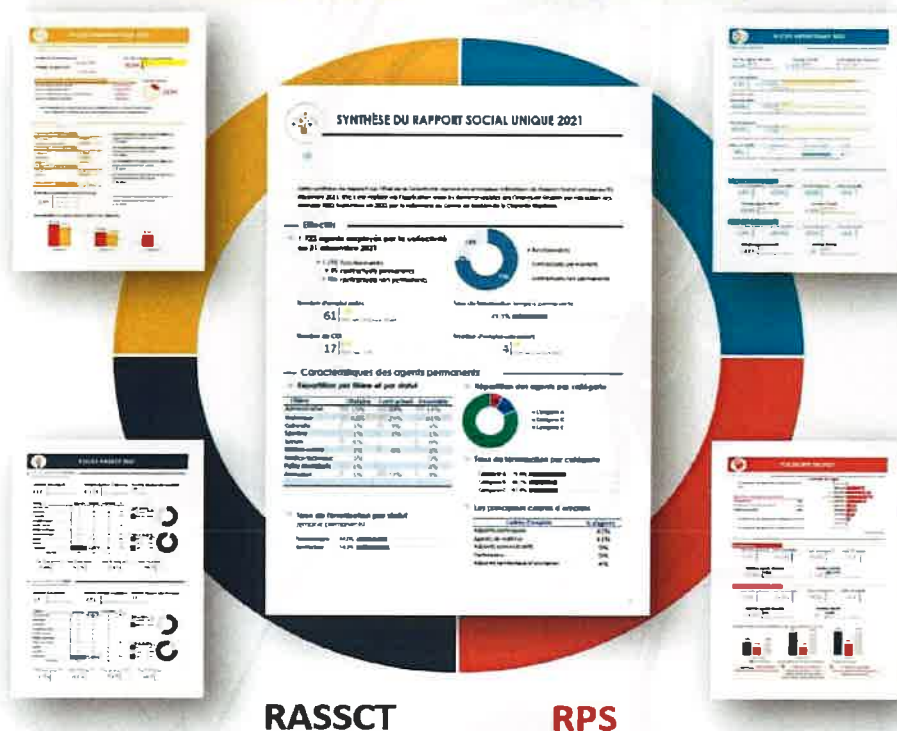
Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 09/10/2026

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



COMMUNE DE SAINT ROMAIN LE PUY

2025



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 21/08/2026

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Loire



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



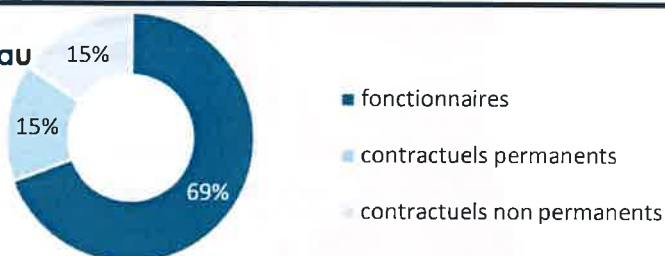
COMMUNE DE SAINT ROMAIN LE PUY

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 de la Loire.

Effectifs

65 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 45 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

0 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

74,5%

Nombre de CDI

0 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

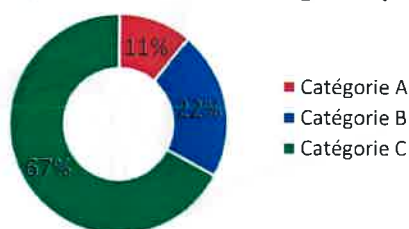
9 14%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	22%		18%
Technique	36%	60%	40%
Culturelle	2%		2%
Sociale	9%	10%	9%
Médico-sociale	13%	20%	15%
Police municipale	2%		2%
Animation	16%	10%	15%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	66,7%
Catégorie B	91,7%
Catégorie C	70,3%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

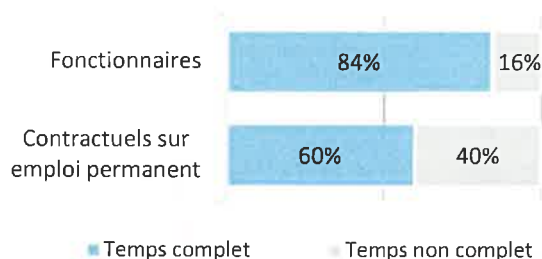
Fonctionnaire	71,1%
Contractuel	90,0%

Les principaux cadres d'emplois

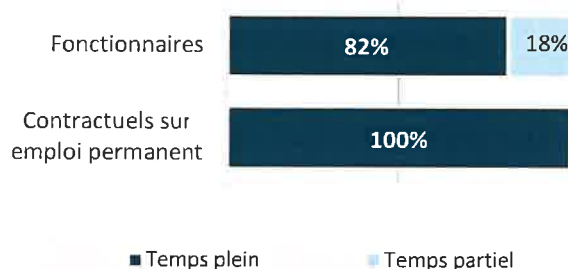
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Auxiliaires de puériculture	15%
Adjoints territoriaux d'animation	15%
Adjoints administratifs	9%
Educateurs de jeunes enfants	5%

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	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	31,3%	Technique	50,0%
Sociale	25,0%	Médico-sociale	50,0%
Administrative	10,0%		

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	23,3%

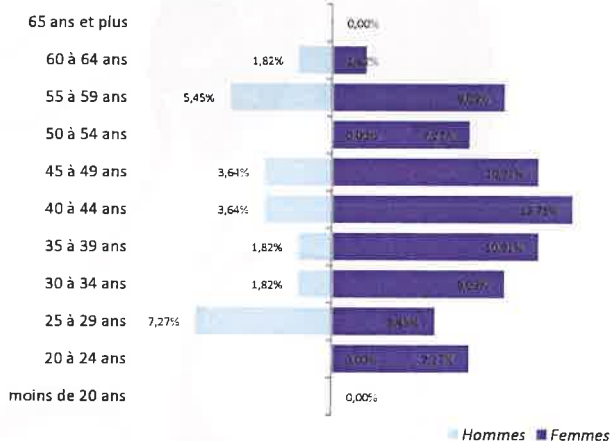
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	43,5
Contractuels sur emploi permanent	34,0
Emplois permanents	41,8

