

Délibération N°4

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
"PAYS DE LAPALISSE"

NOMBRE DE CONSEILLERS	
EN EXERCICE :	25
PRESENTS :	20
VOTANTS :	25

OBJET :
Rapport Social Unique
2021.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

L'an **deux mil vingt-deux**

Le **Vingt-Sept Septembre à 19 heures**

Le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes
"PAYS DE LAPALISSE"

légalement convoqué en date du 21 Septembre 2022 s'est
réuni, à la Salle de la Grenette de Lapalisse, en séance
ordinaire publique

sous la présidence de

Monsieur Jacques de CHABANNES, Président

Étaient présents :

- Commune de BARRAIS-BUSSOLLES : Mme THEVENOUX
- Commune de BERT : M. VIVIER
- Commune de BILLEZOIS : M. PLANCHE
- Commune de DROITURIER : M. POUZERAT
- Commune de ISSERPENT : M. SALLES
- Commune de LAPALISSE : M. de CHABANNES. M. BOUCHET. Mme QUATRESSOUS.
M. BRUNIAU. Mme CHERVIN. M. BODIN. Mme PERICHON. Mme AUBIN
- Commune de PERIGNY : M. HERVIER
- Commune de SAINT-CHRISTOPHE : Mme WALRAET
- Commune de SAINT-ETIENNE-DE-VICQ : M. SENETAIRE (pouvoir du titulaire M.
POTHIER)
- Commune de SAINT-PIERRE-LAVAL : M. COLLANGES
- Commune de SAINT-PRIX : M. HANGARD. Mme L'HULLIER
- Commune de SERVILLY : M. GAUD

Formant la majorité des membres en exercice.

Excusés :

- Commune de ANDELAROCHE : Mme RICHARD, pouvoir à Mme THEVENOUX
- Commune de LE BREUIL : M. LASSALLE, pouvoir à M. HANGARD
- Commune de LAPALISSE : M. ROUSSILHE, pouvoir à M. BODIN
- Commune de LAPALISSE : Mme MINARD de CHABANNES, pouvoir à Mme AUBIN
- Commune de LAPALISSE : M. FERBOS, pouvoir à M. BOUCHET

Madame Delphine THEVENOUX a été élue Secrétaire.

Le Code Général de la Fonction Publique prévoit dans ses
articles L.231-1 à L.231-4 la rédaction d'un Rapport Social Unique
(RSU).

Ce rapport doit être réalisé chaque année par les
collectivités. Il doit également être présenté en Comité Technique
(prochainement nommé Comité Social Territorial) et donne lieu à un
débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Il est
ensuite rendu public dans un délai de 60 jours suivant sa présentation
au Comité Technique.

Le RSU est établi autour de thématiques (emploi,
recrutement, parcours professionnels, rémunérations, formation, ...). Il
permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des
agents.

Une synthèse reprend les principaux indicateurs du Rapport
Social Unique :

- Φ la part des effectifs,
- Φ les caractéristiques des agents sur emploi permanent,
- Φ le temps de travail,
- Φ une pyramide des âges,
- Φ les mouvements et promotions,
- Φ le budget et les rémunérations,
- Φ l'absentéisme,
- Φ le handicap,
- Φ la prévention et les risques professionnels,
- Φ la formation,
- Φ l'action sociale et la protection sociale complémentaire,
- Φ les relations sociales.

La synthèse du RSU de la Communauté de communes PAYS DE LAPALISSE pour l'année 2021 donne un état des effectifs au 31 décembre 2021 composés de 58 fonctionnaires, 6 contractuels permanents, et 7 contractuels non permanents.

La répartition des effectifs est la plus élevée au niveau de la filière technique (30 %), devant la filière administrative (27 %) et la filière médico-sociale comprenant le personnel des crèches et de l'école maternelle (20 %).

6 % des effectifs sont classés en catégorie A, 16 % en catégorie B, et les 78 % restants en catégorie C.

La proportion de femmes est plus élevée dans l'ensemble des effectifs (67 %).

En ce qui concerne le temps de travail des agents permanents, 17 % sont à temps non complet. Seuls 2 % des fonctionnaires sont à temps partiel et exclusivement des femmes.

La pyramide des âges fait apparaître une moyenne d'âge de 44,06 ans pour les emplois permanents.

En ce qui concerne les mouvements, 1 contractuel a été nommé stagiaire. Au cours de l'année, on dénombre 15 arrivées d'agents permanents principalement dues aux remplacements d'agents titulaires en congé maladie ou congé maternité. Les 17 départs comprennent aussi bien les départs en retraite que les fins de contrats des remplaçants, les mutations, et les disponibilités pour convenances personnelles.

