



| | |
|---|--|
| <p>REPUBLIQUE FRANÇAISE</p> <p>DEPARTEMENT DES PYRENEES-ORIENTALES</p> <p>COMMUNAUTE DE COMMUNES CONFLENT CANIGÓ</p> | <p>EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES CONFLENT CANIGÓ</p> <p>SEANCE DU 23 MARS 2023</p> |
| <p><u>Nombre de Conseillers en exercice</u> : 71 Présents à la séance : 52</p> <p><u>Date de la convocation</u>: 16 Mars 2023</p> | <p>L'an deux mille VINGT TROIS et le VINGT TROIS MARS, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes Conflent Canigó s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de sa réunion, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis JALLAT, Président.</p> |
| <p>Objet :</p> <p style="text-align: center;">Rapport Social Unique</p> <p><u>N° d'Ordre</u> : 82-23</p> | <p><u>ASSISTAIENT A LA SEANCE</u> : Fernand CABEZA, Éric MAHIEUX, Jean-Louis BOSCO, Olivier CHAUVEAU, Josette PUJOL, Patrick MARCEL, Michel LLANAS, Johanna MESSAGER, Patrice ARRO, Daniel ASPE, Claude ESCAPE, Stéphane GUILMANT, Chantal CALVET, Jean-Pierre VILLELONGUE, Anne LAUBIES, Jean-Luc BLAISE, Anne-Marie CANAL, Gérard QUES, Christian TRIADO, JEAN-LOUIS JALLAT, Yves DELCOR, Géraldine BOUVIER, Elisabeth PREVOT, Etienne TURRA, Agnès ANCEAU-MORER, Bernard LAMBERT, Gladys DA SILVA, Jean-Christophe JANER, Nathalie CORNET, Laurent CHARCOS, Nicolas BERJOAN, Jean MAURY, Christelle LAPASSET, André JOSSE, Olivier GRAVAS, Jean-Louis SALIES, Alain ESTELA, Jean-Jacques ROUCH, Claude SIRE, Jean SERVAT, HENRI GUITART, Christine HIERREZUELO, Pierre SERRA, Patrick LECROQ, René DRAGUE, Marie-France MARTIN, Bruno GUERRIN, Guy BOBE</p> <p><u>ABSENTS REPRESENTES PAR UN SUPPLEANT</u> : Sébastien NENS était représenté par Octave JUVINA Roger PAILLES était représenté par Jean-François PLANAS Marie-Edith PERAL était représentée par Éric CHANTELUS Philippe DORANDEU était représenté par Michel PLANAS</p> <p><u>ABSENTS AYANT DONNE PROCURATION</u> : Jean-François LABORDE a donné procuration à Jean-Louis JALLAT Guy CASSOLY a donné procuration à Anne LAUBIES Thierry BEGUE a donné procuration à Johanna MESSAGER Ahmed BEIKHEIRA a donné procuration à Bernard LAMBERT Thérèse GOBERT-FORGAS a donné procuration à Elisabeth PREVOT Corinne DE MOZAS a donné procuration à Yves DELCOR Claire LAMY a donné procuration à Etienne TURRA Aude VIVES a donné procuration à Pierre SERRA Françoise ELLIOTT a donné procuration à Jean-Luc BLAISE</p> <p><u>ABSENTS EXCUSES</u> : Yaël DELVIGNE, André ARGILES, Éric RODRIGUEZ, Jean CASTEX, David MONTAGNE, Laurent ALOZY, Jean-Marie MAYDAT, Serge BOYER, Raphaël VIGIER, Robert JASSEREAU</p> |
| <p><u>Secrétaire de Séance</u> : Johanna MESSAGER</p> | |

Le Président,

RAPPELLE que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit, l'entrée en vigueur dans la Fonction Publique Territoriale, du Rapport Social Unique (RSU) en remplacement du Rapport sur l'état de la collectivité, plus communément appelé Bilan Social.

DIT QUE le décret n°2020-1493 du 30 Novembre 2020 relatif au Rapport Social Unique fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre. Ce rapport doit être désormais réalisé chaque année et présenté aux membres du Comité Technique.

PROPOSE au Conseil de bien vouloir prendre acte du Rapport Social Unique 2021 tel que présenté au Comité Social Territorial du 13 février 2023.



DEMANDE à l'Assemblée de bien vouloir se prononcer.
Le Conseil Communautaire, après avoir entendu l'exposé de son Président et après en avoir délibéré valablement, à l'unanimité.

