



République Française
Département de la Moselle

Envoyé en préfecture le 23/07/2024

Reçu en préfecture le 23/07/2024

Publié le

ID : 057-245700695-20240709-C20240708_10_SI-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'an Deux Mille Vingt-quatre, le huit juillet 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, M. Michel SCHMITT, Mme Christine ACKER, M. Hervé GROULT, Mme Mauricette NENNIG, MM. Bernard DORCHY, Hassan FADI, Yves LICHT, Bertrand MATHIEU, Thierry MICHEL, Alain REDINGE, MMES Marie-Josée THILL, Céline CONTRERAS, Nadine GALLINA, M. Régis HEIL, Mme Marie-Odile KRIEGER, M. Christopher PAQUET, Mme Patricia VEIDIG, MM. Joseph GHAMO, Olivier KORMANN, Mme Christelle MAZZOLINI, M. Joël IMMER, Mme Valérie CARDET, M. Serge RECH, MMES Karine BERNARD, Christine KOHLER

<u>Absents avec procuration :</u> Denis BAUR	à	Michel HERGAT
Bertrand ALESCH	à	Michel SCHMITT,
Emmanuelle JACQUEMOT	à	Roland BALCERZAK
Hervé PATAT	à	David ROBINET
Yannick OLIGER	à	Céline CONTRERAS,
Joseph BAUER	à	Joseph GHAMO
Brigitte DA COSTA	à	Joël IMMER

Absents excusés : Alieth FEUVRIER, Marie-Pierre LAGARDE, Jerry PARPETTE, Evelyne DEROCHÉ, Déborah LANGMAR

Date de la convocation : 21 juin 2024

Nombre de membres en exercice : 51
Nombre de membres présents : 39
Nombre de votants : 46

Secrétaire de séance : Christopher PAQUET



10. Objet : Rapport social unique année 2022

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

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 modifié, 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 11 avril 2024,

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. 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 11 avril 2024 et est annexé à la présente délibération.

Considérant cet exposé,

Après avis favorable du Bureau Communautaire en date du 4 juin 2024,

Il est demandé au Conseil Communautaire :

- de prendre acte du rapport social unique de la CCCE pour l'année 2022.

Le Conseil communautaire prend acte.

Fait à Cattenom, le 9 juillet 2024

Le Président,

Michel PAQUET





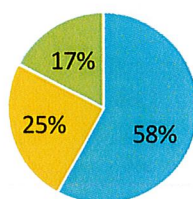
COMMUNAUTE COMMUNES CATTENOM ET ENVIRONS

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

Effectifs

224 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 130 fonctionnaires
- > 55 contractuels permanents
- > 39 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

22 % des contractuels permanents en CDI

2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

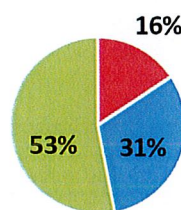
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 85 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

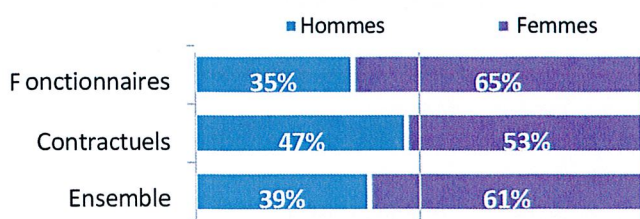
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	27%	25%
Technique	43%	40%	42%
Culturelle		2%	1%
Sportive		11%	3%
Médico-sociale	21%	15%	19%
Police			
Incendie			
Animation	12%	5%	10%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition par genre et par statut

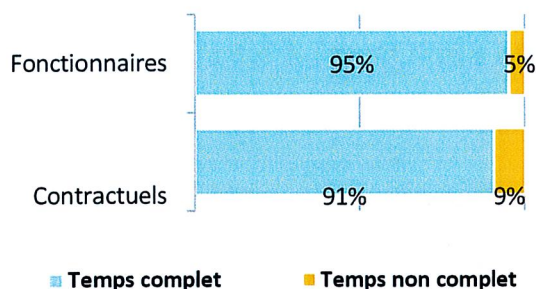


Les principaux cadres d'emplois

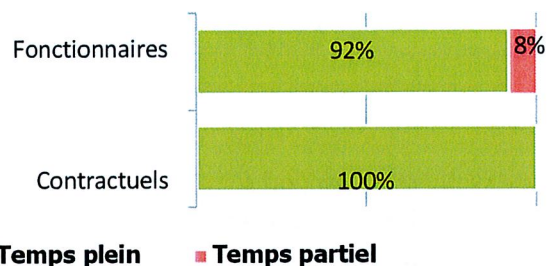
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	26%
Auxiliaires de puériculture	12%
Adjointes administratifs	11%
Adjointes d'animation	9%
Rédacteurs	8%

