

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

## EXTRAIT

# DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

### Délibération n° CC-2024-101

Envoyé en préfecture le 08/11/2024

Reçu en préfecture le 08/11/2024

Publié le

ID : 069-246900740-20241105-CC\_2024\_101-DE



L'an deux mille vingt-quatre

Le cinq 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 : 25 octobre 2024

#### Nombre de membres :

En exercice 37

Présents 27

Votes 33

#### PRESENTS :

Renaud PFEFFER, Yves GOUGNE, Pascal OUTREBON, Fabien BREUZIN, Isabelle BROUILLET, Christian FROMONT, Jean-Pierre CID, Arnaud SAVOIE, Marc COSTE, Olivier BIAGGI, Luc CHAVASSIEUX, Françoise TRIBOLLET, Loïc BIOT, Charles JULLIAN, Caroline DOMPNIER DU CASTEL, Anne RIBERON, Denis LANCHON, Anik BLANC, Pascale CHAPOT, Patrick BERRET, Pascale DANIEL, Véronique MERLE, Marilyn SEON, Thierry BADEL, Hélène DESTANDAU, Bernard CHATAIN, Séverine SICHE-CHOL

#### ABSENTS / EXCUSES :

Jean-Luc BONNAFOUS, Raphaëlle GUERIAUD, Gérard MAGNET, Anne-Sophie DEVAUX

#### PROCURATIONS :

Magali BACLE donne procuration à Arnaud SAVOIE  
François PINGON donne procuration à Yves GOUGNE  
Stéphanie NICOLAY donne procuration à Françoise TRIBOLLET  
Bruno FERRET donne procuration à Caroline DOMPNIER DU CASTEL  
Christèle CROZIER donne procuration à Christian FROMONT  
Cyprien POUZARGUE donne procuration à Fabien BREUZIN

SECRETAIRE DE SEANCE : Pascale CHAPOT

Rapporteur : Monsieur Renaud PFEFFER, Président

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° 69-2024-09-24-00001 du 24 septembre 2024,

Vu l'information au Comité Social territorial,

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

#### RESSOURCES HUMAINES

\*\*\*\*\*

Présentation du  
rapport social unique  
de l'année 2023

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.

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 **08 NOV. 2024**

Notifié ou publié  
le **08 NOV. 2024**

Le Président

**ACTE** 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](http://www.telerecours.fr), dans un délai de 2 mois suivant sa publication*

PUBLIE LE 8 NOVEMBRE 2024  
RENAUD PFEFFER, PRESIDENT



Le Président,  
**Renald PFEFFER**



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



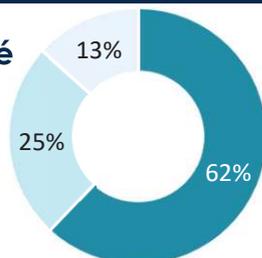
## COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS MORNANTAIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Rhône.

### Effectifs

#### 105 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 65 fonctionnaires
- > 26 contractuels permanents
- > 14 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)

64,8%

#### Nombre de CDI

4 | 15%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

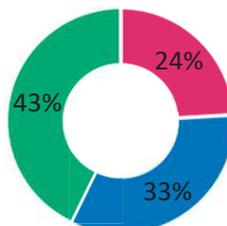
1 | 1%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	58%	46%	55%
Technique	32%	19%	29%
Culturelle	2%	4%	2%
Sportive	3%	27%	10%
Sociale	3%	4%	3%
Animation	2%		1%

#### Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 59,1%  
Catégorie B 56,7%  
Catégorie C 74,4%

#### Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

Fonctionnaire 69,2%  
Contractuel 53,8%

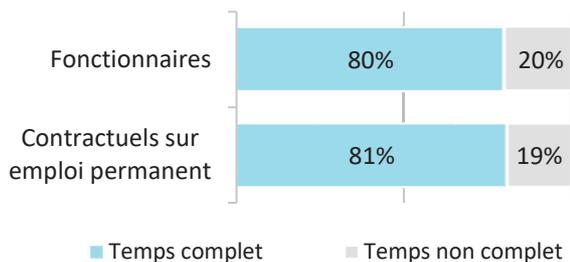
#### Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	23%
Rédacteurs	18%
Adjoints techniques	16%
Attachés	14%
Educateurs des APS	10%