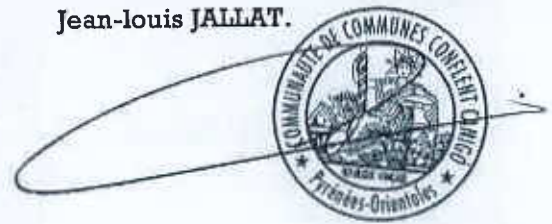
PREND ACTE du Rapport Social Unique 2021, qui est annexé à la présente délibération.

DONNE TOUT POUVOIR à Monsieur le Président pour signer toutes les pièces permettant de mener à bien cette opération.

Ainsi fait et délibéré, les jour, mois et an que dessus par tous les membres présents qui ont signé sur la minute.

A Prades, le 04 avril 2023
Pour extrait, certifié conforme,
Le Président,

Jean-louis JALLAT.





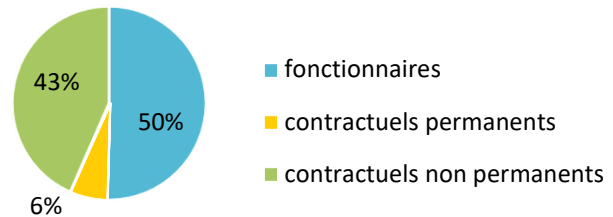
CC CONFLENT-CANIGO

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 des Pyrénées-Orientales.

Effectifs

➔ 228 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 115 fonctionnaires
- > 14 contractuels permanents
- > 99 contractuels non permanents



➔ 57 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

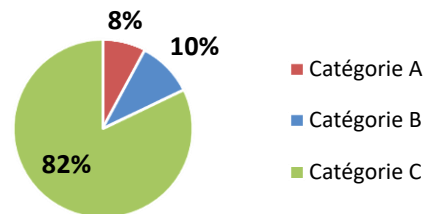
- ⇒ 19 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 81 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

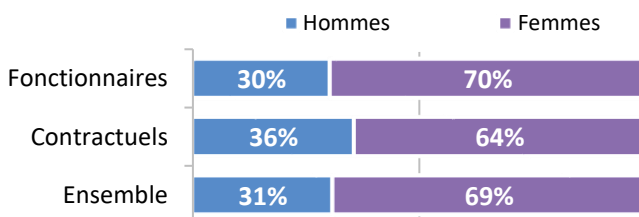
➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 10% | 43% | 14% |
| Technique | 58% | 7% | 53% |
| Culturelle | 3% | 7% | 4% |
| Sportive | 2% | 7% | 2% |
| Médico-sociale | 16% | 7% | 15% |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | 10% | 29% | 12% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



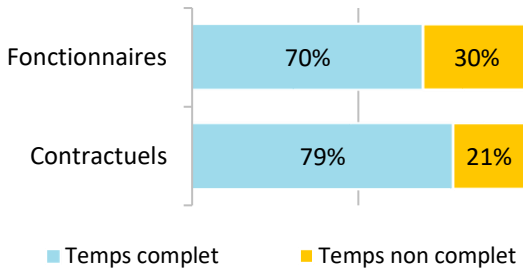
➔ Les principaux cadres d'emplois

| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 48% |
| Adjoints d'animation | 9% |
| ATSEM | 8% |
| Attachés | 5% |
| Adjoints administratifs | 5% |

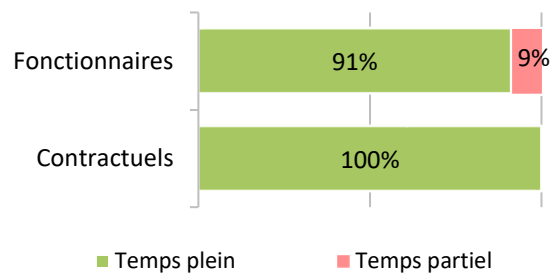


Temps de travail des agents permanents

➔ 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 |
|----------------|----------------|--------------|
| Technique | 40% | 100% |
| Médico-sociale | 33% | 0% |
| Animation | 17% | 25% |

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
 12% des femmes à temps partiel

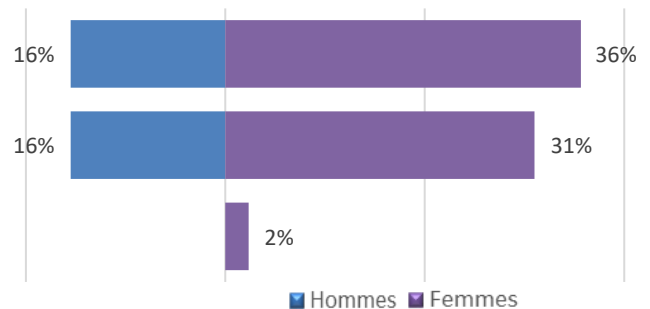
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|-------------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 48,93 |
| Contractuels permanents | 45,71 |
| Ensemble des permanents | 48,59 |
| Âge moyen* des agents non permanent | |
| Contractuels non permanents | 33,91 |

de 50 ans et +
 de 30 à 49 ans
 de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 186,37 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 107,06 fonctionnaires
- > 12,25 contractuels permanents
- > 67,06 contractuels non permanents

