

COMMUNAUTE DE
COMMUNES DU PAYS
MORNANTAIS
Le Clos Fourneureau
CS 40107
69440 MORNANT

EXTRAIT
DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
Délibération n° CC-2023-135

Envoyé en préfecture le 17/11/2023

Reçu en préfecture le 17/11/2023

Publié le



ID : 069-246900740-20231114-CC_2023_135-DE

L'an deux mille vingt-trois
Le quatorze novembre à dix-neuf heures
Le Conseil Communautaire dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la
Salle Valéry Giscard d'Estaing à Mornant, sous la présidence de Monsieur Renaud
PFEFFER.

Date de convocation : 8 novembre 2023

Nombre de membres :

En exercice	37
Présents	25
Votes	32

PRESENTS :

Renaud PFEFFER, Yves GOUGNE, Pascal OUTREBON, Fabien BREUZIN,
Isabelle BROUILLET, Christian FROMONT, Jean-Pierre CID, Marc COSTE, Olivier
BIAGGI, Loïc BIOT, Charles JULLIAN, Caroline DOMPNIER DU CASTEL, François
PINGON, Stéphanie NICOLAY, Bruno FERRET, Denis LANCHON, Anik BLANC,
Patrick BERRET, Pascale DANIEL, Véronique MERLE, Marilyne SEON, Thierry
BADEL, Anne-Sophie DEVAUX, Bernard CHATAIN, Séverine SICHE-CHOL

ABSENTS / EXCUSES :

Arnaud SAVOIE, Magali BACLE, Raphaëlle GUERIAUD, Christèle CROZIER,
Gérard MAGNET

PROCURATIONS :

Luc CHAVASSIEUX donne procuration à Anik BLANC
Françoise TRIBOLLET donne procuration à Stéphanie NICOLAY
Jean-Luc BONNAFOUS donne procuration à François PINGON
Anne RIBERON donne procuration à Jean-Pierre CID
Pascale CHAPOT donne procuration à Renaud PFEFFER
Hélène DESTANDAU donne procuration à Fabien BREUZIN
Cyprien POUZARGUE donne procuration à Séverine SICHE-CHOL

SECRETAIRE DE SEANCE : Marilyne SEON

**RESSOURCES
HUMAINES**

**Présentation du
Rapport Social
Unique**

Rapporteur : Monsieur Yves GOUGNE, Vice-Président délégué à la Cohésion
sociale, aux Services à la Population et aux Relations extérieures

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu les articles L 231-1 à L 231-4 du code général de la Fonction Publique,

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 les statuts de la Communauté de Communes du Pays Mornantais validés par
arrêté préfectoral n° 69-2021-06-01-00004 du 1^{er} juin 2021,

Vu l'avis du Comité Social territorial du 25 septembre 2023,

Considérant la nécessité de présenter le rapport social unique au Conseil
Communautaire,

Le Rapport Social Unique, issu de la loi de transformation de la fonction publique du
6 août 2019 remplace le bilan social, produit auparavant tous les deux ans. Ce
rapport est désormais annuel et contient toutes les données sociales de la
collectivité, relatives aux effectifs, à l'organisation, au temps de travail, à la
rémunération ou encore à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il s'agit d'un outil RH qui permet de dresser un état des lieux des caractéristiques
du personnel de la collectivité, mais également un outil de dialogue social qui
permet de définir les orientations et plans d'action en matière de gestion des
ressources humaines en fonction des axes d'amélioration identifiés.

Envoyé en préfecture le 17/11/2023

Reçu en préfecture le 17/11/2023

Publié le

ID : 069-246900740-20231114-CC_2023_135-DE



Il est présenté en Conseil et la synthèse des éléments, annexée à ce rapport, est rendue publique avant le 31 décembre de chaque année.

Où l'exposé de son rapporteur et après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire, à l'unanimité des membres présents ou représentés :

Certifié exécutoire
Transmis en
Préfecture le 17/11/23
Notifié ou publié
le 17/11/23.
Le Président

ACTE de la présentation du rapport social unique,

VALIDE la publication de ce rapport.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Pour copie certifiée conforme.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès du Président ou d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de Lyon, 184 rue Duguesclin 69003 Lyon / www.telerecours.fr, dans un délai de 2 mois suivant sa publication

Le Président,
Renald PFEFFER

PUBLIE LE 17 NOVEMBRE 2023
RENAUD PFEFFER, PRESIDENT





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



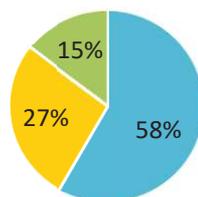
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS MORNANTAIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Rhône.

