

PARC NATUREL RÉGIONAL DE MILLEVACHES EN LIMOUSIN

Parc Naturel Régional de Millevaches en Limousin

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU COMITE SYNDICAL DU 24 MAI 2024

DÉLIBÉRATION N° C.2024-10 BILAN SOCIAL

Date de la convocation
17/05/24

Le 24 mai 2024 à 13h30, le Comité Syndical légalement convoqué, s'est réuni à la salle des fêtes de Meymac (19), sous la présidence de M. Philippe BRUGERE.

Collège Régional

Noms	Présents	Pouvoir donné à	Excusés	Total votants	Total des voix
BARAT Geneviève					
CAVITE Pascal					
DARBON Alain			x		
DELIBIT Sandra					
ELOPHE Valéry					
MAGNE Marie-Ange					
MICHON Marie-Hélène		F. SERRE	X		
PAGES Jean-Louis					
PLAZANET Mélanie			x		
SERRE Françoise	X				
TOTAL / 10 (45% des voix)	1	1		2	177

Collège Départemental

Noms	Présents	Pouvoir donné à	Excusés	Total votants	Total voix
19 ARFEUILLERE Christophe		J. CORNELISSEN	x		
CORNELISSEN Jacqueline	x				
LABBAT Jean-François					
PADILLA-RATELADE M.			x		
PETIT Christophe		D. DEFEMME	x		
TAGUET Jean-Marie			x		
VIDAL Marie-Laure			x		
ZIOLO Eric			x		
23 CHEVREUX Laurence					
DEFEMME Catherine	x				
JOUANNETAUD Marinette			x		
LEGER Jean-Luc			x		
MARTIN Valéry			x		
SIMONET Valérie					
87 LARDY Brigitte		P. MALET	x		
MALET Patrick	x				
TOTAL / 16 (25 % des voix)	3	3		6	98,333

Collège Intercommunal et Communal Communautés de Communes

Noms	Présents	Pouvoir donné à	Excusés	Total votants	Total voix
HCC BRUGERE Philippe	x				
BUJON Marc			x		
CORNELISSEN Tony	x				
FONFREDE Alain			x		
MONTIGNY Pascal	x				
VMM BONNET-TENEZE V.		J. COLIN	x		
BOUCHOT Estelle		P. MONTIGNY	x		
BOURROUX François					
LELIEVRE Carla		G. MORATILLE	x		
SAVIGNAC Sylvie		JP BOSDEVIGIE	x		
VEM CHAUMEIL Romain			X		
COURTEIX Nadine			X		
FRAYSSE Marie					
CGS BAUMGARTEN Christophe		N. GERVAIS	x		
BONIFAS Marina		E. CLIDIÈRE	x		
LETELLIER Thierry	x				

	NICOUX Renée		P. BRUGERE	x		
	SIMONS Benjamin		V. WEIMANN	x		
CSO	ESCOUBEYROU Luc	x				
	GARGUEL Karine					
	GAUTIER Laurent					
	POITOU-LE BIHAN D.					
	RABETEAU Raymond					
MCeA	GUYONNET Gérard					
	ROULLAND René			x		
	VERDIER Alexandre					
PV	ANOMAN Mathieu					
	BOSDEVIGIE Jean-Pierre	x				
	COLIN Juliana	x				
	COUPET Georges					
	DELEFOSSE Laurent	x				
BC	FORESTIER Joël	x				
	TOTAL / 32	9	8		17	51

Communes Corrèze

Noms	Présents	Pouvoir donné à	Excusés	Total votants	Total voix
BARBAZANGE Marie					
BEAUMONT Didier	x				
BEYNEL Liliane		B. HOUGAS	x		
BILLOT Marie-Josée	x				
BOUDIN Olga					
BOISSONNEAU Marie-Lise					
BRETELLE Paul					
BROUTIN Frédérique			x		
CHARLE Pierre	x				
CHASSON Thomas					
CHAUQUET Guillaume	x				
CHEVALIER Pierre		B. POUYAUD			
CHEZE Monique					
CORNELISSEN Josée			x		
COULON Martial	x				
COURTEIX Michel					
DELEIGNIES André	x				
DEVEDEUX Jean-Paul	x				
DOULCET Jacqueline	x				
FONTAINE Guillaume					
FOURNAUD Claudine			x		
GAGE Pascal	x				
GRATADOUR Marcel	x				
HERRAULT Chantal			x		
HORNEBECK Catherine	x				
HOUGAS Bruno	x				
HUNDZINGER André	x				
ISLJAM Servetka		A DELEIGNIES	x		
JAMILLOUX VERDIER S.		MJ BILLOT	x		
JOLY Daniel		L. MOCAER	x		
JOURNOUD Vladimir			x		
LACHAUD Michel					
LALY Denise		JP DEVEDEUX	x		
LAUZANNE Claudie		J VIGROUX	x		
LEFAI Benjamin			x		
LEFEVRE Corinne	x				
LEOCADIO-BANETTE Martine	x				
LOGE Jean-François	x				
LOUCHART Arnaud					
MAGIMEL Alain			x		
MANDON Henri					
MARLEIX Andréa					
MARTINIE Gérard					
MAZALEYRAT Emilie					
MIGNAUT Thomas					
MOCAER Laurence	x				

MORATILLE Gérard	x				
NOUAÏLE Josette		A HUNDZINGER	x		
PENEL Éric	x				
PEREON Julien			x		
PORTE Guillaume		P. ZANELLI	x		
POUYAUD Bernard	x				
POUZADOUX Denis		D. BEAUMONT	x		
ROUSSEL Jean-Pierre			x		
ROUX Marie-Hélène			x		
SAGAN Françoise					
SAUGERAS Michel			x		
SEGUI Aurélien			x		
SENOUSSAOUI Bernard	x				
URBAIN Jean-Yves			x		
VEYRET Jérémy		M. LEOCADIO	x		
VIGROUX-SARDENNE J.	x				
VINATIER Catherine		P. GAGE	x		
ZANELLI Philippe	x				
TOTAL / 64	23	12		35	

