



République Française
Département de la Moselle

Envoyé en préfecture le 03/07/2025

Reçu en préfecture le 03/07/2025

Publié le 07/07/2025

ID : 057-245700695-20250625-C20250624_08_SI-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le vingt-quatre juin 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. Benoit STEINMETZ, Guy KREMER, David ROBINET,

MM. Eric GONAND, Denis NOUSSE, Philippe GAILLOT, Mme Maryse GROSSE, MM. Michel SCHMITT, Hervé GROULT, Mme Mauricette NENNIG, MM. Hassan FADI, Yves LICHT, Bertrand MATHIEU, Thierry MICHEL, Alain REDINGE, MMES Marie-Josée THILL, Céline CONTRERAS, Nadine GALLINA, M. Régis HEIL, Mme Emmanuelle DUBOURDIEU, M. Hervé PATAT, MMES Marie-Odile KRIEGER, Patricia VEIDIG, MM. Yannick OLIGER, Joseph GHAMO, Joseph BAUER, Olivier KORMANN, Mme Brigitte DA COSTA, M. Joël IMMER, Mme Valérie CARDET, M. Serge RECH, Mme Christine KOHLER

<u>Absents avec procuration</u> :	Denis BAUR	à	Michel HERGAT
	Christine ACKER	à	Mauricette NENNIG
	Bernard DORCHY	à	Bernard ZENNER
	Jerry PARPETTE	à	Nadine GALLINA
	Christopher PAQUET	à	David ROBINET
	Déborah LANGMAR	à	Joseph GHAMO
	Christelle MAZZOLINI	à	Olivier KORMANN
	Karine BERNARD	à	Valérie CARDET

Absents excusés : Bertrand ALESCH, Alieth FEUVRIER Marie-Pierre LAGARDE, Evelyne DEROCHE,

Date de la convocation : 18 juin 2025

Nombre de membres en exercice : 51
Nombre de membres présents : 39
Nombre de votants : 47



8. Objet : Rapport Social Unique année 2023

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L. 231-1 et suivants,

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 16 avril 2025,

Le Rapport Social Unique vise à regrouper les données consolidées antérieurement au sein du bilan social ou du rapport sur l'état de la collectivité.

Elaboré chaque année par l'Autorité Territoriale, le rapport social unique retrace les moyens budgétaires et en effectifs dont dispose la collectivité pour conduire sa stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel, etc.

Conformément à la réglementation, le rapport a été présenté au Comité Social Territorial en date du 16 avril 2025 et est annexé à la présente délibération.

Considérant cet exposé,

Après avis favorable du Bureau communautaire en date du 10 juin 2025,

Il est demandé au Conseil Communautaire :

- de prendre acte du rapport social unique de la CCCE pour l'année 2023.

Le Conseil communautaire prend acte.

Fait à Cattenom, le 25 juin 2025

Le Président,

Michel PAQUET





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UN

Envoyé en préfecture le 03/07/2025

Reçu en préfecture le 03/07/2025

Publié le 07/07/2025

ID : 057-245700695-20250625-C20250624_08_SI-DE



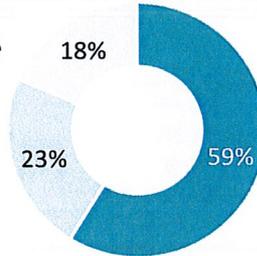
COMMUNAUTE DE COMMUNES CATTENOM ET ENVIRONS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 Moselle.