Il a été accordé 26 avancements d'échelon et 2 avancements de grade dont un suite à concours.

Les rémunérations annuelles brutes des emplois permanents s'élèvent à 1 576 212 € pour les emplois permanents dont 14,50 % correspond au régime indemnitaire.

Pour les fonctionnaires, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est de 1,71 %, quand on ajoute les congés longue maladie et longue durée, il passe à 8,07 % et à 9,77 % en ajoutant les congés maternité et paternité.

Détail des 2068 jours d'arrêt :

360 jours sont liés à 3 congés maternité
365 jours sont liés à une disponibilité d'office pour raison de santé
311 jours sont liés à un congé de longue durée
669 jours à 2 congés longue maladie
Il reste 363 jours d'arrêts pour maladie ordinaire dont 86 jours dus au Covid19.

En matière de prévention et des risques professionnels, 1 178 € ont été destinés à des formations liées à la prévention et 1 829 € correspondent à des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité.

42,2 % des agents permanents ont suivi une formation ce qui représente 95 jours de formation, pour un coût total de 20 475 €.

En ce qui concerne la protection sociale complémentaire, le montant global de la participation de la collectivité au contrat prévoyance s'élève à 13 699 €.

Le Conseil entendu les explications de son Président et après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- prend acte de la synthèse du rapport social unique 2021 (jointe à la présente délibération).

Fait et délibéré à Lapalisse les jour, mois et an que dessus.

Pour copie conforme,
Le Président,
J. de CHABANNES,

Certifié exécutoire
Transmis en Sous-Préfecture
de Vichy le : **29 SEP. 2022**
Publié ou Notifié
le : **28 SEP. 2022**
Accusé Réception en Sous-Préfecture
le :
Ou Accusé Réception de la télétransmission
le :

Le Président,
J. de CHABANNES,

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
"PAYS DE LAPALISSE"

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
"PAYS DE LAPALISSE"



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

Envoyé en préfecture le 29/09/2022
Reçu en préfecture le 29/09/2022
Affiché le
ID : 003-240300491-20220927-RSU2021-DE

SLO



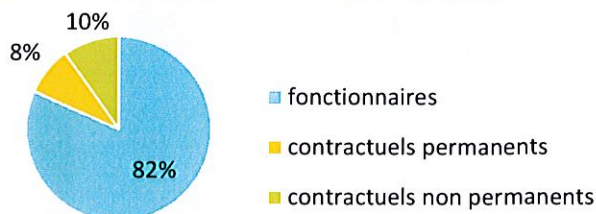
COMMUNAUTE COM PAYS DE LAPALISSE

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 de l'Allier.

Effectifs

➔ 71 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 58 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

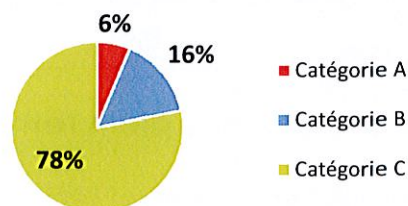
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

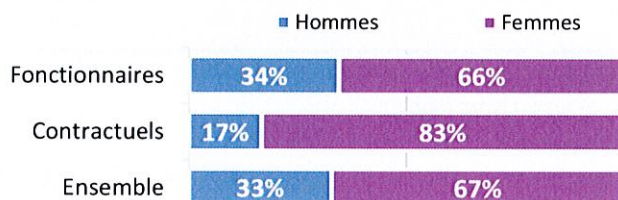
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	33%	27%
Technique	31%	17%	30%
Culturelle	3%	17%	5%
Sportive	5%		5%
Médico-sociale	19%	33%	20%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	14%		13%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

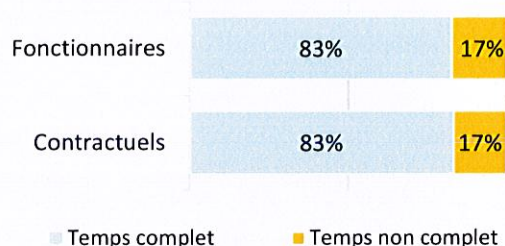


➔ Les principaux cadres d'emplois

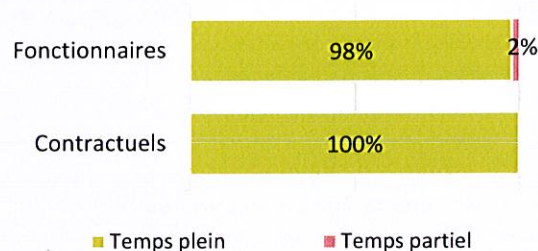
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	23%
Adjointes administratifs	17%
Agents sociaux	11%
Adjointes d'animation	9%
Rédacteurs	8%

