



République Française
Département de la Moselle

Envoyé en préfecture le 26/04/2023

Reçu en préfecture le 26/04/2023

Publié le

ID : 057-245700695-20230412-C20230411_06_SI-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'an Deux Mille Vingt-trois, le onze avril à dix-neuf heures, dûment convoqués, se sont réunis en séance ordinaire, en la salle du Conseil de Communauté à Cattenom, les Conseillers communautaires des Communes constituant la COMMUNAUTE DE COMMUNES DE CATTENOM ET ENVIRONS, sous la présidence de Monsieur Michel PAQUET, Président de la Communauté de Communes.

Etaient présents :

Monsieur Michel PAQUET,
MM. Roland BALCERZAK, Bernard ZENNER, Mme Rachel ZIROVNIK, MM. Michel HERGAT, Maurice LORENTZ, Mme Marie-Marthe DUTTA GUPTA, MM. Guy KREMER, Denis BAUR, David ROBINET,

MM. Eric GONAND, Denis NOUSSE, Philippe GAILLOT, Mme Maryse GROSSE, M. Bertrand ALESCH, Mme Christine ACKER, MM. Hervé GROULT, Bernard DORCHY, Hassan FADI, Yves LICHT, Mme Alieth FEUVRIER, MM. Bertrand MATHIEU, Thierry MICHEL, Alain REDINGE, MMES Marie-Pierre LAGARDE, Marie-Josée THILL, Céline CONTRERAS, Nadine GALLINA, M. Régis HEIL, Mme Isabelle MAGGI, MM. Hervé PATAT, Jerry PARPETTE, Yannick OLIGER, Olivier KORMANN, MMES Christelle MAZZOLINI, Brigitte DA COSTA, M. Joël IMMER, Mme Valérie CARDET, M. Serge RECH, Mme Christine KOHLER

<u>Absents avec procuration :</u> Benoit STEINMETZ	à	Michel PAQUET
Marie-Odile KRIEGER	à	Céline CONTRERAS
Patricia VEIDIG	à	David ROBINET
Déborah LANGMAR	à	Denis BAUR
Joseph GHAMO	à	Rachel ZIROVNIK
Joseph BAUER	à	Guy KRENER
Karine BERNARD	à	Valérie CARDET

Absents excusés : Michel SCHMITT, Mauricette NENNIG, Evelyne DEROUCHE, Didier PALLUCCA

Date de la convocation : 20 mars 2023

Nombre de membres en exercice : 51
Nombre de membres présents : 40
Nombre de votants : 47

Secrétaire de séance : Bertrand ALESCH



6. Objet : Rapport social unique - année 2021

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, 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,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 15 février 2023,

Le Rapport Social Unique (RSU) a été créé par la loi dite de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et vise à regrouper les données consolidées antérieurement au sein du bilan social ou du rapport sur l'état de la collectivité. Mis en œuvre pour la première fois en 2021 au titre des données de l'exercice 2020, le RSU dispose désormais d'un encadrement réglementaire plus précis, en particulier depuis la publication de l'arrêté du 10 décembre 2021 qui fixe, pour la fonction publique territoriale, la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Ainsi, à partir des données renseignées dans ladite base, l'autorité établit un rapport social unique qui retrace les moyens budgétaires et en effectifs dont dispose la collectivité. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel.

Conformément à la réglementation, ce rapport a été présenté au Comité Social Territorial en date du 15 février 2023 et est annexé à la présente délibération.

Considérant cet exposé,

Après avis favorable du Bureau communautaire en date du 28 mars 2023,

Il est demandé au Conseil communautaire :

- de prendre acte du rapport social unique de la CCCE pour l'année 2021.

Le Conseil communautaire prend acte.

Fait à Cattenom, le 12 avril 2023

Le Président,

Michel PAQUET

A blue circular official stamp of the Communauté Communale de Cattenom et Environs is visible. The text inside the stamp includes "COMMUNAUTÉ COMMUNALE DE CATTENOM ET ENVIRONS" and "Le Président". A black ink signature is written over the stamp.

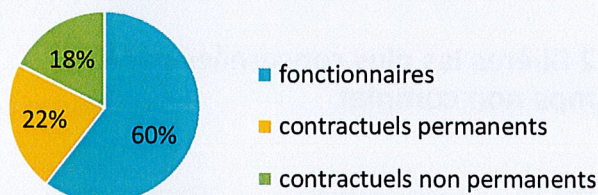
COMMUNAUTÉ COMMUNES CATTENOM ET ENVIRONS

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Moselle.

