

Extrait du registre des délibérations

Reçu au contrôle de légalité le 18 décembre 2024

Publié le 18 décembre 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le 10 décembre à 14 heures 30, le Comité syndical du syndicat mixte Decoset s'est réuni dans la Salle du Conseil à Balma, sous la présidence de Monsieur Vincent TERRAIL-NOVES, Président.

Le quorum n'ayant pas été atteint lors de cette séance, le Comité syndical a été à nouveau convoqué pour le lundi 16 décembre à 16h30 et a pu valablement délibérer sans condition de quorum conformément à l'article L2121-17 du CGCT.

Etaient présents : M. BERTORELLO (TOULOUSE METROPOLE), M. DARENGOSSE (C.C. VAL'AÏGO), M. TERRAIL-NOVES (TOULOUSE METROPOLE)

Etaient excusés : M. BOUCHE (C.C. DES COTEAUX DU GIROU), M. CHARPENTIER (C.C. GRAND OUEST TOULOUSAIN), M. DUMOULIN (C.C. VAL'AÏGO), MME ESQUERRE (C.C. DES COTEAUX DE BELLEVUE), M. ESPIC (TOULOUSE METROPOLE), MME GIBERT (C.C. FRONTONNAIS), M. JOP (TOULOUSE METROPOLE), M. MANERO (TOULOUSE METROPOLE), MME MOURGUE (TOULOUSE METROPOLE), M. NORMAND (C.A. SICOVAL), MME OUSMANE (TOULOUSE METROPOLE), M. PERE (TOULOUSE METROPOLE), M. SAVIGNY (C.C. DES COTEAUX BELLEVUE), M. MOIGN (C.C. HAUTS TOLOSANS), M. RIQUET (TOULOUSE METROPOLE), M. TRAUTMANN (TOULOUSE METROPOLE), MME URSULE (TOULOUSE METROPOLE), M. VANHECKE (C.C. HAUTS TOLOSANS)

Excusés ayant donné pouvoir :

Etaient absents : M. AURY (TOULOUSE METROPOLE), M. CAPEL (C.C. DES COTEAUX DU GIROU), M. CARRAL (C.A. SICOVAL), M. CHOLLET (TOULOUSE METROPOLE), MME GOMEZ (C.C. GRAND OUEST TOULOUSAIN), MME MAGDO (TOULOUSE METROPOLE), M. OF (C.C. FRONTONNAIS), M. ROUSSEL (C.A. SICOVAL), M. SIMON (TOULOUSE METROPOLE), M. TRONCO (C.A. SICOVAL),

Date de la convocation : Mercredi 11 décembre 2024

Secrétaire de séance : M. DARENGOSSE

D2024-56 – Rapport Social Unique 2023 : approbation

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique et les articles L.231-1 à L.231-4 et L.232-1 du Code Général de la Fonction Publique ont transformé les dispositions encadrant le bilan social.

Chaque année, il convient d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU) rassemblant les éléments et données utiles en matière de pilotage des ressources humaines.

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociales et protection sociale, dialogue social, discipline).

Pour cette édition 2023, le Rapport Social Unique (RSU) a été élaboré par le service Ressources Humaines à l'aide de la plateforme de données sociales.

Cette année, la plateforme des données sociales s'est dotée d'une nouvelle ergonomie et d'une nouvelle interface facilitant les saisies sur le portail.

Plus de 95% des indicateurs sont identiques à ceux de l'an passé.

Les nouveaux indicateurs ajoutés sont ceux relatifs à l'environnement (remboursement des frais de déplacement domicile-travail, forfait mobilités durables, prime covoiturage) mais aussi en termes de santé et sécurité au travail (accidents mortels, tentatives de suicide).

Vu le Code général de la Fonction Publique,

Vu la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 5 décembre 2024,

Ayant entendu l'exposé de Monsieur Vincent TERRAIL-NOVES, Président,

Après en avoir délibéré,

Le Comité syndical, à l'unanimité :

- **APPROUVE** le rapport social unique 2023 de DECOSET.

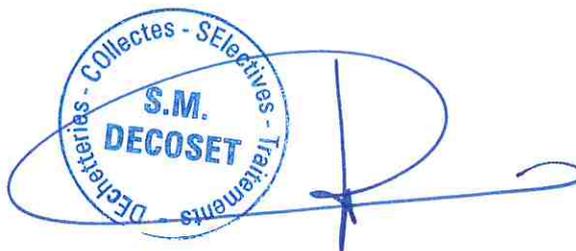
Fait à Balma, les jour, mois et an susdits.