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	38%	
Médico-sociale	36%	0%
Technique	11%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

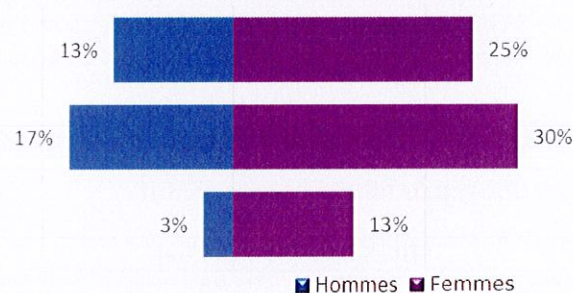
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,57
Contractuels permanents	39,17
Ensemble des permanents	44,06
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,50

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

➔ 66,81 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 57,22 fonctionnaires
- > 3,07 contractuels permanents
- > 6,52 contractuels non permanents

121 594 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,26 ETPR
Catégorie B	8,58 ETPR
Catégorie C	48,45 ETPR

Positions particulières

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

Mouvements

- ➔ En 2021, 15 arrivées d'agents permanents et 17 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
66 agents	64 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-1,7%
Contractuels	↘	-14,3%
Ensemble	↘	-3,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	65%
Mise en disponibilité	18%
Départ à la retraite	12%
Mutation	6%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	73%
Voie de mutation	20%
Voie de détachement	7%

* 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

- ➔ 26 avancements d'échelon et
2 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 35,94 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 7 050 845 € **Charges de personnel*** 2 534 164 € ➔ **Soit 35,94 % des dépenses de fonctionnement**

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes -

emploi permanent :

Primes et indemnités versées :	1 576 212 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	228 480 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	34 721 €
Supplément familial de traitement :	6 608 €
Indemnité de résidence :	8 239 €
Complément de traitement indiciaire (CTI) :	0 €
	0 €

Rémunérations des agents sur

emploi non permanent :

142 691 €

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	40 735 €	s	26 153 €	s
Technique			s		22 588 €	s
Culturelle	s			s	s	
Sportive	s		s		s	
Médico-sociale	s				22 377 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation			31 589 €		22 393 €	s
Toutes filières	39 179 €	s	36 591 €	s	23 546 €	20 945 €

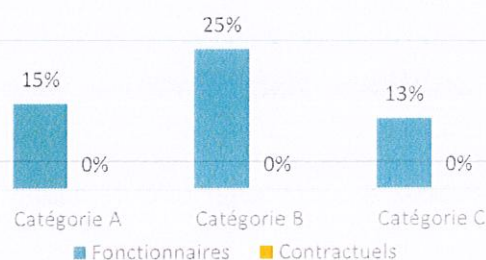
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,5 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	15,23%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	14,50%

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



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ 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

- ➔ 1086 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ➔ 790 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

- ➔ En moyenne, 29,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

- > En moyenne, 1,7 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)	1,71%	0,46%	1,60%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,07%	0,46%	7,35%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,77%	0,46%	8,90%	0,00%

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)
- ➔ 63,0 % 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

- ➔ Aucun accident du travail déclaré en 2021

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

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

Coût total des formations : 1 178 €

Coût par jour de formation : 84 €

- ➔ **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 : 1 829 €

- ➔ **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.

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

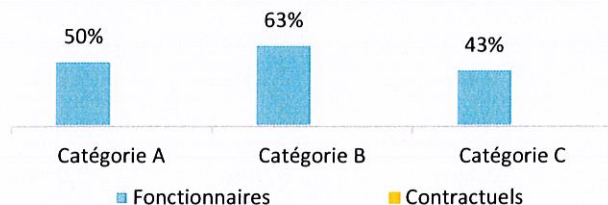
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 5 936 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

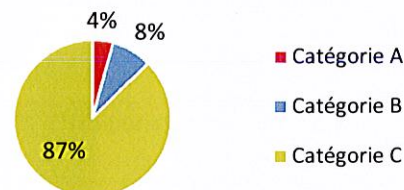
➔ En 2021, 42,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 95 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 20 475 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	39 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	62%
Autres organismes	38%

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	13 699 €
Montant moyen par bénéficiaire	245 €

- 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

Aucun jour de grève recensé en 2021

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.

Date de publication : septembre 2022

Version 1