Communes Creuse

Noms	Présents	Pouvoir donné à	Excusés	Total votants	Total voix
ALLEGRE-Sylviane			x		
ARNAUD Carole					
ARNAUD Christian					
ASO Eric			x		
BERGERON Guillaume		L ESCOUBEYROU	x		
BOYER Laurence			x		
BREBION Célia					
BREHIN Geneviève		B REUGE	x		
BROUSSOULOUX Maryse					
CABARET Pauline		G. SALVIAT	x		
CAGNON Olivier		F. DUMONT ST PRIEST	x		
CHAPAL Arnaud		D. TERNAT	x		
CHERADAME Lou-Andréa					
CLIDIÈRE Eliane	x				
DUMEYNIÉ Jean-Claude		M. GRANIER	x		
DUPONT Nicolas		MC. GARDELLE	x		
DUPRADEAUX Cyrille	x				
FAURE Jacques		P SOULMAGNON	x		
GERVAIS Nicolas	x				
GRANIER Michelle	x				
KLEIN Mario					
LAPOSTOLLE Gaëlle		C HORNEBECK	x		
LEFORT Laurent			x		
LE MIGNOT Guy			x		
LEROUSSEAU Jean					
LOURADOUR Pierrick					
MAGRIT Gilles			x		
MAJIRUS Jean-Nicolas					
MOREAU Jean-Claude			x		
MOULIN Catherine		T. LETELLIER	x		
MOUNAUD Patrick		C. PARDANAUD	x		
PARDANAUD Christian	x				
PATAUD Annick					
PATAUD Patrice					
PEYLET Jessica					
REUGE Bernard	x				
ROMAN Alexandru					
SALVIAT Gérard	x				
SOULMAGNON Philippe	x				
TERNAT Didier	x				
VERGNE Pierre					
WEIMANN Véronique	x				
ZUCCA Alain		C DUPRADEAUX	x		
TOTAL / 43	10	12		22	

Communes Haute-Vienne

Noms	Présents	Pouvoir donné à	Excusés	Total votants	Total voix
BAUDEMONT Dominique					
BLANQUET Géraldine					
CAILLAMAUD Jean-Paul					
CYRILLE Aurore		L DELEFOSSE	x		
DUMONT SAINT PRIEST France	x				
FOHR Mariette	x				
GARDELLE Marie-Christine	x				
HENRIO Rémi		R VERGER	x		
JEGOU Isabelle	x				
KONINGS Paul		I JEGOU	x		
LAHAYE Françoise		Y LE GRAND	x		
LE GRAND Yannick	x				
MARTIN Sébastien			x		
MATINAUD Gilles					
SUDRON Frédéric			x		
VERGER Roland	x				
TOTAL / 16	6	4		10	
Communes et EPCI=30 % des voix	39	28		67	67

Personnels du Syndicat mixte : Juliette GIOUX, Guillaume RODIER, Véronique GIESSLER, Olivier HUET, Nathalie HARANG, Mélanie LE NUZ.

Le Président expose :

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique et notamment son article 5 ;

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 ;

Contexte :

Les collectivités territoriales doivent établir un rapport social unique annuel au titre de l'année écoulée. Ce rapport compile les données relatives aux politiques de ressources humaines sur les thèmes de l'emploi, du recrutement, des parcours professionnels, des rémunérations, de la santé et sécurité au travail, de l'organisation du travail, de l'action et de la protection sociales, etc.

Les collectivités de moins de 50 agents transmettent leurs données au Centre de gestion départemental dont elles dépendent qui les compile et les présente au Comité social territorial.

Description du projet :

Le Syndicat mixte d'aménagement et de gestion du Parc naturel régional de Millevaches en Limousin a élaboré son bilan social 2023 dont il communiquera les données au Centre de gestion dès l'ouverture de la plateforme de collecte des informations du rapport social unique pour l'année concernée. Ces données seront soumises à l'avis du Comité social territorial.

Le bilan social présenté en annexe retrace les principaux indicateurs concernant les ressources humaines de la collectivité.

Proposition :

Il est proposé aux membres du Comité :

- de prendre acte de la présentation du bilan social dont les données seront transmises au Centre de gestion de la Corrèze et soumises à l'avis du Comité social territorial.

LE COMITE SYNDICAL,

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- de prendre acte de la présentation du bilan social dont les données seront transmises au Centre de gestion de la Corrèze et soumises à l'avis du Comité social territorial.

Fait et Délibéré en Séance, les jours, mois et an ci-dessus
Le Président, Philippe BRUGERE

Le Président certifie que la présente délibération a été transmise en Sous-préfecture d'Ussel (19) au titre du contrôle de légalité

Le 30.05.24
et qu'elle a été affichée

Le 30.05.24

Ph. Brugere



La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Limoges ou d'un recours gracieux auprès du Syndicat mixte d'aménagement et de gestion du Parc naturel régional de Millevaches en Limousin, étant précisé que celui-ci dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet. La délibération ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite, pourra elle-même être déférée au Tribunal Administratif dans un délai de deux mois.

REÇU LE

30 MAI 2024

**SOUS-PRÉFECTURE D'USSEL
(CORRÈZE)**

PARC NATUREL RÉGIONAL DE MILLEVACHES EN LIMOUSIN

Parc Natūrau Regionau de Miuvachas en Lemosin

REÇU LE

30 MAI 2024

SOUS-PRÉFECTURE D'USSEL
(CORRÈZE)

Bilan social 2023

ANNEXE 5

Comité syndical du 24 mai 2024



Une autre vie s'invente ici

Table des matières

I. EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2023.....	3
A. Récapitulatif général	3
B. Evolution des emplois et mouvements en 2023	5
C. Agents hors effectifs	8
II. CARACTERISTIQUES DES AGENTS AU 31/12/2023.....	9
A. Répartition hommes/femmes :	9
B. Répartition des agents par filière :	9
C. Répartition des agents par catégorie :	10
D. Répartition des agents par cadre d'emploi.....	10
E. Répartition par âge	10
F. Répartition par ancienneté.....	11
III. ORGANISATION DU TRAVAIL	12
A. Temps de travail	12
B. Télétravail.....	13
C. Compte épargne temps	13
IV. ABSENCES	14
V. REMUNERATIONS	14
A. Charges de personnel annuelles	14
B. Heures supplémentaires	16
C. Avantages en nature.....	16
VI. ACTION SOCIALE	17
A. Comité national d'action sociale	17
B. Participation à la prévoyance	17
VII. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	17
A. Délibérations prises en 2023	17
B. Mesures individuelles	18
C. Risques professionnels	18

I. EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2023

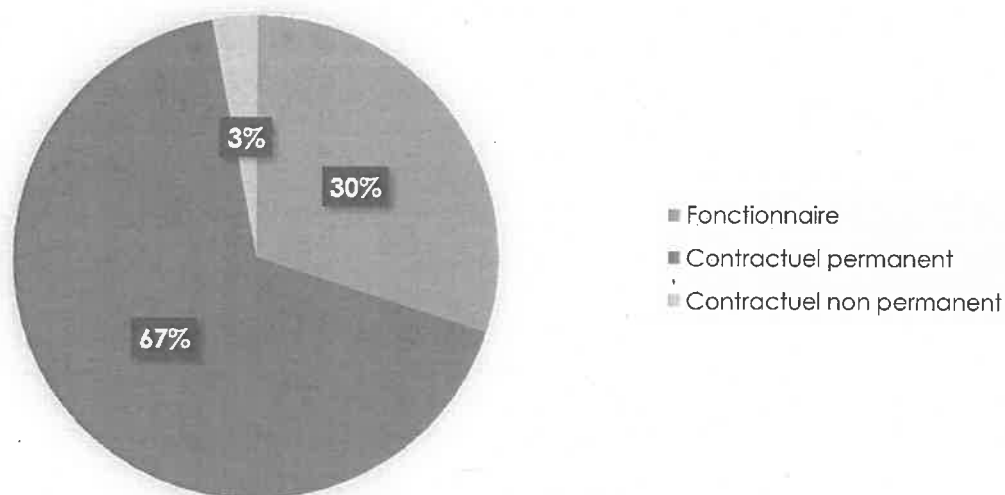
A. Récapitulatif général

37 agents employés par la collectivité au 31/12/2023 représentant 32,67 équivalent temps plein (ETP)
dont :

		Nombre d'agents	Equivalent temps plein	Agents en % total effectifs
Emplois permanents	Fonctionnaires CNRACL	8	7,6	22%
	Fonctionnaires IRCANTEC ¹	3	0,97	8%
	Sous-total fonctionnaire	11	8,57	30%
	Contractuel CDD	16	15,3	43%
	Contractuel CDI	9	7,8	24%
	Sous-total contractuel	25	23,10	67%
Total Permanents		36	31,67	97%
Emplois non permanents		1	1	3%
TOTAL		37	32,67	100%

¹ Fonctionnaires dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28h

Répartition des effectifs au 31/12/2023



EMPLOIS PERMANENTS AU 31/12/2023			
EMPLOI	Statut	Temps délibéré	Temps rémunéré
FILIERE ADMINISTRATIVE			
ATTACHE		7	6,8
Direction générale	TIT	1	0,8
Responsable administratif et financier	CDI	1	1
Responsable finances	CDD	1	1
Chargé de mission Patrimoine culture	CDI	1	1
Chargé de mission Tourisme durable	TIT	1	1
Chargé de mission Rando-Millevaches	CDD	1	1
Chargé de mission Education au territoire (2 agents)	CDI	1	1
REDACTEUR		1	1
Chargé d'accueil et d'animation	CDD	1	1
ADJOINT ADMINISTRATIF		3	3
Chargé de mission Communication	TIT	1	1
Assistante comptable	TIT	1	1
Secrétariat général	TIT	1	1
FILIERE TECHNIQUE			
INGENIEUR		20,50	18,90
Responsable évaluation - animation territoriale	TIT	1	1
Responsable pôle technique	CDI	1	1
Coordinateur Natura 2000	TIT	1	1
Chargé de mission Natura 2000	CDD	1	0,8
Chargé de mission Natura 2000	CDD	1	1
Chargé de mission Patrimoine naturel	CDI	1	1
Chargé de mission Grands prédateurs	CDD	1	1
Chargé de mission Life Wild Bees	CDD	1	1
Chargé de mission Paysage	TIT	1	0,8
Chargé de mission Urbanisme	CDD	1	1
Chargé de mission Chavanon Creuse amont	CDD	0,5	0,5
Chargé de mission Chavanon en action	CDI	1	1
Chargé de mission Sources en action	CDD	1	1
Chargé de mission Agriculture marque parc	CDD	1	1
Chargé de mission Agriculture PAEC	CDD	1	1
Chargé de mission Agriculture alimentation	CDI	1	0,8
Chargé de mission Charte forestière	CDD	1	1
Chargé de mission TEPOS	CDD	1	1
Chargé de mission Energie RICE	CDI	1	1
Géomatique	CDD	1	1
Chargé de mission Ressources en eau (non pourvu)		1	0
TECHNICIEN		1	1
Technicien Natura 2000	CDD	1	1
ADJOINT TECHNIQUE		0,97	0,97
Agent d'entretien	TIT	0,23	0,23
Agent d'entretien	TIT	0,14	0,14
Agent technique	TIT	0,60	0,60
TOTAL EMPLOI PERMANENTS		32,97	31,67