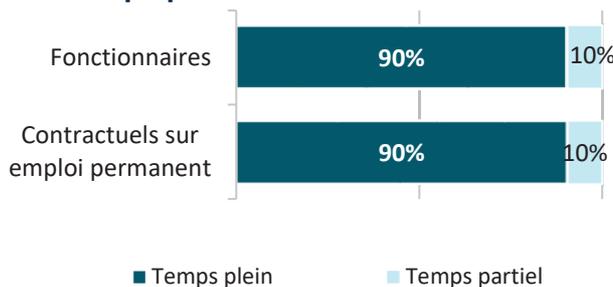


## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



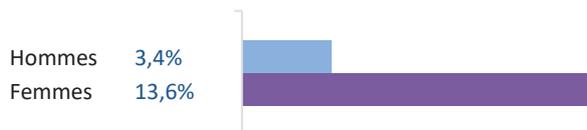
### Répartition des agents permanents à temps partiel



### Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	23,8%	Sportive	28,6%
Administrative	21,1%	Administrative	25,0%

### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



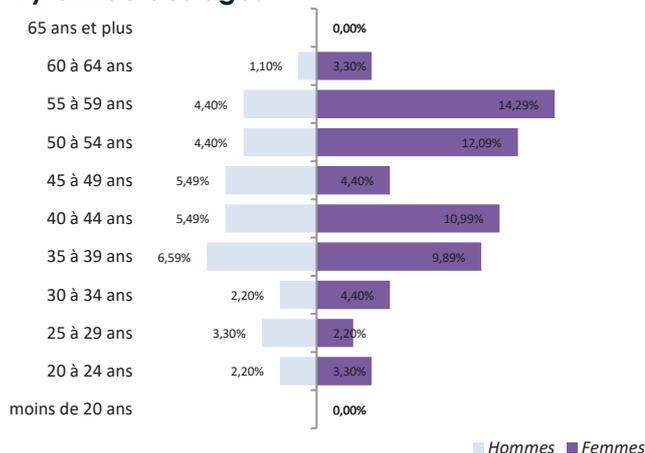
## Pyramide des âges

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

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,3
Contractuels sur emploi permanent	36,5
Emplois permanents	44,9

### Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### 87,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	55,1
> Contractuels sur emploi permanent	25,1
> Contractuels sur emploi non permanent	7,0

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



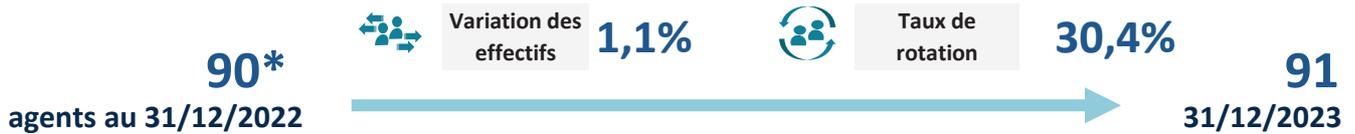
## Positions particulières

### 1,1% 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

## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

27 départs

28 arrivées

#### Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	60%
Démission	13%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10%
Mise en disponibilité sur demande	10%
Mutation (changement de collectivité)	7%

#### Principaux motifs

Remplaçants	35%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	32%
Voie de mutation	19%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	10%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	3%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

60,0%

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

Part des agents avec avancement de grade

9,2%

0 procédures de rupture conventionnelle ont été initiées au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne

3,1%

## Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
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

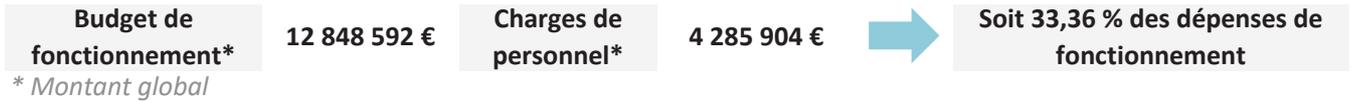
Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

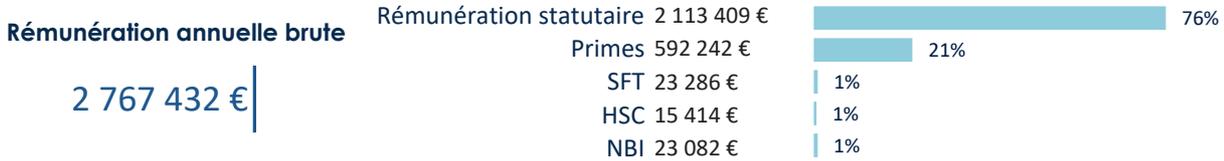
-

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 33% des dépenses de fonctionnement



### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	60 553 €	39 137 €	33 521 €	32 185 €	27 878 €	23 083 €
Animation	-	-	s	-	-	-
Culturelle	-	-	-	s	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	35 965 €	s	-	-	-	-
Sportive	-	-	32 953 €	27 531 €	-	-
Technique	50 206 €	s	s	s	28 778 €	s
Moyenne toute filière	54 664 €	37 497 €	33 336 €	31 724 €	28 275 €	23 786 €

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 21,4 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	22,19%
Contractuels sur emploi permanent	19,42%
Emplois permanents	21,40%

- ➔ 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
- ➔ 1 030,00 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	9 421 €	280 €	3%	19 181 €	296 €	2%	5 505 €	173 €	3%	s	s	
Catégorie B	7 045 €	177 €	2%	5 694 €	138 €	2%	5 733 €	127 €	2%	5 847 €	287 €	5%
Catégorie C	3 311 €	296 €	8%	4 249 €	278 €	6%	2 152 €	62 €	3%	s	s	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



## Absences

En moyenne, 5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,36%	0,85%	1,21%	0,80%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	1,36%	0,85%	1,21%	0,80%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,36%	0,85%	1,22%	0,80%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

35,24 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

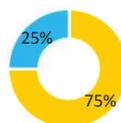
4 accidents du travail déclarés

4,4 accidents du travail pour 100 agents permanents

1 jour en moyenne d'absence consécutifs par accident

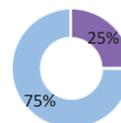
50% des accidents du travail concernent la filière Administrative

Type d'accident



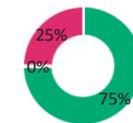
Trajet  
Service

Genre



Femmes  
Hommes

Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

Filière



Administrative Technique

## Handicap

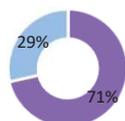
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

7 | 7,7%  
Part des BOETH sur emploi permanent

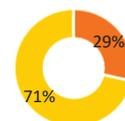
Genre

Femmes  
Hommes



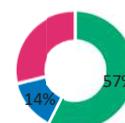
Statut

Titulaire  
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 13 495 €

7 209 € 6 286 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail Formations habitations

- 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 ✗

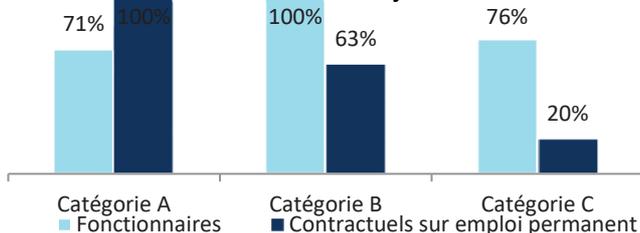
## Formation

➔ **75% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 76,3%

Hommes 71,9%

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

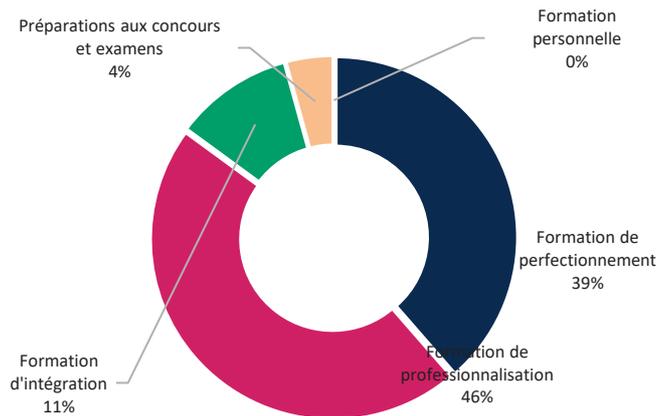


**Le budget consacré à la formation est de 43 825 €**

### Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	56,2%
Autres organismes	37,3%
Formation des apprentis	3,4%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	3,0%

## ➔ Répartition



**Nombre moyen de jours de formation par agent permanent**

**> 3,1 jours par agent**

### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	72,3%
Autres organismes	27,3%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,4%

## 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	-	128 €
Nombre de bénéficiaires	-	5 5

### L'action sociale

Prestations servies <b>directement par la collectivité</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un centre de gestion</b>	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>une association nationale</b>	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un organisme à but non lucratif ou d'une association locale</b>	✓

## Relations sociales

➔ **La collectivité a été concernée par des grèves.**

Sur mot d'ordre national	0%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	100%

➔ **La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives**

### Nombre de réunions des instances

CST	10
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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : août 2024

Version 1