POUR EXTRAIT CONFORME,

LE PRÉSIDENT,

Secrétaire de séance

M. DARENGOSSE



S.M.
DECOSSET
Déchetterie - Collectes - SElectives - Traitements

	Toulouse Métropole	Autres EPCI	TOTAL
<i>Délégués en exercice</i>	15	16	31
<i>Nombre de voix par délégué</i>	2	1	46
Présents	2	1	3
Votants	2	1	3
Pouvoirs	0	0	0
Total de voix	4	1	5
Abstentions	0	0	0
Votes contre	0	0	0
Votes pour	4	1	5

Accusé de réception en préfecture
031-253102636-20241216-D2024-56-DE
Date de télétransmission : 18/12/2024
Date de réception préfecture : 18/12/2024

Accusé de réception en préfecture
031-253102636-20241216-D2024-56-DE
Date de télétransmission : 18/12/2024
Date de réception préfecture : 18/12/2024

deco**set**

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Accusé de réception en préfecture
031-253102636-20241216-D2024-56-DE
Date de télétransmission : 18/12/2024
Date de réception préfecture : 18/12/2024

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

PRÉAMBULE

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1er janvier 2021 **un Rapport Social Unique (RSU)**. Ce document doit désormais être produit chaque année.

Les enjeux du rapport social unique

Le rapport social unique remplace le bilan social qui lui était publié tous les deux ans. Pour simplifier l'action administrative, accroître la transparence et permettre de donner une vision globale des résultats produits par la stratégie RH de la collectivité ou de l'établissement public, ce rapport intègre également les informations qui figuraient dans d'autres rapports que devaient publier les organisations publiques. Le rapport social unique remplace ainsi les rapports suivants :

- Rapport relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap
- Rapport relatif aux fonctionnaires mis à disposition (article 35 bis et 62 de la loi du 26 janvier 1984)
- Rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2002).

Les collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents doivent établir leur propre RSU en s'appuyant sur la base des données sociales collectées par le centre de gestion.

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique :

- Emploi,
- Recrutement,
- Parcours professionnels,
- Formation,
- Rémunérations,
- Santé et sécurité au travail,
- Organisation du travail,
- Amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail,
- Action sociale et protection sociale,
- Dialogue social,
- Discipline.

Accusé de réception en préfecture
031-253102636-20241216-D2024-56-DE
Date de télétransmission : 18/12/2024
Date de réception préfecture : 18/12/2024

À partir de ces indicateurs, le rapport doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social territorial ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité.
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle...).
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le RSU permet en outre d'établir un état des lieux chiffré à un instant T. Il permet **une évaluation des résultats** produits par les lignes directrices de gestion (stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels) ainsi que le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femme / homme. Il doit permettre le cas échéant de faire évoluer les stratégies RH de la collectivité dans ces domaines.

Le rapport social unique constitue donc **un outil précieux d'information et d'aide à la décision**. Il constitue également un outil visant à promouvoir un dialogue social plus stratégique, plus riche et plus transparent.

La procédure d'élaboration du rapport social unique

Le RSU est établi par l'autorité territoriale de chaque collectivité et de chaque établissement, chaque année au titre de l'année civile écoulée.

Ce rapport est élaboré en utilisant **une plateforme mise à la disposition des collectivités** par le centre de gestion. Les éléments transmis par le centre de gestion sont informatiquement traités par un progiciel de gestion RH qui édite les tableaux de synthèse pour chacune des thématiques. Au plus tard un mois avant la présentation de ce rapport au comité technique (ou comité social territorial), **les membres ont accès à la base de données sociales** à partir de laquelle le rapport a été établi.

Ce rapport social unique est présenté pour avis au comité social territorial. Ce document donne lieu à **un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines**.

Le RSU est ensuite présenté à l'assemblée délibérante qui reçoit également l'avis du comité dans son intégralité. Le RSU est ensuite rendu public sur le site internet de la collectivité ou de l'établissement public dans les soixante jours suivant sa présentation au comité social territorial.