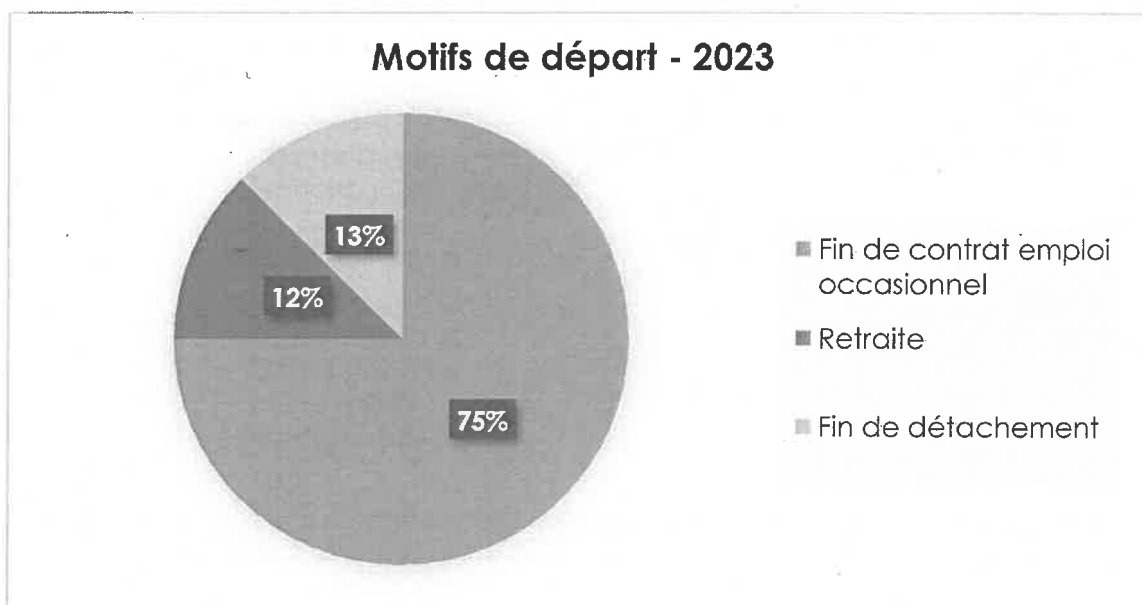
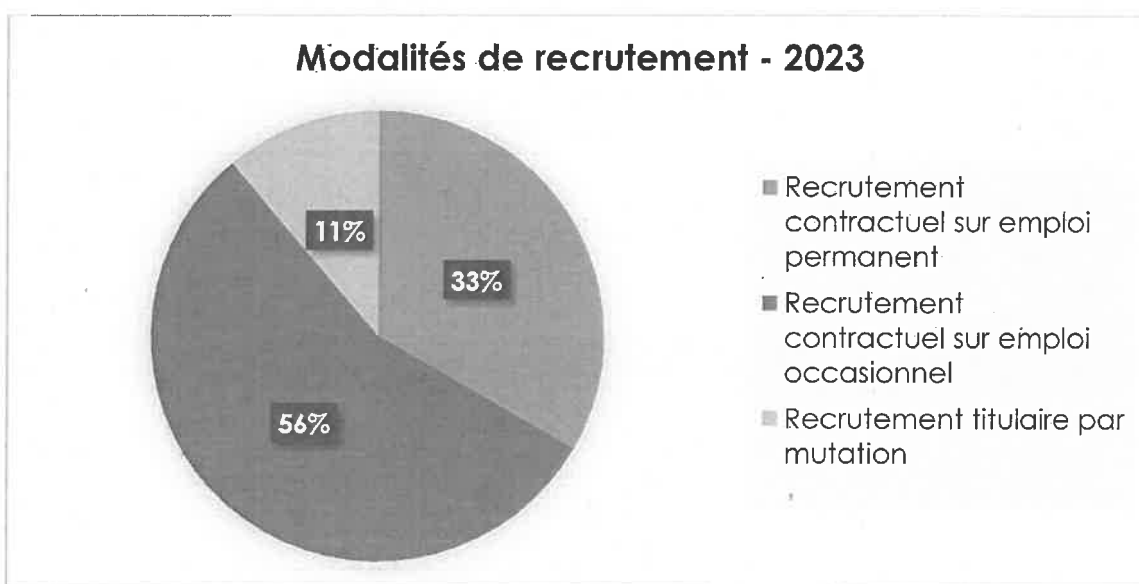
EMPLOIS NON PERMANENTS AU 31/12/2023			
TECHNICIEN		1	1
Chargé de Mobilités	CDD	1	1
TOTAL EMPLOI NON PERMANENTS		1	1

36% des agents contractuels permanents bénéficient d'un Contrat à durée indéterminée (+7% par rapport à 2022). Pour mémoire, l'octroi d'un contrat à durée indéterminée est réservé aux agents non fonctionnaires présents dans la collectivité depuis plus de 6 ans.

B. Evolution des emplois et mouvements en 2023

Les emplois correspondent aux postes créés par l'instance délibérante. Ils comprennent les emplois permanents et les emplois non permanents (emplois saisonniers, occasionnels, contrats de projet).

Les effectifs représentent le nombre réel d'agents présents dans la collectivité, recrutés par l'autorité territoriale (le Président). Aucun agent ne peut être recruté si l'emploi n'a pas été créé par l'assemblée délibérante. Il ne peut y avoir plus d'agents que d'emplois (hors remplacements des agents momentanément indisponibles).



L'évolution des emplois en 2023

	Au 31/12/2022	Créations d'emploi	Suppressions ou fins d'emploi	Au 31/12/2023
Emplois permanents				
Grade attaché	8		1 emploi à temps complet chargée mission environnement	7
Grade rédacteur	0	1 emploi à temps complet chargé de l'accueil et l'animation		1
Grade adjoint administratif	5			5
Grade ingénieur /Ingénieur principal	20	1 emploi à temps complet Chargé mission ressource en eau		21
Grade technicien	1			1
Grade adjoint technique	3			3
Emplois non permanents				
Grade attaché	0	1 emploi occasionnel chargé de communication (1 mois)	Fin d'emploi occasionnel chargé de communication	0
Grade adjoint administratif	0	1 emploi occasionnel chargé d'accueil estival (3 mois)	Fin d'emploi occasionnel chargé d'accueil estival	0
Grade ingénieur	1			1
Grade technicien	2	1 emploi occasionnel technicien Suivi migration oiseaux (3 mois)	Fin d'emploi occasionnel technicien Suivi migration oiseaux Fin d'emploi occasionnel pour 1 technicien Forêt et 1 technicien Interprétation	0
TOTAL	40	5	6	39