Effectifs

➔ **229 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 134 fonctionnaires
- > 52 contractuels permanents
- > 42 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

64,5%

Nombre de CDI

13 | 25%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

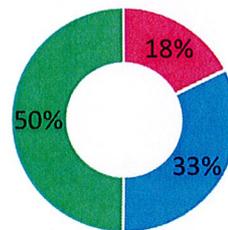
36 | 16%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	25%	27%	26%
Technique	41%	40%	41%
Culturelle		2%	1%
Sportive	1%	13%	4%
Sociale	3%	6%	4%
Médico-sociale	19%	8%	16%
Animation	11%	4%	9%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 81,8%

Catégorie B 59,0%

Catégorie C 61,3%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 64,4%

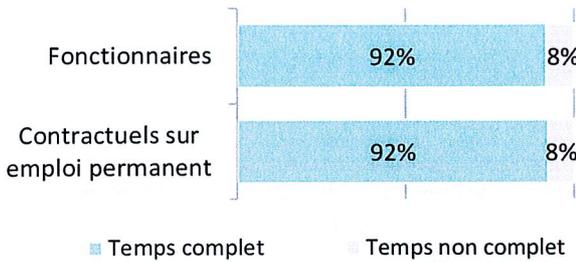
Contractuel 63,5%

➔ Les principaux cadres d'emplois

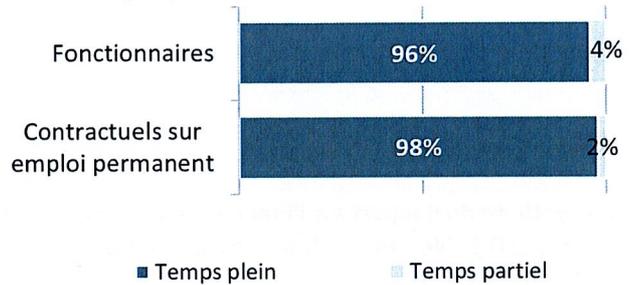
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	23%
Auxiliaires de puériculture	13%
Adjoints administratifs	12%
Attachés	9%
Agents de maîtrise	9%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	25,0%	Culturelle	100,0%
Médico-sociale	19,2%	Sociale	33,3%
Administrative	8,8%	Administrative	7,1%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



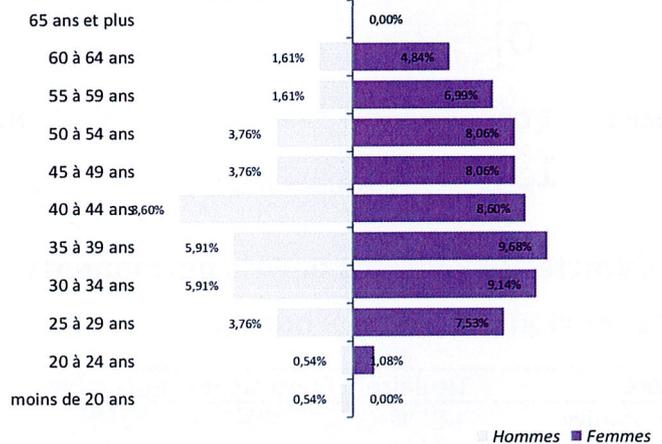
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	43,4
Contractuels sur emploi permanent	39,8
Emplois permanents	42,4

Pyramide des âges

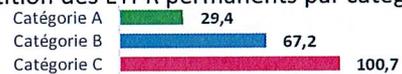


Équivalent temps plein rémunéré

239,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	136,3
> Contractuels sur emploi permanent	61,1
> Contractuels sur emploi non permanent	41,9

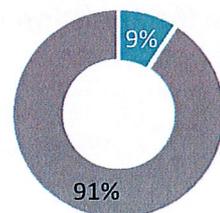
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

5,6% 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



27 départs

17 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	52%
Départ à la retraite	22%
Mutation (changement de collectivité)	11%
Démission	7%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière...)	4%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Voie de mutation	35%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	18%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	12%
Intégration directe	6%
Par voie de détachement d'agents - D'autres collectivités territoriales	6%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

44,4%

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

Part des agents avec avancement de grade

7,4%

Part des agents avec promotion interne*

6,7%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

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 25% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	39 327 606 €	Charges de personnel*	9 972 798 €	➔	Soit 25,36 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 4 664 528 €
6 231 327 €	Primes 1 467 941 €
	SFT* 25 160 €
	HSC 54 755 €
	NBI* 18 943 €