COMMENTAIRES ET MISES EN PERSPECTIVES

Effectifs

L'effectif total de DECOSSET en 2023 est de 83 agents contre 81 agents en 2022. La proportion d'agents titulaires est quasiment équivalente en 2023 qu'en 2022 alors que celle des contractuels permanents a diminué. En effet, le syndicat est passé de 62 à 63 titulaires et de 14 à 12 contractuels sur emplois permanents sur l'année 2023. Les contractuels non permanents ont, quant à eux, augmenté passant de 5 à 8. Les fonctionnaires représentent 76% de l'effectif global de DECOSSET.

2 agents sont des contractuels à durée indéterminée sur emploi permanent.

Tous les agents du syndicat sont employés à temps complet et aucun n'a fait une demande de travail à temps partiel.

On peut également constater qu'en matière disciplinaire, aucune sanction n'a été prononcée en 2022 et en 2023.

Données budgétaires

Concernant la partie budgétaire, il ressort du RSU que les charges de personnel en 2023 représentent 7.06% contre 7.87 % des dépenses de fonctionnement de Decoset, elles s'élèvent à 4.36 contre 4.5M€ en 2022 dont 2.74 M€ € de rémunérations annuelles brutes en 2023 contre 2.64M en 2022.

L'ensemble des rémunérations moyennes de chaque catégorie a augmenté sur l'année 2023 par rapport à l'année 2022.

L'écart des rémunérations entre agents titulaires et contractuels est significatif. En effet, la rémunération des contractuels reste inférieure à celle des titulaires peu importe la catégorie et la filière à laquelle ils appartiennent. Toutefois, la part du régime indemnitaire dans les rémunérations annuelles brutes est plus importante pour les contractuels (30%) que pour les fonctionnaires (25% en 2022 contre 23% en 2023).

Les mesures salariales en faveur de l'augmentation de la valeur du point d'indice à compter du 1er juillet 2023 et l'augmentation jusqu'à 9 points d'indice supplémentaires pour les plus bas salaires à compter du 1er juillet 2023 permettent d'expliquer la hausse des rémunérations moyennes de chaque catégorie sur l'année 2023.

Les agents ont réalisé, en 2023, 2121 heures supplémentaires contre 1549 heures supplémentaires en 2022.

■ Participation à la protection sociale complémentaire

Il est à noter que la participation de Decoset à la protection sociale complémentaire (santé et prévoyance) a augmenté en 2022 du fait de l'évolution des effectifs. Le montant moyen de la part santé par bénéficiaire est passé de 238 € en 2023 contre 190€ en 2022.

Les montants globaux des participations prévoyance et santé ont globalement augmenté sur l'année 2023.

■ Formation

Le RSU de l'année 2023 fait état d'un plus grand suivi de formation des agents. En effet, 32% des agents en 2023 ont suivi au moins une journée de formation contre 26.3% des agents. Le nombre moyen de jours de formation est passé de 1.4 à 1.8 jours par agent.

40% des dépenses relatives à la formation relèvent du Centre National de la Fonction Publique (CNFPT). Le CNFPT reste l'organisme de formation le plus utilisé par les agents soit 96% des jours de formation ont été réalisés au CNFPT.

Les agents de la catégorie C sont les plus nombreux à être partis en formation, ils représentent 68% des effectifs partis en formation.

■ Absences

Le nombre moyen de journées d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire a légèrement augmenté passant de 15.6 jours en 2022 contre 16.1 jours en 2023. Pour les contractuels permanent, la hausse a été plus importante passant de 0.1 jour contre 3.9 jours en 2023.

De ce fait, le nombre d'agents absents prélevés au moins d'un jour de carence a augmenté depuis 2022. 10% des agents sur emploi permanent avaient été prélevés d'au moins 1 journée de carence contre 41.4% sur l'année 2023.

■ Accidents de service et de trajet

Les accidents de service et de trajet ont augmenté de 2022 à 2023. En effet, en 2022, 5 accidents de travail étaient survenus. Pour l'année 2023, on relève 8 accidents de service au total.

Cependant, le nombre de jour moyen par accident du travail est en baisse pour cette année 2023 passant de 174 jours en moyenne en 2022 contre 90 jours en 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.

Le nombre d'agents travailleurs handicapés employé sur emploi permanent est passé de 1 à 6 agents en 2023.

■ Prévention des risques professionnels

3 assistants de prévention ont été désignés en fonction de leur périmètre. Le nombre de jours de formation en prévention est passé de 22 jours en 2022 à 63 jours en 2023.

Le coût total des formations représente plus de 13 000€ en 2023.