L'évolution des effectifs en 2023

	Au 31/12 /2022*	Recrutements	Départs	Autres	Au 31/12 /2023*
Emplois permanents					
Grade attaché	9 (7,8 ETP)		1/2/2023 Retraite, chargée de mission environnement		8 (6,8 ETP)
Grade rédacteur	0	1/7/2023 Chargée d'accueil et d'animation (CDD)			1
Grade adjoint administratif	3 (3 ETP)				3 (3 ETP)
Grade ingénieur – ingénieur principal	18 (17,1 ETP)	1/3/2023 Chargée mission PAEC (CDD) 1/6/2023 Responsable évaluation – animation territoriale (Mutation) 4/9/2023 Chargé de mission charte forestière (CDD)	30/8/2023 Fin détachement chargée de mission charte forestière	6 renouvellements de contrat dont 2 en CDI	20 (18,9 ETP)
Grade technicien	1 (1ETP)				1 (1 ETP)
Grade adjoint technique	3 (0,97 ETP)				3 (0,97 ETP)
TOTAL PERMANENTS	34 (29,87 ETP)	4 (4 ETP)	2 (2 ETP)		36 (31,67 ETP)

Emplois non permanents					
Grade attaché	0	16/10/2023 Chargée de communication	15/11/2023 Fin contrat chargée communication	16/11/2023 1 CDD remplacement congé maternité	0
Grade adjoint administratif	0	1/6/2023 Chargée d'accueil estival	31/08/2023 Fin contrat chargée accueil estival		0
Grade ingénieur	0	6/3/2023 chargé mission Mobilités douces			1
Grade technicien	2 (1,5 ETP)		10/01/2023 Fin contrat technicien Forêt		0
			8/05/2023 Fin contrat technicienne Interprétation		
		16/8/2023 Chargé suivi migration oiseaux	30/9/2023 Fin contrat migration oiseaux		
		1/10/22023 Chargé suivi migration oiseaux	15/11/2023 Fin contrat migration oiseaux		
TOTAL NON PERMANENTS	2 (1,5 ETP)	5 (4,2 ETP)	6 (4,7 ETP)		1 (1ETP)
TOTAL GENERAL	36 (31,37 ETP*)	9 (8,2 ETP)	8 (6,7 ETP)		37 (32,67 ETP*)

* dont modifications temps partiels et remplacements personnel indisponible non précisés dans le total des effectifs.

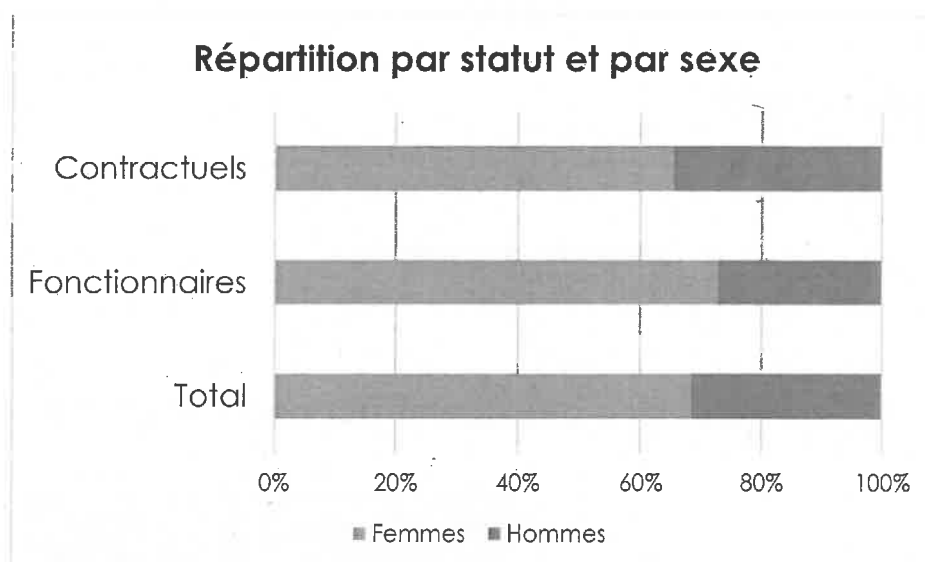
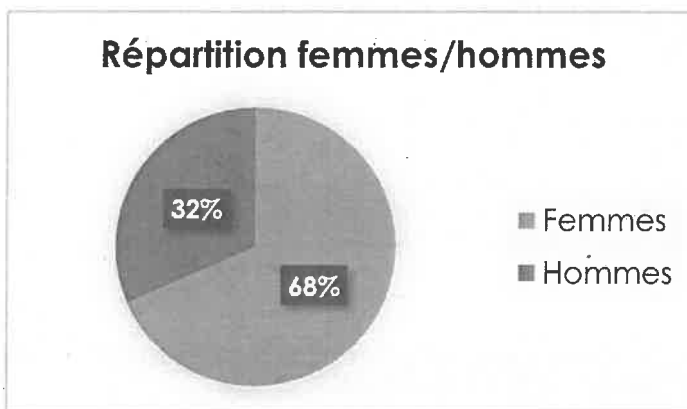
C. Agents hors effectifs

Un agent est placé en détachement auprès d'une administration de l'Etat (grade Ingénieur principal) et n'est donc pas compté dans les effectifs.

II. CARACTERISTIQUES DES AGENTS AU 31/12/2023

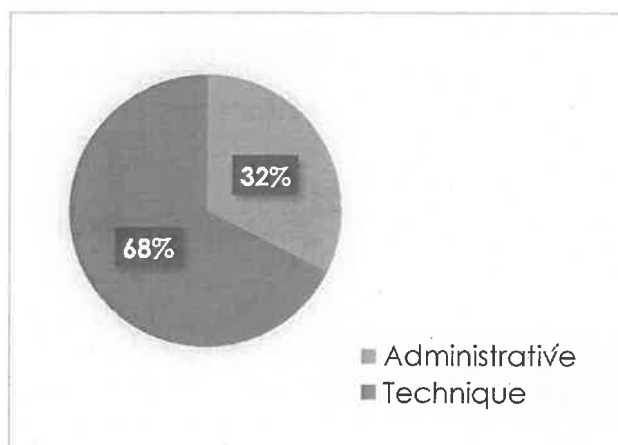
A. Répartition hommes/femmes :