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

56,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	38,9
> Contractuels sur emploi permanent	11,1
> Contractuels sur emploi non permanent	6,9

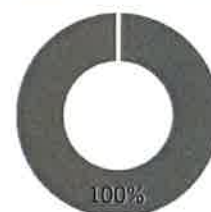
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,8
Catégorie B	9,8
Catégorie C	34,3

Positions particulières

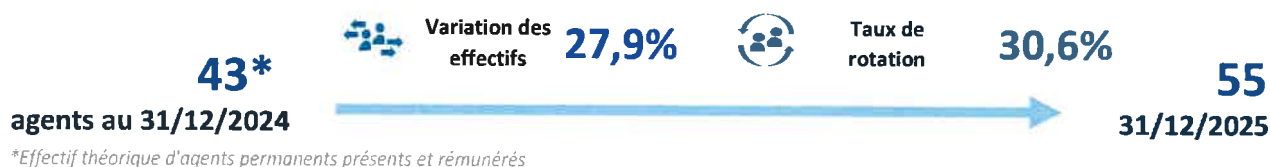
1,8% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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
- Autres positions particulières



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



9 départs

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	67%
Décès	11%
Départ à la retraite	11%
Mise en disponibilité sur demande	11%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	

21 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	43%
Remplaçants	43%
Voie de mutation	10%
Intégration directe	5%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

44,4%

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

Part des agents avec avancement de grade

0,0%

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

Part des agents avec promotion interne*

2,2%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 66% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 923 824 €	Charges de personnel*	2 589 702 €	➔	Soit 66 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

- Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 1 184 490 €
1 349 700 €	Primes 143 127 €
	SFT* 13 072 €
	HSC 2 809 €
	NBI* 6 202 €

*uniquement des fonctionnaires

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 825 €	-	34 676 €	-	24 968 €	s
Animation	-	-	-	-	26 226 €	s
Culturelle	-	-	-	-	s	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	24 779 €	22 213 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	s	-
Sociale	s	s	-	-	28 641 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	-	s	s	24 302 €	21 741 €
Moyenne toute filière	36 835 €	s	31 078 €	26 043 €	25 502 €	22 167 €

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 10,6 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	10,95%
Contractuels sur emploi permanent	9,16%
Emplois permanents	10,60%

- ➔ 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
- ➔ 150,60 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	4 978 €	300 €	6%	4 290 €	410 €	9%	s	s	-	-	-	-
Catégorie B	3 846 €	542 €	12%	s	s	-	976 €	0 €	0%	s	s	-
Catégorie C	1 364 €	573 €	30%	1 944 €	672 €	26%	713 €	203 €	22%	984 €	140 €	12%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 51,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 22,2 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)	14,14%	6,08%	12,67%	0,19%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	19,87%	6,08%	17,36%	0,19%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	21,41%	6,16%	18,64%	0,25%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365) * 100

53,85 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

2 accidents du travail déclarés

3,6 accidents du travail pour 100 agents permanents

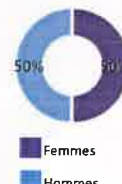
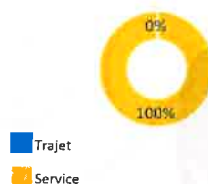
337 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

50% des accidents du travail concernent la filière Animation

Type d'accident

Genre

Catégorie



Filière



Animation Technique

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

4 7,3% Part des BOETH sur emploi permanent

Genre

Femmes
Hommes



Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

Aucun agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 0 €

Formations 0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 0 €

- 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 ✓

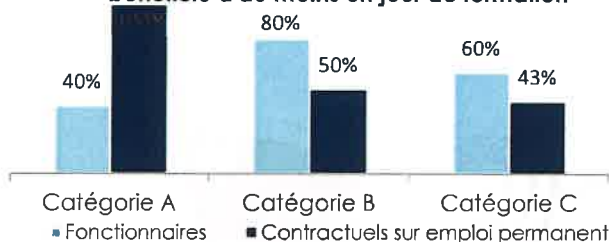
Formation

60% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 58,5%

Hommes 64,3%

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

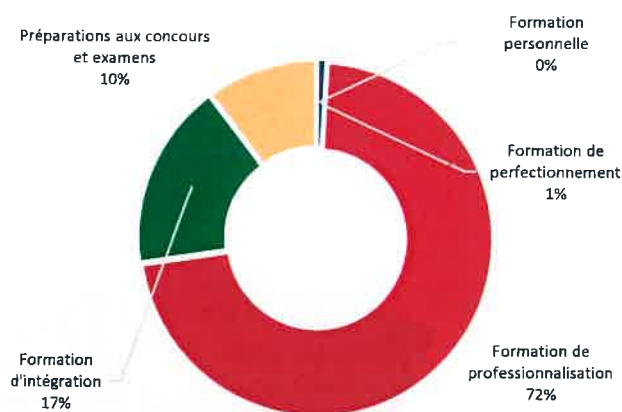


Le budget consacré à la formation est de **23 939 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	54,7%
Autres organismes	42,6%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	1,9%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,9%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	99,1%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,9%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	88 €	95 €
Nombre de bénéficiaires	8	24

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%

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

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 31/12/2024

+ 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 :	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 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 transmis en 2026 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 : août 2026

Version 1