

SÉANCE DU 09 AVRIL 2024

PRÉSENTATION DU RSU (RAPPORT SOCIAL UNIQUE) 2022		
Nombre de conseillers :	Votes :	Numéro :
En exercice : 33 Présents : 27 Absents : 0 Procurations : 6		6-3

L'an deux mille vingt-quatre, le neuf avril à 19 h, le conseil municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi dans le lieu habituel de ses séances en session ordinaire sous la présidence de Madame le Maire, Frédérique THIENNOT.

Date de la convocation : 27 mars 2024 pour respecter les 12 jours de délais de transmission des documents budgétaires (points 5-1 à 5-17 inclus) et 03 avril 2024

Présents : Frédérique THIENNOT - Alain ROCHET – Maryline DOUSSAT-VITAL - Michelle BARDOU - Fabrice BOCAHUT - Cécile POUCHELON – Eric PUJADE - Pauline QUINTANILHA - Jean-Luc LUPIERI - Michèle DUPUY - Gérard BORDIER - Martine-GUILLAUME - Patrice SANGARNE - Henri UNINSKI – Véronique PORTET - Michel RAULET – Sandrine AUDIBERT – Alain DAL PONTE - Annabelle CUMENGES - Audrey ABADIE - Jean-Christophe CID - Gérard LEGRAND - Anne LEBEAU - Clarisse CHABAL VIGNOLES - Françoise LAGREU CORBALAN – Xavier MALBREIL - Michèle GOULIER.

Procurations : Xavier FAURE à Alain ROCHET - Françoise PANCALDI à Eric PUJADE - Gilles BICHEYRE à Maryline DOUSSAT-VITAL – André TRIGANO à Françoise LAGREU CORBALAN - Jean GUICHOU à Clarisse CHABAL VIGNOLES - Daniel MEMAIN à Michèle GOULIER.

Secrétaire de séance : Henri UNINSKI.

Madame le Maire informe l'assemblée :

Selon les dispositions de l'article L.231-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), les administrations mentionnées à l'article L.2 doivent élaborer chaque année un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre 1er du livre IV, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre.

Suite à la parution début janvier 2022 de l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales, les centres de gestion ont réalisé les développements nécessaires à

l'actualisation de leur plateforme, qui est désormais le seul mode de collecte pour ces indicateurs.

Le RSU 2022 porte sur 14 thématiques.

Le dossier ci-joint comporte ainsi :

- le recueil in extenso de l'enquête statistique DGAFP sur les données au 31 décembre 2022, comme la réglementation le requiert.

- une synthèse, sans portée juridique, mais à la finalité pédagogique. En effet, le nombre important d'indicateurs du bilan en font une matière riche, qu'il est cependant difficile d'appréhender de façon lisible dans son ensemble. Aussi, l'accompagner permet de partager une photo de la collectivité. Elle est élaborée grâce à un outil « centre de gestion de la fonction publique territoriale » mis à disposition des collectivités locales, qui résume les données clés du bilan social.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L231-4 du CGFP « *Le rapport social unique prévu à l'article L. 231-1 est présenté à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article L. 4, après avis du comité social territorial.* »

Le RSU a été présenté au Comité Social Territorial.

Vu le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et notamment l'article L.231-1 ;

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu la présentation du Rapport et de sa synthèse au Comité Social Territorial ;

Considérant que le Rapport Social Unique (RSU) doit faire l'objet d'une présentation à l'assemblée délibérante de la Commune ;

Sur le rapport de Madame le Maire ;

Le conseil municipal,

Après avoir délibéré,

Article 1 : Prend acte de la présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2022, tel qu'annexé à la présente délibération.

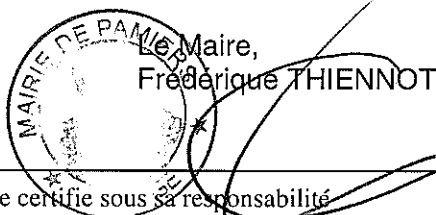
Article 2 : Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif compétent dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication. Le Tribunal Administratif peut être saisi au moyen de l'application informatique Télérecours citoyen accessible par le biais du site « www.telerecours.fr. »

Fait en l'hôtel de ville, le dix avril deux mille vingt-quatre.

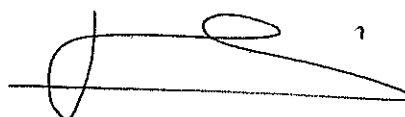
Pour extrait conforme,

PAMIERS, le 10 avril 2024

Le Maire,
Frédérique THIENNOT



Le secrétaire de séance,
Henri UNINSKI



Le Maire certifie sous sa responsabilité
le caractère exécutoire de cet acte le **15 AVR. 2024**
après transmission en Préfecture le
après publication le **17 AVR. 2024**
ou après notification le



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



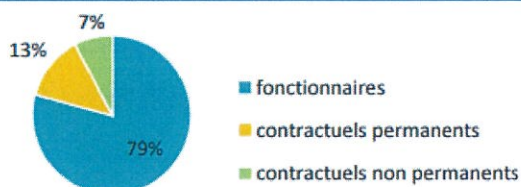
COMMUNE DE PAMIER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Ariège.