12 hommes – 25 femmes



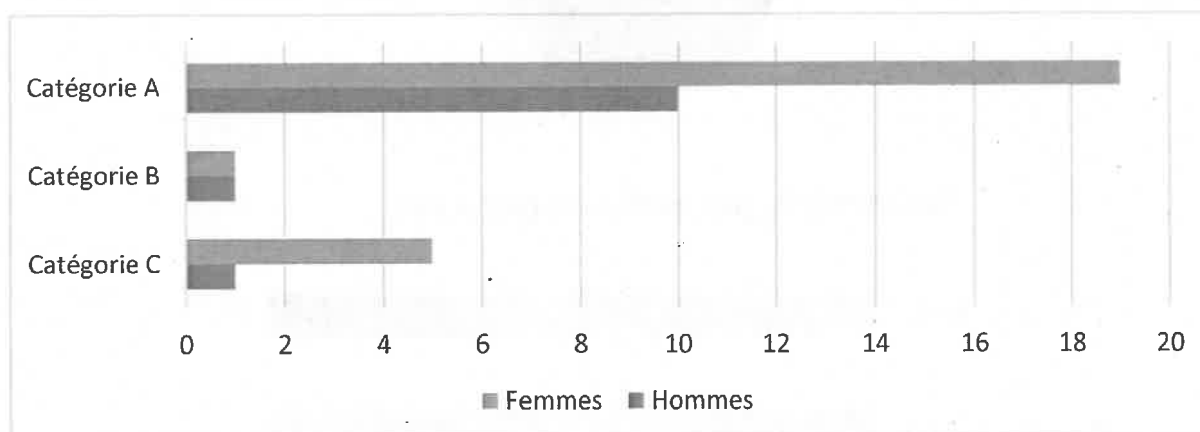
B. Répartition des agents par filière :

	Administrative	Technique
Femmes	10	16
Hommes	2	9
TOTAL	12	25



C. Répartition des agents par catégorie :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	19	1	5
Hommes	10	1	1
TOTAL	29	2	6

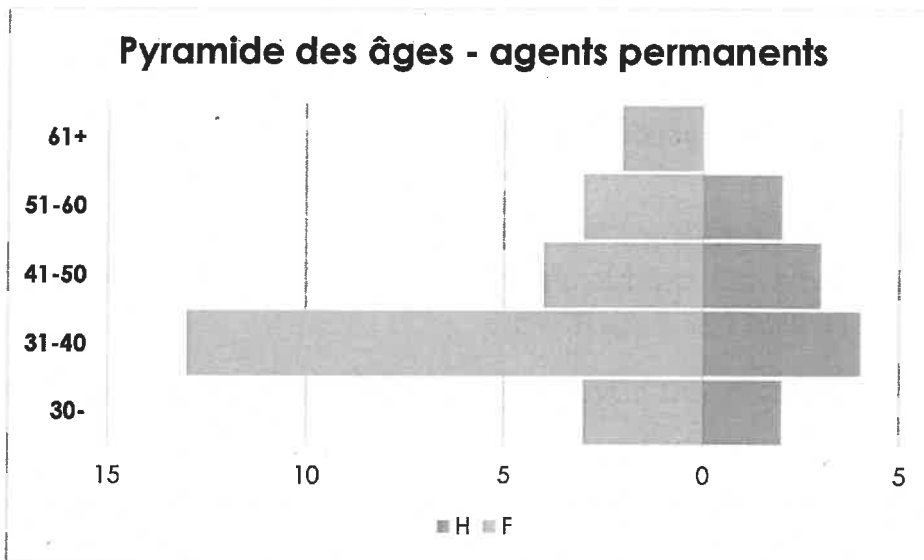


D. Répartition des agents par cadre d'emploi

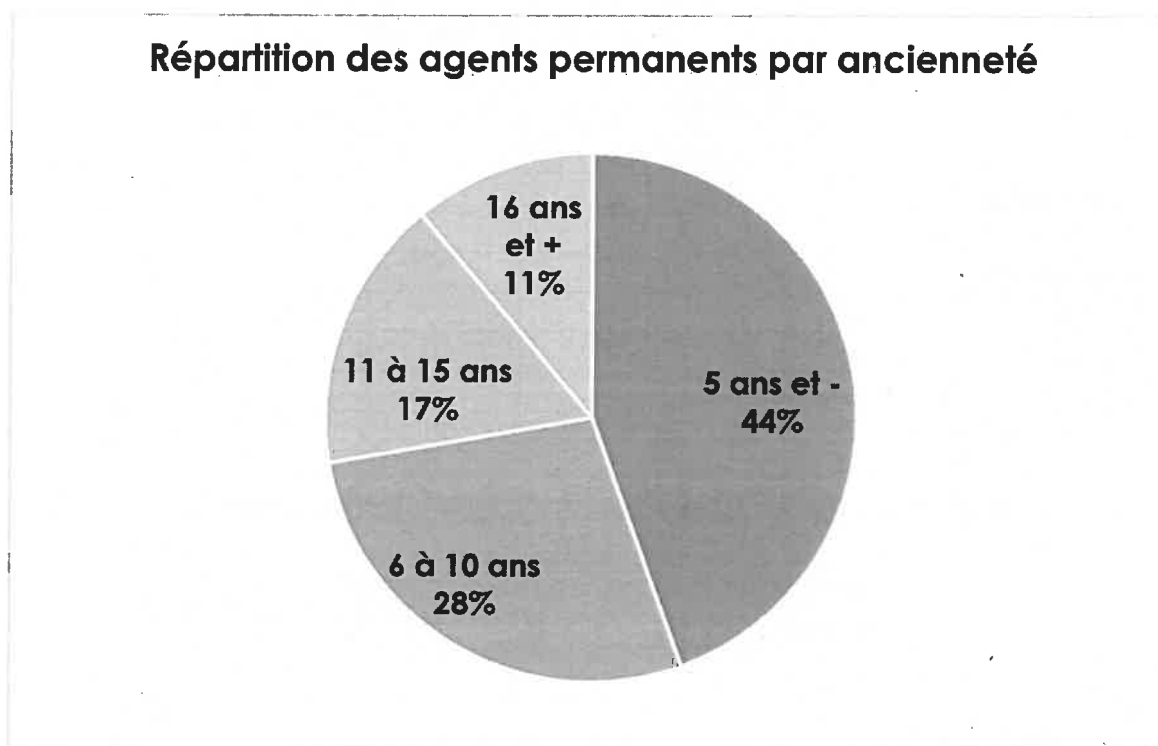
	Nombre agents	%
Ingénieurs	21	57%
Attachés	8	21%
Adjoint administratifs	3	8%
Adjoint techniques	3	8%
Techniciens	1	3%
Rédacteur	1	3%

E. Répartition par âge

Age moyen des agents	
Fonctionnaires	49 ans
Contractuels	36 ans
Ensemble	39 ans



F. Répartition par ancienneté



Globalement, les caractéristiques des agents de la collectivité ont peu évolué en 2023. La seule différence notable concerne l'ancienneté des agents puisque la part des agents présents depuis moins de 5 ans est passé de 56% en 2022 à 44% en 2023, signe d'un turnover moins important et donc d'une plus grande expérience du collectif de travail.