339 193 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

| | |
|-------------|------------|
| Catégorie A | 10,34 ETPR |
| Catégorie B | 11,75 ETPR |
| Catégorie C | 97,22 ETPR |

Positions particulières

Aucune position particulière

- > Un agent détaché dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 4 arrivées d'agents permanents et 10 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹ | Effectif physique au 31/12/2021 |
|---|------------------------------------|
| 135 agents | 129 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

| | | |
|-----------------|---|--------------|
| Fonctionnaires | ↘ | -5,0% |
| Contractuels | ➔ | 0,0% |
| Ensemble | ↘ | -4,4% |

➔ Principales causes de départs d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Départ à la retraite | 40% |
| Démission | 30% |
| Détachement | 10% |
| Fin de contrats remplaçants | 10% |
| Décès | 10% |

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|------------------------------|-----|
| Recrutement direct | 25% |
| Voie de mutation | 25% |
| Arrivées de contractuels | 25% |
| Remplacements (contractuels) | 25% |

* 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

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ 58 avancements d'échelon et 25 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

Les charges de personnel représentent 41,55 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|--------------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 17 085 881 € | Charges de personnel* | 7 099 223 € | ➔ | Soit 41,55 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|--------------------|---|--|

* Montant global

| | | | |
|--|--------------------|--|--------------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 3 320 773 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 1 339 816 € |
| Primes et indemnités versées : | 452 008 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 75 082 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 14 681 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 27 294 € | | |
| 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 | 59 858 € | 42 139 € | 33 476 € | | 27 733 € | s |
| Technique | | | | | 25 704 € | s |
| Culturelle | s | s | s | | 24 692 € | |
| Sportive | | | s | s | | |
| Médico-sociale | s | | s | | 25 117 € | s |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | 28 434 € | | 23 722 € | 22 424 € |
| Toutes filières | 50 254 € | 41 832 € | 33 118 € | s | 25 577 € | 21 525 € |

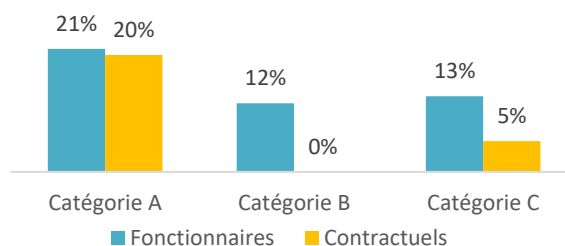
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,61 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

| | |
|--|---------------|
| Fonctionnaires | 13,60% |
| Contractuels sur emplois permanents | 13,69% |
| Ensemble | 13,61% |

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 937 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 5600 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

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

Absences

➔ En moyenne, 27,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 27,2 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) | 3,42% | 4,38% | 3,52% | 1,50% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 7,44% | 4,48% | 7,12% | 2,75% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 7,44% | 4,48% | 7,12% | 2,96% |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 75,0 % 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 2021

- > 4,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 86 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 4 en catégorie C

- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

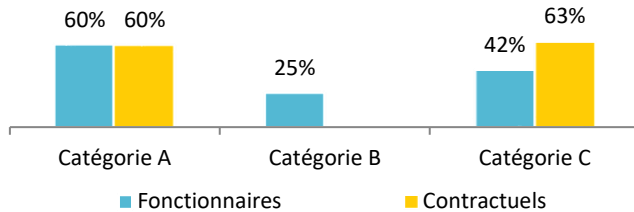
Total des dépenses : 1 060 €

- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

➔ En 2021, 42,6% 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 2021



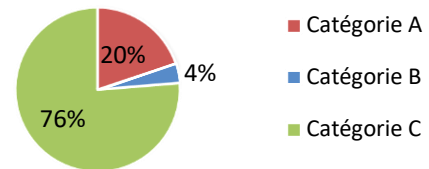
➔ 57 428 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| CNFPT | 63 % |
| Frais de déplacement | 2 % |
| Autres organismes | 36 % |

➔ 156 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 37% |
| Autres organismes | 63% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

| Montants annuels | Prévoyance |
|-----------------------------------|------------|
| Montant global des participations | 39 096 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 329 € |

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

➔ Jours de grève

19 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Social Territorial

2 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

➔ 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 »

| | | |
|---|--|--|
| 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 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.