Mise en perspectives : comparatif avec la synthèse nationale des RSU 2021

■ Part des femmes dans les effectifs

Selon la synthèse nationale des RSU de 2021, la part des femmes est comprise entre 54 % et 65 % pour la majorité des collectivités. Elle est inférieure dans les syndicats mixtes (40 %). En 2021, à DECOSET, la part des femmes dans les effectifs représentait 23% de l'effectif total. Cette part a augmenté depuis 2021 passant à 27% de l'effectif total en 2023.

■ Représentativité des agents selon la catégorie

En 2021, selon la synthèse nationale des RSU, un peu plus de trois fonctionnaires sur quatre sont de catégorie C (76 %), ceux de catégorie A et B sont répartis de manière égale (12 %). Les parts des femmes des fonctionnaires de catégorie C (58 %) et B (59 %) sont proches de l'ensemble des fonctionnaires (60 %). On les trouve plus fréquemment dans les syndicats et autres établissements publics intercommunaux notamment. A DECOSET, en 2021, la catégorie C était la plus représentée avec 72% de l'effectif total. En comparaison avec l'année 2023, le taux d'agents de catégorie C a diminué à 68% de l'effectif total.

■ Représentativité des agents selon la nature de leur contrat

Selon la synthèse nationale des RSU de 2021, 20 % des contractuels occupant un emploi permanent sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 80 % sont en contrat à durée déterminée (CDD). En comparaison, en 2021, à DECOSET, sur les 18 contractuels sur emploi permanent, 1 seul agent était en contrat à durée indéterminée. En 2023, deux agents étaient en contrat à durée indéterminée dans l'établissement.

Les deux tiers des contractuels occupant un emploi permanent sont des femmes (68 %), soit huit points de plus que pour les fonctionnaires selon la synthèse nationale des RSU 2021. A DECOSET, en 2021, les contractuels étaient équitablement répartis entre femmes et hommes. En 2023, à DECOSET, 67% des agents contractuels étaient des femmes contre 33% d'hommes.

En 2021, parmi les contractuels occupant un emploi non permanent, 40 % ont été recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité. A DECOSET, en 2021 comme en 2023, les contractuels sur emploi non permanent représentaient l'unique motif de recrutement des agents sur emplois non permanents.

Mouvements du personnel

44 % des arrivées d'agents sur emploi permanent en 2021 correspondent à une arrivée de contractuel selon les statistiques nationales. En 2021, pour DECOSET, l'arrivée de contractuels constituait le deuxième motif d'arrivée après les mutations des fonctionnaires. On peut l'expliquer par le transfert de personnel de 2021 des agents des déchèteries. En 2023, le motif d'arrivée le plus courant était celui du recrutement direct représentant environ 60%.

Au cours de l'année 2021, 100 700 fonctionnaires ont quitté la collectivité ou l'établissement public dans lequel ils travaillaient. Les motifs de départs sont majoritairement des départs à la retraite (39 %). Viennent ensuite les mutations (25 %), les disponibilités sur demande (11 %). Les démissions représentent environ 5 % des départs.

A DECOSET, en 2021, la principale cause de départ d'agents était la mutation à 67% et les 33% restants correspondaient au motif de démission. En 2023, le motif principal de départ était, quant à lui, la fin de contrats remplaçants.

Evolution de carrière des agents

Sur 100 fonctionnaires présents au 31 décembre 2021, moins de la moitié des agents ont bénéficié d'une évolution de carrière ou d'une promotion au cours de l'année 2021 (43,7 %, 43,4 % en 2019). Cela prend principalement la forme d'un avancement d'échelon (35,3 % des fonctionnaires) puis vient ensuite l'avancement de grade (6,8 %) à travers la nomination au choix ou par examen professionnel. Pour la promotion interne (avancement de cadre d'emplois), la proportion est moins importante, environ 1,6 %.

En 2021, les avancements d'échelon constituent l'évolution de carrière la plus courante avec 22 avancements d'échelon recensés et 5 avancements de grade. Par comparaison avec l'année 2023, il est constaté une augmentation du nombre d'avancements d'échelon de 22 à 30 avancements d'échelon effectifs. Cela s'explique par l'augmentation de l'effectif global de DECOSET. 4 avancements de grade ont également été comptabilisés en 2023 à travers la nomination au choix.