Effectifs

215 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 130 fonctionnaires
- > 47 contractuels permanents
- > 38 contractuels non permanents



30 % des contractuels permanents en CDI

2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

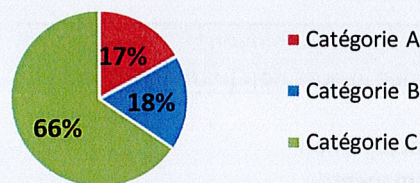
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 92 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

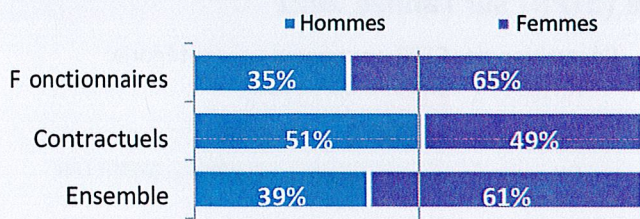
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	34%	26%
Technique	42%	43%	42%
Culturelle		2%	1%
Sportive	1%	11%	3%
Médico-sociale	21%	11%	18%
Police			
Incendie			
Animation	13%		10%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

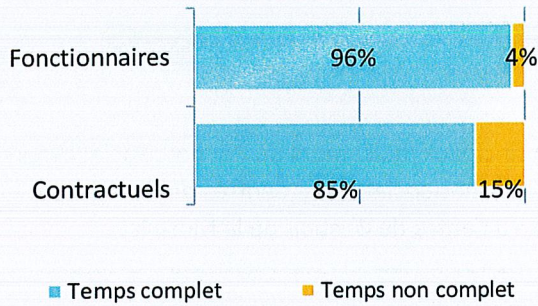


Les principaux cadres d'emplois

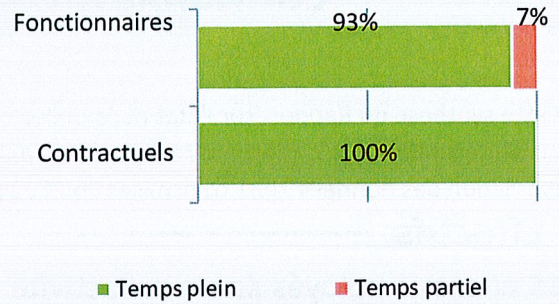
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	29%
Auxiliaires de puériculture	12%
Adjointes administratifs	11%
Attachés	8%
Adjointes d'animation	8%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps partiel



Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	15%	0%
Technique	2%	15%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

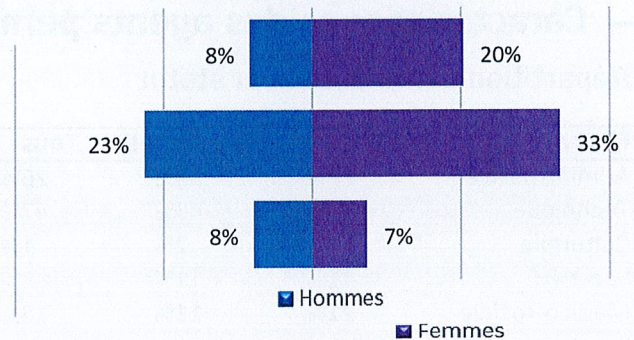
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	43,88	de 50 ans et +
Contractuels	39,41	
Ensemble des permanents		de 30 à 49 ans
42,70		de - de 30 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	36,45	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

272,70 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 142,95 fonctionnaires
- > 52,35 contractuels permanents
- > 77,40 contractuels non permanents

496 314 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	30,60 ETPR
Catégorie B	37,95 ETPR
Catégorie C	126,75 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en congé parental
- > 13 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité

Mouvements

En 2021, 10 arrivées d'agents permanents et 27 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
194 agents	177 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	□	-8,5%
Contractuels	□	-9,6%
Ensemble	□	-8,8%

Principales causes permanentes

Mutation	33%
Démission	30%
Mise en disponibilité	15%
Congé parental	7%
Fin de contrats remplaçants	7%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	50%
------------------	-----

* 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

1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Un lauréat d'un examen professionnel

Un lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaire dans la collectivité et 4 lauréats d'un concours non fonctionnaires

59 avancements d'échelon et 11 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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