— Temps de travail des agents permanents

▣ Répartition des agents à temps complet ou non complet



▣ Répartition de à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	11%	13%
Administrative	6%	7%
Technique	2%	9%

▣ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

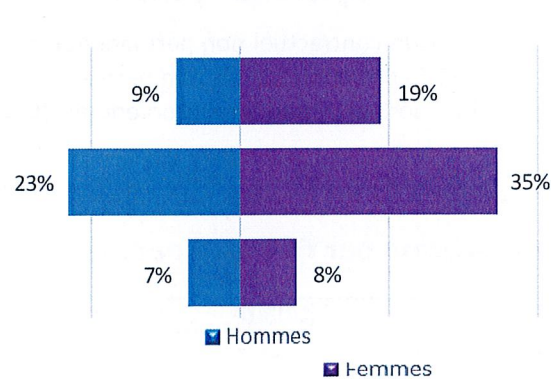
1% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

▣ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	43,73	de 50 ans et +
Contractuels	40,59	
Ensemble des permanents		de 30 à 49 ans
42,80		de - de 30 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	32,88	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

— Équivalent temps plein rémunéré

▣ 232,93 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 133,43 fonctionnaires
- > 53,35 contractuels permanents
- > 46,15 contractuels non permanents

423 933 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	31,59 ETPR
Catégorie B	58,66 ETPR
Catégorie C	96,53 ETPR

— Positions particulières

> 16 agents en disponibilité

- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

En 2022, 6 arrivées d'agents permanents et 22 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
201 agents	185 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	□	-3,7%
Contractuels	□	-16,7%
Ensemble	□	-8,0%

Principales causes permanentes

Mutation	45%
Démission	18%
Mise en disponibilité	9%
Congé parental	9%
Détachement	5%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	50%
Voie de mutation	17%

* 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

1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

146 avancements d'échelon et 9 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

Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 23,3 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	38 135 381 €	Charges de personnel*	8 883 983 €	➔	Soit 23,3 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 427 862 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	1 180 321 €		543 850 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	59 706 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	18 658 €		
Supplément familial de traitement :	23 301 €		
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	52 062 €	37 244 €	38 083 €	28 021 €	26 143 €	25 721 €
Technique	46 454 €	s	35 362 €	33 270 €	26 548 €	20 651 €
Culturelle		s				
Sportive			s	31 231 €		
Médico-sociale	34 415 €	27 671 €	25 053 €	20 855 €		
Police						
Incendie						
Animation			29 632 €		21 469 €	21 108 €
Toutes filières	43 545 €	35 167 €	30 053 €	28 945 €	25 591 €	21 684 €

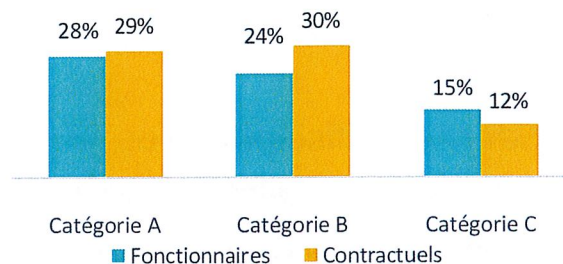
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,75 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,82%
Contractuels sur emplois permanents	24,29%
Ensemble	21,75%

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



- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et les contractuels
- 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.

- 3448,66 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Absences

En moyenne, 30,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne 30,1 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)	5,37%	5,63%	5,45%	1,45%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,26%	6,55%	7,75%	1,45%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,41%	7,44%	8,83%	1,52%

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

11 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 4,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 72 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie (spécifique au chargé de prévention)

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 : 15 781 €

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.

11 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 91 % sont fonctionnaires*
- 64 % sont en catégorie C*

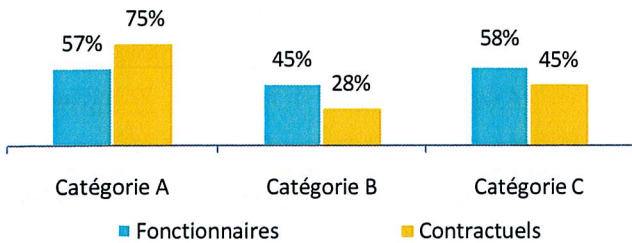
Dernière mise à jour :

2022

Formation

En 2022, 50,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



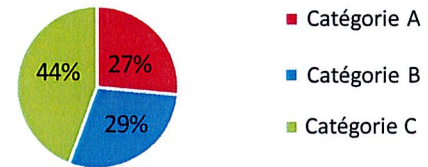
153 257 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	30 %
Coût de la formation des apprentis	30 %
Frais de déplacement	12 %
Autres organismes	28 %

483 jours d'agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation

par organisme	
CNFPT	96%
Autres organismes	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	103 376 €	8 895 €
Montant moyen par bénéficiaire	671 €	66 €

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.

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

Comité Technique Territorial

1 réunion 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 : décembre 2023

Version 4