Heures supplémentaires et complémentaires

En 2021, les agents occupant un emploi permanent ont effectué, en moyenne, 22 heures et 44 minutes « supplémentaires » ou « complémentaires » rémunérées. Les hommes effectuent en majorité plus d'heures supplémentaires que les femmes.

A DECOSET, 1238 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021 par les agents contre 2121 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023.

Elles sont réalisées en majorité par les agents sur les sites où le personnel est majoritairement masculin.

Télétravail

L'essentiel des agents télétravaillant le font à leurs domiciles, avec un équipement fourni par leur collectivité. La majorité de ces agents travaille à leur domicile de manière régulière, entre un et deux jours de travail par semaine selon la synthèse nationale des RSU de 2021.

En comparaison à DECOSET, sur l'année 2023, les agents autorisés à télétravailler depuis leur domicile, de manière régulière pour plus de 93% d'entre eux et un nombre égal d'agents qui télétravaillent 1 à 2 fois par semaine. Globalement, il est constaté que l'exercice du télétravail à DECOSET est représentatif de la moyenne nationale des collectivités territoriales et établissements publics.

Formation

En 2021 les agents permanents ayant suivi au moins une formation sont beaucoup moins nombreux étant donné les effets décalés de la crise sanitaire. En 2021, 688 000 agents (titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi permanent) ont participé à au moins une formation, soit 40,2 % des agents sur emploi permanent, en forte baisse par rapport à 2019 (-8,2 points).

A DECOSET, avec les impacts de la crise sanitaire, un faible nombre d'agents avait pu participer au moins à une journée de formation. 24 jours de formation avaient été suivis par les agents de DECOSET sur l'année 2021, ce qui représente une moyenne de 0.3 jour par agent. Les agents de catégorie C constituaient 67% des agents partis en formation. En 2023, 135 jours de formation ont été suivis au cours de l'année, soit 5 fois plus qu'en 2021. La moyenne de journée de formation par agent est de 1.8 jour. 32% des agents de DECOSET ont suivis une formation en 2023 contre 10.8% en 2021.

Il est constaté une reprise des formations par les agents depuis la période de crise sanitaire.

Protection sociale complémentaire

Au 31 décembre 2021, 59 % participent au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la santé et/ou de la prévoyance. La participation au financement est

protection sociale complémentaire
031-253102636-20241216-D2024-56-DE
Date de télétransmission : 18/12/2024
Direction des Ressources Humaines

majoritaire (28 % des collectivités et établissements publics). La participation aux frais de santé concerne près de 7 % des collectivités ayant des agents. 24 % des collectivités participent à la fois aux frais de protection sociale complémentaire « prévoyance » et « santé ».

Les collectivités versent en moyenne 202 euros par agent qui bénéficie du financement de sa protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance en 2021. **Les agents de catégorie C perçoivent davantage** en moyenne que les agents de catégorie A et B. Elles versent également environ 276 euros par agent pour la protection sociale santé. Les montants versés les moins élevés parmi les emplois permanents sont **pour les agents de catégorie B.**

DECOSSET a institué la participation santé et prévoyance depuis 2013. En 2021, DECOSSET participait à hauteur de 210€ en moyenne par agent pour la santé contre 238€ en 2023 et 169€ en moyenne pour la prévoyance contre 174 € en 2023.

Prévention des risques professionnels

Au 31 décembre 2021, 24 % des collectivités ayant au moins un agent, disposaient d'un assistant de prévention parmi leur personnel. Parmi les 38 200 collectivités et établissement ayant au moins un agent, environ 16 500 ont mis en place un document unique (DUERP).

A DECOSSET, trois assistants de prévention ont été désignés depuis 2021 selon leur secteur d'activité (siège, déchèteries, daturas). Ils gèrent la mise en place et le suivi du document unique de DECOSSET depuis 2021.



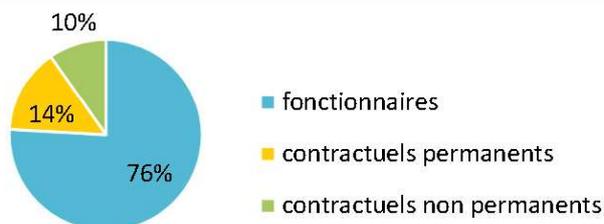
SYNDICAT MIXTE DECOSET

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Haute-Garonne.

