

## COMMUNAUTE DE COMMUNES TERRES TOULOISES

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 de Meurthe-et-Moselle.

Observations complémentaires : Il est précisé que les données telles que présentées dans ce rapport n'intègrent pas les agent (e) sous statut de droit privé relevant du service public industriel et commercial de la régie eau et assainissement des Terres Toulaises comme précisé dans les notes réglementaires. Les membres du comité social territorial ont validé cette synthèse et demandent une intégration des données des agent( e)s de la régie eau assainissement pour le recensement 2024.

### Effectifs

#### ➔ 144 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 94 fonctionnaires
- > 22 contractuels permanents
- > 28 contractuels non permanents



#### ➔ 2 contractuels permanents en CDI

#### ➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

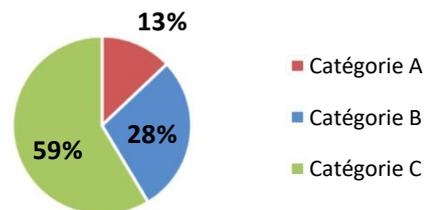
- ⇒ 61 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

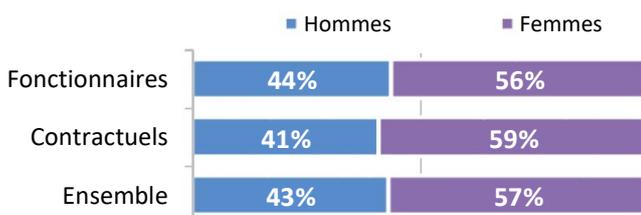
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	34%	18%	31%
Technique	41%	27%	39%
Culturelle			
Sportive	5%	18%	8%
Médico-sociale	11%	9%	10%
Police			
Incendie			
Animation	9%	27%	12%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

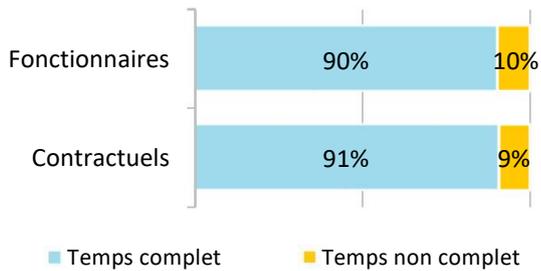


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

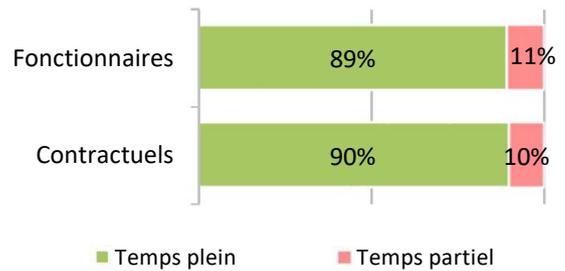
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints d'animation	11%
Attachés	8%
Educateurs des APS	8%

## — Temps de travail des agents permanents

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



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	50%	17%
Technique	10%	17%
Administrative	3%	0%

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

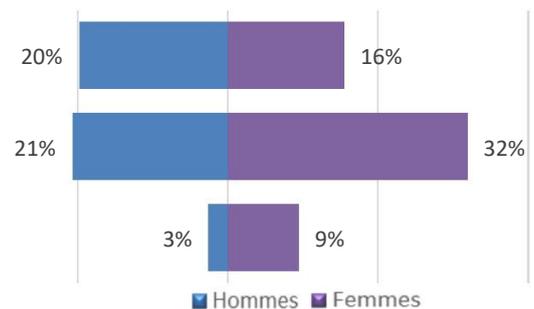
4% des hommes à temps partiel  
16% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,96	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,86	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,61</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	35,36	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

### ➔ 125,24 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 85,39 fonctionnaires
- > 22,38 contractuels permanents
- > 17,47 contractuels non permanents

**227 937 heures travaillées rémunérées en 2023**

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières

- > Un agent détaché dans une autre structure
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en disponibilité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- ➔ En 2023, 10 arrivées d'agents permanents et 18 départs

8 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
124 agents	116 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	2,2%
Contractuels	↘	-31,3%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-6,5%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	39%
Démission	22%
Mutation	17%
Départ à la retraite	17%
Mise en disponibilité	6%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	60%
Voie de mutation	30%
Arrivées de contractuels	10%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

- ➔ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

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

- ➔ 37 avancements d'échelon et 10 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2023)

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 23,52 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>23 043 646 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>5 420 130 €</b>	➔	<b>Soit 23,52 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 507 938 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>352 746 €</b>
Primes et indemnités versées :	637 240 €		
IFSE :	397 778 €		
CIA :	29 061 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	53 350 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	36 170 €		
Supplément familial de traitement :	30 612 €		
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	56 420 €		34 497 €	s	28 474 €	24 466 €
Technique	s	s	42 510 €	s	27 165 €	24 477 €
Culturelle						
Sportive			35 341 €	30 673 €		
Médico-sociale	44 438 €		28 507 €	s		
Police						
Incendie						
Animation				s	24 631 €	26 800 €
<b>Toutes filières</b>	<b>54 166 €</b>	<b>s</b>	<b>34 918 €</b>	<b>29 551 €</b>	<b>27 178 €</b>	<b>25 148 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,17 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>18,62%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>16,14%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>18,17%</b>

⇒ 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

⇒ 2024,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi 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	9 408 €	541 €	5%	11 144 €	798 €	7%				s	s	
Catégorie B	4 512 €	289 €	6%	3 923 €	292 €	7%	2 460 €	131 €	5%	3 645 €	190 €	5%
Catégorie C	2 325 €	202 €	8%	2 231 €	202 €	8%	809 €	129 €	14%	823 €	75 €	8%

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 19,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 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)	4,23%	2,18%	3,85%	2,42%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,36%	2,18%	4,76%	2,42%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,36%	2,18%	4,76%	2,42%

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)
- ➔ 97,4 % 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 2023

- > 7,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 18 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
50 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **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 : **17 970 €**

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

Dernière mise à jour : 2023

## 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.

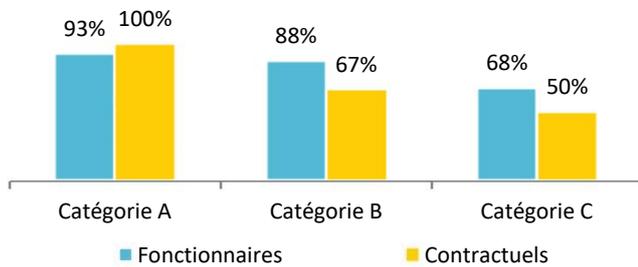
**4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 5 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

## Formation

➔ En 2023, 73,3% 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 2023**



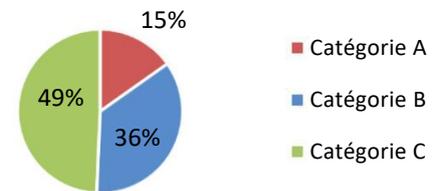
➔ 48 976 € ont été consacrés à la formation en 2023

**Répartition des dépenses de formation**

CNFPT	63 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	28 %

➔ 290 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

**Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique**



**Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 2,5 jours par agent**

**Répartition des jours de formation par organisme**

CNFPT	73%
Autres organismes	27%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
<b>Montant global des participations</b>	<b>5 450 €</b>	<b>29 850 €</b>
<b>Montant moyen par bénéficiaire</b>	<b>165 €</b>	<b>203 €</b>

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

54 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2023 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 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 2024

Version 1