Envoyé en préfecture le 26/04/2023

Reçu en préfecture le 26/04/2023

Publié le

ID : 057-245700695-20230412-C20230411_06_SI-DE

Les charges de personnel représentent 21,93 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 37 501 283 €

Charges de personnel* 8 223 941 €

Soit 21,93 % des dépenses de fonctionnement

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :

4 393 354 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

459 314 €

Primes et indemnités versées :

892 840 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires :

78 031 €

Nouvelle Bonification Indiciaire :

16 735 €

Supplément familial de traitement :

23 679 €

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	44 628 €	22 782 €	38 996 €	17 222 €	23 197 €	19 081 €
Technique	53 619 €	s	25 394 €	27 240 €	22 878 €	13 026 €
Culturelle		s				
Sportive			s	16 005 €		
Médico-sociale	42 041 €	26 267 €			3 917 €	736 €
Police						
Incendie						
Animation			38 691 €		13 796 €	s
Toutes filières	45 301 €	27 540 €	32 584 €	19 153 €	18 194 €	14 249 €

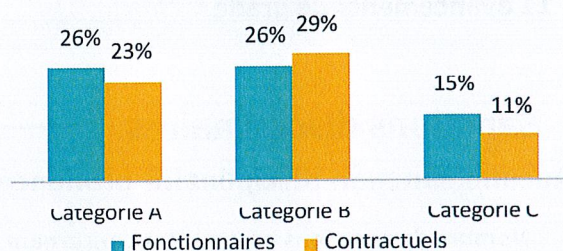
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,32 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,01%
Contractuels sur emplois permanents	21,43%
Ensemble	20,32%

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



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

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

3682 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021

71 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

En moyenne, 49,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,50%	5,57%	7,72%	3,37%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,57%	5,57%	11,44%	3,37%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,75%	5,57%	12,31%	3,37%

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

- 5 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 100,0 % 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

10 accidents du travail déclarés au total en 2021

- 4,7 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un agent de prévention est désigné dans la collectivité

FORMATION

3 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

DÉPENSES

13 803 € ont été dépensés :

- en achat de matériel de prévention (masques, plexiglas, escabeau)

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.

10 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

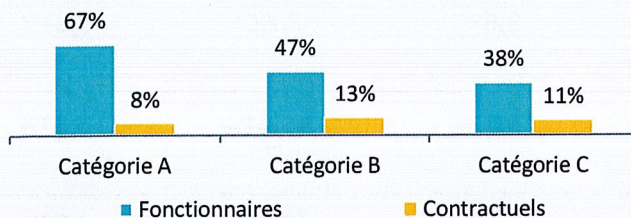
- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 90 % sont fonctionnaires*
- 70 % sont en catégorie C*

Formation

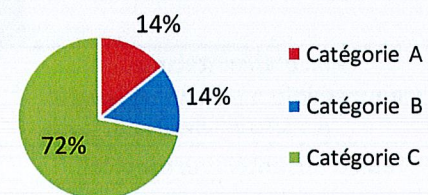
En 2021, 34,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

174 jours de formation par agents sur emploi permanent en 2021

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

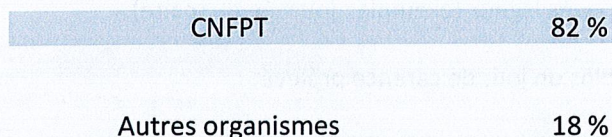


Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

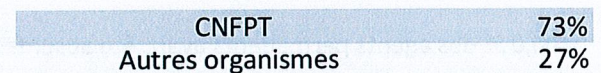
> 1 jour par agent

52 148 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

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

La collectivité participe à la complémentaire santé (contrats labellisés) :

- 35 € pour les agents âgés de moins de 30 ans,
- 65 € pour les agents âgés de 30 à 50 ans ;
- 100 € pour les agents âgés de plus de 50 ans.

Et à la prévoyance (convention de participation) :

- 5 € pour les agents de catégorie C ;
- 7 € pour les agents de catégorie B ;
- 9 € pour les agents de catégorie A

Prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'œuvres Sociales et fournit des tickets-restaurant d'une valeur faciale de 8 € (participation employeur à hauteur de 60 %)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	124 267 €	8 557 €
Montant moyen par bénéficiaire	731 €	60 €

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité
1 réunion du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

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 »

<p>1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail</p>	<p>2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</p>	<p>3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</p>
---	--	--

** 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.



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 : février 2023

Version 1