Effectifs

➔ **83 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 63 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents



➔ **2 contractuels permanents en CDI**

➔ **2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

➔ **Précisions emplois non permanents**

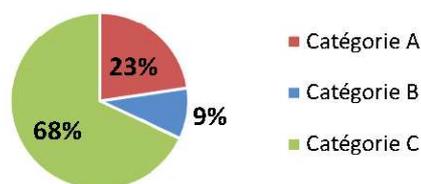
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

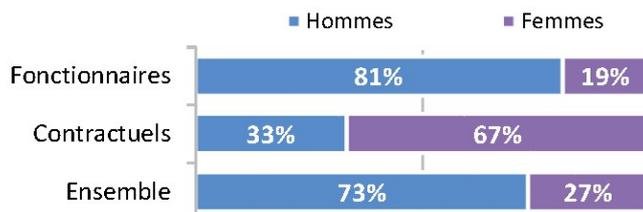
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	50%	27%
Technique	78%	50%	73%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**



➔ **Les principaux cadres d'emplois**

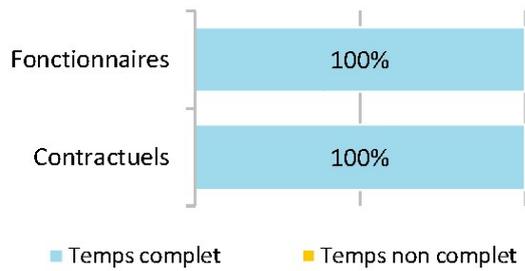
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
Adjoints administratifs	12%
Ingénieurs	12%
Attachés	9%
Agents de maîtrise	9%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023

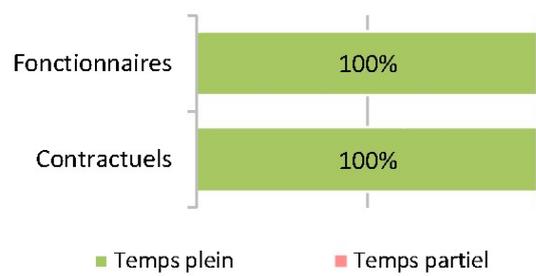
Accusé de réception en préfecture
031-253102636-20241216-D2024-56-DE
Date de télétransmission : 18/12/2024
Date de réception préfecture : 18/12/2024

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

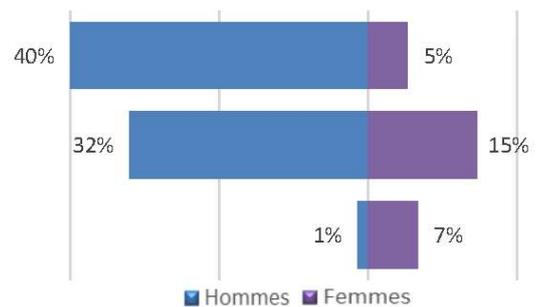


Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,09	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,08	
Ensemble des permanents	47,17	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	36,88	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

➔ 80,74 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 61,92 fonctionnaires
- > 12,56 contractuels permanents
- > 6,26 contractuels non permanents

146 947 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en disponibilité
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2023, 5 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
77 agents	75 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-1,6%
Contractuels	↘	-7,7%
Ensemble	↘	-2,6%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	29%
Détachement	14%
Mise en disponibilité	14%
Mutation	14%
Fin de détachement	14%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	60%
Voie de mutation	20%
Arrivées de contractuels	20%

* 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

- ➔ 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

- ➔ 30 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 7,06 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	61 765 485 €	Charges de personnel*	4 362 395 €	➔	Soit 7,06 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	---------------------------------------------------

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 746 977 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	188 995 €
Primes et indemnités versées :	690 439 €		
IFSE :	628 239 €		
CIA :	62 197 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	49 216 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	34 457 €		
Supplément familial de traitement :	22 760 €		
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	66 958 €	45 784 €	34 148 €	30 682 €	28 313 €	
Technique	60 673 €	47 233 €	40 878 €		32 670 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	63 484 €	46 695 €	38 264 €	30 682 €	31 907 €	s

*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 25,13 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	23,83%
Contractuels sur emplois permanents	30,78%
Ensemble	25,13%