Effectifs

➔ **361 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022**

- > 286 fonctionnaires
- > 48 contractuels permanents
- > 27 contractuels non permanents



➔ **2 contractuels permanents en CDI**

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

➔ **Précisions emplois non permanents**

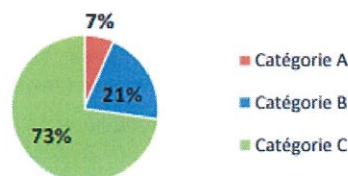
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 89 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : 14 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

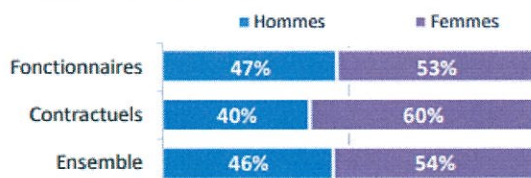
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	15%	21%
Technique	44%	29%	42%
Culturelle	8%	15%	9%
Sportive	3%	10%	4%
Médico-sociale	5%	6%	5%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	14%	25%	16%
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**

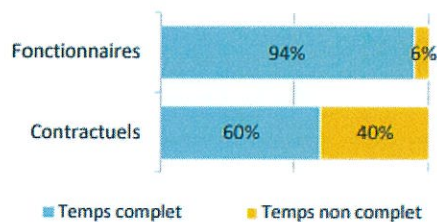


➔ **Les principaux cadres d'emplois**

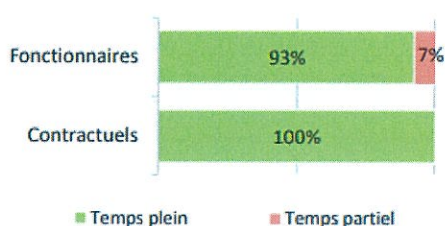
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	22%
Agents de maîtrise	17%
Adjoints administratifs	13%
Adjoints d'animation	13%
Assistants d'enseignement artistique	6%

— 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
Culturelle	29%	71%
Administrative	6%	14%
Technique	4%	14%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

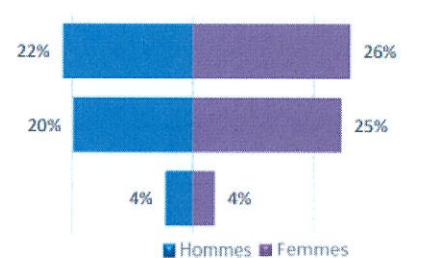
3% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,60	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,67	
Ensemble des permanents	47,74	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	37,13	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

➔ 390,75 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 291,69 fonctionnaires
- > 34,06 contractuels permanents
- > 65,00 contractuels non permanents

711 165 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	22,00 ETPR
Catégorie B	69,20 ETPR
Catégorie C	234,55 ETPR

— Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 5 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 17 agents en disponibilité
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 5 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 28 arrivées d'agents permanents et 47 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021 :	Effectif physique au 31/12/2022
353 agents	334 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-4,3%
Contractuels	↘	-11,1%
Ensemble	↘	-5,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	38%
Départ à la retraite	23%
Mutation	13%
Démission	13%
Autres cas	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	57%
Recrutement direct	18%
Arrivées de contractuels	18%
Réintégration et retour	7%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

➔ 17 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 53% des nominations concernent des femmes

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

➔ 205 avancements d'échelon et 21 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 57,6 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	25 425 106 €	Charges de personnel*	14 645 235 €	➔	Soit 57,6 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------	------------------------------	--------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	8 994 292 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	1 218 661 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	77 472 €		431 620 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	160 927 €		
Supplément familial de traitement :	61 771 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

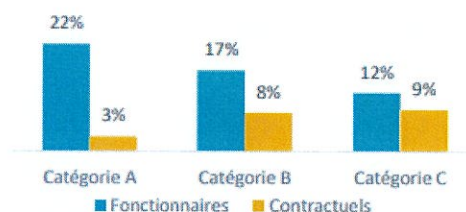
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	41 318 €	41 748 €	32 767 €	18 974 €	23 525 €	s
Technique	27 387 €	41 202 €	31 851 €	s	27 968 €	19 727 €
Culturelle	43 770 €		24 052 €	25 782 €	21 237 €	s
Sportive	s	s	34 447 €	23 881 €	s	
Médico-sociale					25 770 €	s
Police			36 294 €		24 034 €	
Incendie						
Animation			33 330 €		24 260 €	24 557 €
Toutes filières	40 802 €	37 171 €	30 375 €	23 641 €	26 213 €	22 909 €

*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 13,55 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,20%
Contractuels sur emplois permanents	7,35%
Ensemble	13,55%

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
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 2972,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 1097,59 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 31,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,24%	2,03%	5,63%	1,20%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,57%	2,03%	7,63%	1,20%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,13%	2,03%	8,11%	1,23%

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)

➔ 93,8 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 30 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 8,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 72 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.

24 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 96 % sont fonctionnaires*

⇒ 92 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**
4 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 : 35 271 €

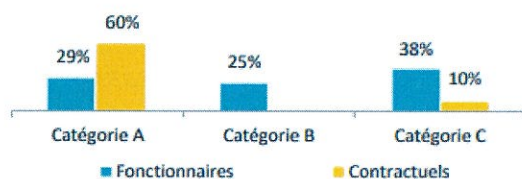
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

- En 2022, 31,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



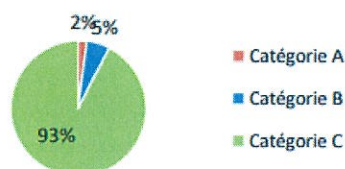
- 156 926 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	55 %
Frais de déplacement	14 %
Autres organismes	31 %

- 633 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	63%
Autres organismes	37%
Interne à la collectivité	0%

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	6 304 €	38 305 €
Montant moyen par bénéficiaire	73 €	160 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- Jours de grève

134 jours de grève recensés en 2022

- Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2023

Version 4