*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	52 246 €	42 575 €	41 683 €	33 531 €	28 483 €	26 942 €
Animation	-	-	34 461 €	-	27 178 €	22 460 €
Culturelle	-	s	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	44 684 €	-	21 024 €	27 235 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	37 862 €	40 420 €	-	s	-	-
Sportive	-	-	s	34 786 €	-	-
Technique	44 777 €	s	37 890 €	38 457 €	29 321 €	27 176 €
Moyenne toute filière	47 324 €	43 019 €	27 976 €	33 977 €	28 794 €	26 433 €

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 23,56 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	23,20%
Contractuels sur emploi permanent	24,37%
Emplois permanents	23,56%

- ➔ 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
- ➔ 3 055,08 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	10 752 €	732 €	6%	18 798 €	1 284 €	6%	13 242 €	564 €	4%	s	s	
Catégorie B	5 044 €	562 €	10%	11 194 €	772 €	6%	7 457 €	615 €	8%	10 868 €	1 160 €	10%
Catégorie C	4 423 €	646 €	13%	5 426 €	574 €	10%	3 255 €	309 €	9%	4 814 €	356 €	7%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 17 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 17 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)	4,66%	0,71%	3,56%	1,04%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,23%	2,61%	4,50%	1,04%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,31%	2,61%	5,28%	1,04%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 55,9 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

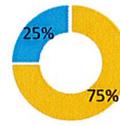
➔ 4 accidents du travail déclarés

2,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

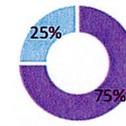
46 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 50% des accidents du travail concernent la filière Technique

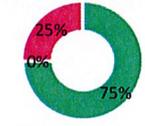
Type d'accident



Genre



Catégorie



Trajet
Service

Femmes
Hommes

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière



Technique Animation 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

11 | 5,9%

Part des BOETH sur emploi permanent

Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

16 777 €

Formations

0 €

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

16 777 €

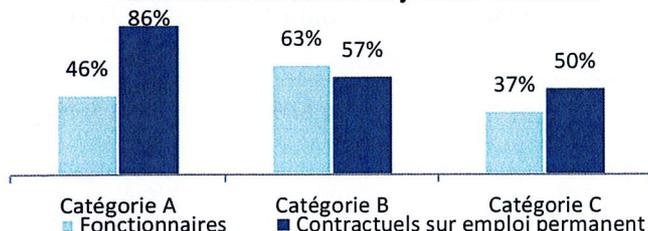
- ➔ Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- ➔ Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- ➔ Existence d'une démarche de prévention des TMS ✓
- ➔ Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR) ✗
- ➔ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail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

Formation

➔ 49% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 60,8% Hommes 28,4%

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

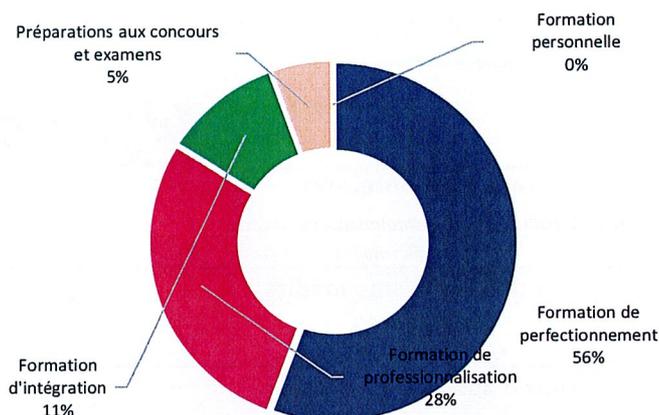


Le budget consacré à la formation est de 76 334 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	66,5%
Autres organismes	4,7%
Formation des apprentis	7,4%
Frais de déplacement	21,4%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	91,8%
Autres organismes	8,0%
Collectivité	0,2%
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	749 €	88 €
Nombre de bénéficiaires	148	134

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	3
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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 : 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 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 : avril 2025

Version 1