- ⇒ 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
- ⇒ 2121 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ⇒ 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	12 455 €	1 852 €	13%	20 402 €	2 340 €	10%	14 555 €	1 733 €	11%	12 370 €	1 449 €	10%
Catégorie B	8 212 €	524 €	6%	9 504 €	1 000 €	10%	7 000 €	840 €	11%	s		
Catégorie C	4 843 €	599 €	11%	6 536 €	530 €	8%				s		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 16,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,89%	1,07%	3,44%	0,14%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,41%	1,07%	3,88%	0,14%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,60%	1,67%	4,13%	0,21%

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)
- ➔ 41,4 % 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

➔ 8 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 8 accidents du travail pour 83 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 90 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 4 travailleurs handicapés en catégorie A, 1 en catégorie B, 1 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
63 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 13 392 €
Coût par jour de formation : 213 €
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

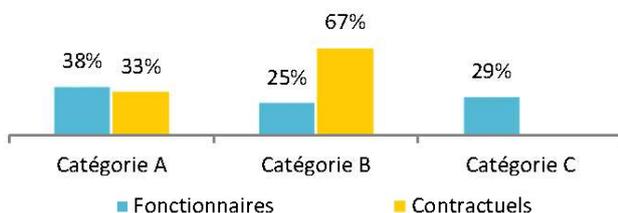
Dernière mise à jour : 2023

Accusé de réception en préfecture
031-253102636-20241216-D2024-56-DE
Date de télétransmission : 18/12/2024
Date de réception préfecture : 18/12/2024

Formation

➔ En 2023, 32,0% 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



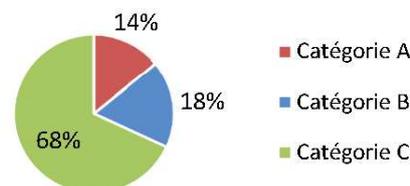
➔ 53 015 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	40 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	51 %

➔ 135 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 :

> 1,8 jour 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	8 556 €	4 005 €
Montant moyen par bénéficiaire	238 €	174 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- 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 2023

➔ Comité Social Territorial

2 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 31/12/2022

- + 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 »

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.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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 : juillet 2024

Version 1

Accusé de réception en préfecture
031-253102636-20241216-D2024-56-DE
Date de télétransmission : 18/12/2024
Date de réception préfecture : 18/12/2024

LEXIQUE

- **AGENT** : Personne physique travaillant pour la Fonction Publique
- **CUI-CAE** : Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat dans le secteur non marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'insertion.
- **CONTRACTUEL** : Agent non titulaire recruté sur contrat (CDI ou CDD) pour faire face à un besoin permanent ou non permanent rémunéré sur le budget de l'établissement, soit sur la base de la dotation de l'Etat, soit sur la base de ressources propres (recherche, formation continue, etc.).
- **CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE** : Droit d'absence, accordé sous certaines conditions, permettant à un agent de suivre une action de formation, à son initiative et à titre individuel.
- **CADRE D'EMPLOI** : Ensemble regroupant les fonctionnaires soumis au même statut particulier. Le cadre d'emploi se subdivise en grades.
- **DÉCHARGE** : Allègement d'horaire pour exercer d'autres responsabilités.
- **EMPLOI** : Support permanent délégué à l'établissement permettant la rémunération.
- **ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN** : Unité de mesure de l'utilisation des postes.
- **FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.
- **GRADE** : Subdivision de cadre d'emploi. La hiérarchie des grades au sein d'un corps est déterminée par les statuts particuliers.
- **HANDI-PACTE** : Outil d'animation à disposition de l'ensemble des employeurs publics pour les accompagner dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

- **LISTE D'APTITUDE** : Modalité de promotion qui permet l'accès à un corps supérieur.
- **STATUT** : Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.
- **TABLEAU D'AVANCEMENT** : Liste des agents proposés à un grade supérieur.
- **TEMPS PARTIEL** : Temps de travail inférieur à la durée légale et choisi par l'agent.
- **TEMPS INCOMPLET** : Temps de travail inférieur à la durée légale imposé à l'agent par l'établissement.
- **TITULAIRE** : Agent occupant permanent de l'établissement et titulaire sur un grade de la fonction publique.
- **VACATAIRE** : Personne recrutée pour des travaux ponctuels et de courte durée en enseignement ou en administration.



decoset

Syndicat Mixte Decoset

2-4 rue Jean Giono – 31130 Balma
05 82 06 18 30 | contact@decoset.fr
www.decoset.fr



Accusé de réception en préfecture
031-253102636-20241216-D2024-56-DE
Date de télétransmission : 18/12/2024
Date de réception préfecture : 18/12/2024