III. ORGANISATION DU TRAVAIL

A. Temps de travail

Le temps de travail des agents est fixé à 35 heures par semaine. Selon l'organisation des services et la demande des agents un choix est possible entre : 35 Heures/semaine ou 39 Heures/semaine avec 23 jours de RTT/an.

La durée annuelle effective du travail dans la collectivité est de 1 607 h pour un temps plein.

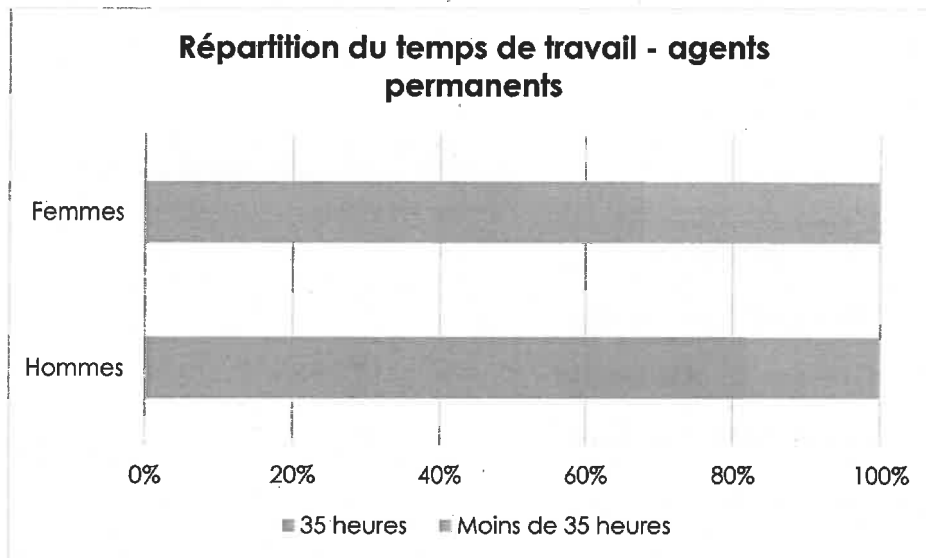
Certains emplois de la collectivité ont été créés à temps non complet (inférieur à 35 heures). Par ailleurs, les agents occupant un emploi à temps complet peuvent demander à exercer leur activité à temps partiel.

Emplois à temps complet ou non complet (agents permanents) :

		Temps complet	Temps non complets		
			21 h	17,5 h	Moins de 17,5 h
Catégorie A	Femmes	18		1	
	Hommes	9			
Catégorie B	Femmes				
	Hommes	1			
Catégorie C	Femmes	3			2
	Hommes		1		
TOTAL		31	1	1	2

Travail à temps plein ou partiel (agents permanents à temps complet) :

		Temps Plein	Temps partiel			
			90%	80%	60%	50%
Catégorie A	Femmes	13		3		2
	Hommes	8		1		
Catégorie B	Femmes					
	Hommes	1				
Catégorie C	Femmes	3				
	Hommes					
TOTAL		25	0	4	0	2



B. Télétravail

Le 25 janvier 2022, le Bureau syndical a adopté une délibération instaurant le télétravail dans la collectivité.

Sur autorisation, les agents peuvent exercer leur activité en télétravail jusqu'à deux jours par semaine. 33 agents de la collectivité sont autorisés à télétravailler en 2023.

C. Compte épargne temps

En 2023, 169 jours ont été versés sur les CET et 51 jours ont été utilisés sous forme de congés. Au 31/12/2023, au total il y a 392 jours cumulés pour les agents en poste.

Répartition :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	250 jours pour 10 agents	0	2 jours pour 1 agent
Hommes	134 jours pour 7 agents	6 jours pour un agent	0

IV. ABSENCES

	Nombre jours	Nombre agents
Maladie	265*	11
Accident de service	0	0
Grossesse - Maternité	45	1
Evènements familiaux	14	6
Absences syndicales	1	1
Grève	46	19
Total	371	

* dont 13 jours à demi-traitement

Le taux d'absentéisme s'est établi à 5,1 % en 2023 (6,2 % en 2022).

Il n'y a aucune journée de congé supplémentaire accordée au-delà des congés légaux. Le mouvement contre la réforme des retraites a concerné 19 agents différents totalisant 46 jours de grève (soit une moyenne de 2,4 jours par agent gréviste).

	Nombre jours de carences	Montant des sommes retenues
Catégorie A	5	399,77 €
Catégorie B	1	68,01 €
Catégorie C	5	212,61 €
Total	11	680,39 €

V. REMUNERATIONS

A. Charges de personnel annuelles

La rémunération des agents territoriaux se décompose en 2 parties.

▪ **Les éléments obligatoires, fixés par le statut, qui s'imposent à l'employeur :**

- **le traitement indiciaire** qui découle de l'indice détenu par l'agent en fonction de son grade et de son ancienneté (nombre de points attachés à l'indice multiplié par la valeur du point d'indice) ;

- le **supplément familial de traitement** qui dépend du nombre d'enfants de l'agent, de son temps de travail et de son indice ;
 - l'**indemnité de résidence** dans certaines zones géographiques (le territoire du PNR n'est pas concerné) ;
 - la **nouvelle bonification indiciaire** pour les agents titulaires occupant des emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière ;
 - la **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)** versée aux agents dont l'évolution du traitement est inférieure à l'inflation sur une période de 4 ans ;
- **Un élément facultatif, le régime indemnitaire :**

C'est l'**ensemble des primes et indemnités** qui sont versées par la Collectivité dans la limite de celles qui sont octroyées par l'Etat à ses agents.