Effectifs

➔ 110 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 64 fonctionnaires
- > 30 contractuels permanents
- > 16 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 5 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

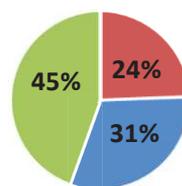
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

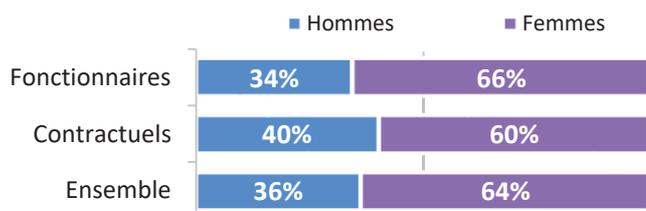
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	53%	50%	52%
Technique	30%	23%	28%
Culturelle	2%	3%	2%
Sportive	5%	20%	10%
Médico-sociale	3%	3%	3%
Police			
Incendie			
Animation	8%		5%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut



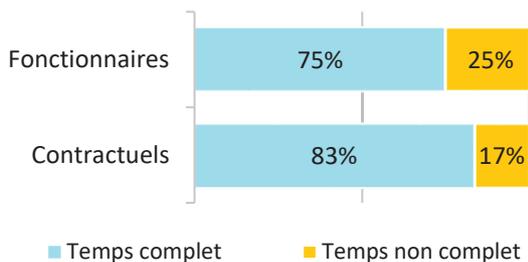
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	22%
Attachés	15%
Rédacteurs	15%
Adjoints techniques	15%
Educateurs des APS	10%

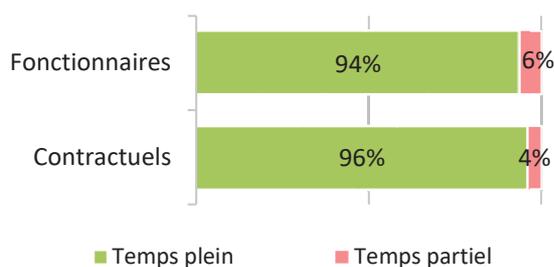


Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	40%	
Administrative	29%	7%
Technique	21%	29%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

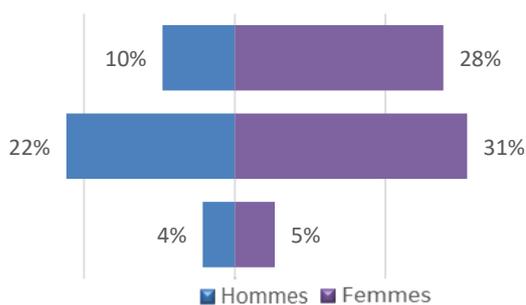
0% des hommes à temps partiel
 9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,19	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,50	
Ensemble des permanents	44,73	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	29,69	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 88,18 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 56,24 fonctionnaires
- > 25,84 contractuels permanents
- > 6,10 contractuels non permanents

160 488 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 7 agents en disponibilité
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 26 arrivées d'agents permanents et 17 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
85 agents	94 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	14,3%
Contractuels	↗	3,4%
Ensemble	↗	10,6%

➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats remplaçants	59%
Mutation	18%
Démission	18%
Mise en disponibilité	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	46%
Voie de mutation	23%
Remplacements (contractuels)	23%
Réintégration et retour	8%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

➔ 37 avancements d'échelon et 6 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 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 33,51 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	12 243 946 €	Charges de personnel*	4 102 947 €	➔	Soit 33,51 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 641 174 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	145 223 €
Primes et indemnités versées :	517 334 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	20 800 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	19 887 €		
Supplément familial de traitement :	32 043 €		
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	52 118 €	40 709 €	33 452 €	29 727 €	26 040 €	23 486 €
Technique	52 145 €	s	s	s	26 918 €	24 815 €
Culturelle				s	s	
Sportive			s	26 584 €		
Médico-sociale	34 285 €	s				
Police						
Incendie						
Animation			21 950 €	s	s	s
Toutes filières	49 831 €	37 380 €	29 365 €	28 430 €	26 419 €	24 272 €

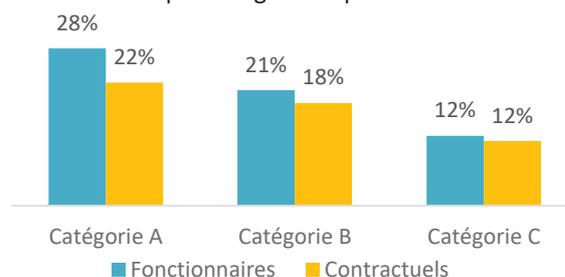
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,59 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,28%
Contractuels sur emplois permanents	17,87%
Ensemble	19,59%

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

- ⇒ 806 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 860 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 17,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 17,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,11%	4,69%	3,61%	0,05%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,72%	4,69%	4,71%	0,05%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,37%	6,21%	5,64%	0,05%

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)
- ➔ 54,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2022

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
13 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 2 844 €
Coût par jour de formation : 219 €
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 2 624 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 2 travailleurs handicapés en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 8 884 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

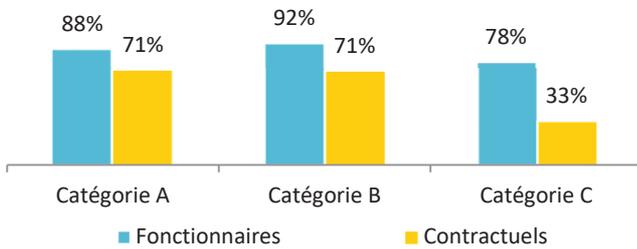


Formation

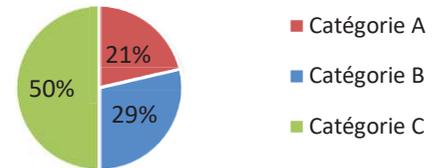
➔ En 2022, 76,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 182 jours de formation par agent permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 43 172 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Coût de la formation des apprentis	8 %
Frais de déplacement	8 %
Autres organismes	32 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	71%
Autres organismes	29%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	4 083 €
Montant moyen par bénéficiaire	76 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- 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

➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

7 réunions en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2023

Version 4