Le Syndicat mixte d'aménagement et de gestion du Parc Naturel Régional de Millevaches en Limousin par une délibération de son bureau syndical du 20 septembre 2022 après avis favorable du Comité technique paritaire a harmonisé l'ensemble de son système de primes. Il a mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable à l'ensemble des agents de la collectivité.

Conformément à la réglementation, ce régime indemnitaire comporte deux parts : une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise qui est liée au niveau de responsabilité, d'expertise du poste et de l'expérience de l'agent, un complément indiciaire annuel facultatif lié à sa manière de servir.

A la rémunération des agents, il faut ajouter l'ensemble des charges sociales patronales, l'assurance contre les risques statutaires (permettant l'indemnisation de la collectivité de la charge salariale des agents absents pour raisons de santé, en particulier la rémunération des agents fonctionnaires en arrêt maladie non pris en charge par l'assurance maladie), la participation à la protection sociale complémentaire (santé et prévoyance) et les œuvres sociales.

L'ensemble de ces dépenses constitue les charges de personnel totales.

Outre les évolutions individuelles liées à l'ancienneté, l'année 2023 a été marquée par l'augmentation de 2,5% des traitements (augmentation du point d'indice fonction publique), et des mesures nationales spécifiques de revalorisation pour certains agents de catégorie B et C (jusqu'à 7% de progression du traitement de base).

Selon les dispositions du décret 2023-1006 du 31 octobre 2023, le Syndicat mixte a versé une prime pouvoir d'achat exceptionnelle pour tous les agents dont la rémunération brute mensuelle était inférieure à 3 250 € en décembre 2023 (jusqu'à 550 € bruts pour les agents dont les revenus sont les moins élevés).

Montant des charges de personnel en 2023 :

Traitement brut	883 375,85 €
Heures complémentaires/supplémentaires	1 114,26 €
Supplément familial de traitement	9 251,38 €
Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	1 716,88 €
Garantie Individuelle Pouvoir Achat	0,00 €
Régime indemnitaire	142 061,86 €
Prime pouvoir d'achat	8 175,51 €
Participation prévoyance	1 200,52 €
Charges patronales	423 023,85 €
Assurance risques statutaires	42 566,54 €
Œuvres sociales	7 208,00 €
Divers (médecine du travail)	99,04 €
TOTAL	1 519 793,69 €

La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie. La prime d'assurance s'est élevée à 42 566,54 €.

Les remboursements maladie (sécurité sociale et assureur) ont été de 11 495,43 €.

Le montant net des dépenses de personnel se monte donc à 1 508 298,26 € en 2023.

Rémunérations brutes moyennes sur emploi permanent par équivalent temps plein

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
41 652 €	30 638 €		24 471 €	27 412 €	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	36,64 %
Contractuels sur emploi permanent	12,60 %
Ensemble	15,67 %

B. Heures supplémentaires

28 heures supplémentaires ont été versées en 2023.

C. Avantages en nature

Aucun agent ne bénéficie d'avantages en nature.
Parc naturel régional de Millevaches en Limousin

Les agents ont accès à des véhicules de service et reçoivent une dotation en matériel dans le cadre du télétravail (ordinateurs et téléphones portables).

VI. ACTION SOCIALE

A. Comité national d'action sociale

La collectivité adhère au Comité national d'action sociale (CNAS).

En 2023, le Syndicat mixte a versé au CNAS un montant total de cotisation de 7 208 € pour 35 agents bénéficiaires.

19 agents ont utilisé les services du CNAS soit un taux d'utilisateur de 54,29%. Les agents de catégorie C ont eu plus souvent recours au CNAS (80% d'utilisateurs).

Les utilisateurs ont bénéficié de 82 prestations différentes pour un montant total de 4 274,38 € dont :

- 2 963,06 € au titre des aides sociales (53 prestations pour 18 bénéficiaires)
- 1 303,87 € au titre des avantages : chèques vacances, loisirs, etc. (28 prestations)
- 7,45 € au titre de l'aide juridique (1 prestation).

B. Participation à la prévoyance

La collectivité participe à l'assurance maintien de salaire en cas d'arrêt maladie de longue durée que les agents peuvent choisir de contracter. Sur présentation d'une attestation annuelle, l'employeur verse une participation mensuelle fixée à 20 € pour un temps plein.

7 agents ont bénéficié de la participation à l'assurance maintien de salaire en 2023 (sur tout ou partie de l'année) dont 5 en catégorie A et 2 en catégorie C.

Coût sur l'année : 1 234,84 €

VII. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

A. Délibérations prises en 2023

Numéro	Date	Objet
B2023-63	19/09/2023	Conditions et modalités du travail à temps partiel
B2023-64	19/09/2023	Conditions et modalités de rémunération des heures supplémentaires
B2023-87	21/11/2023	Passation du contrat d'assurance statutaire du personnel (prise en charge des arrêts de travail hors régime général)

B2023-88	21/11/2023	Versement d'une prime exceptionnelle Pouvoir d'achat
B2023-89	21/11/2023	Augmentation du plafonds de remboursement des frais d'hébergement et de repas dans le cadre des déplacements professionnels

B. Mesures individuelles

Nature	Nombre de décisions	Nombre d'agents concernés
Revalorisations des traitements des agents titulaires de catégorie B et C (traitements de base inférieur au SMIC)	10	4
Avancements d'échelon à l'ancienneté (agents titulaires)	4	4
Revalorisation du traitement à l'ancienneté (agents contractuels)	5	5
Temps partiel (première autorisation ou renouvellement)	7	7

C. Risques professionnels

La collectivité est accompagnée par le Centre de gestion de la Corrèze depuis fin 2022 afin de rédiger son Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et son plan de prévention.

En 2023, la première étape de cette démarche a concerné la prévention des risques physiques et sera suivi en 2024 par celle concernant les risques psycho-sociaux.