

Extrait des délibérations du conseil communautaire de la communauté des communes du
centre-ouest

Vie Institutionnelle : Présentation du Rapport Social Unique 2023

Séance du 14/08/2025

2^{ème} convocation

Délibération n°52

Nombre de conseillers

En exercice : 40

Présents : 9

Absents : 31

Votants : 9

- dont « pour » : 9

- dont « contre » : 0

- dont abstention : 0



Le conseil communautaire de la Communauté de Communes du Centre-Ouest, suite à l'absence de quorum constaté le samedi 09 août 2025, convoqué le jour même, s'est réuni sur 2^{ème} convocation le jeudi 14 août 2025 à 08 heures 30 au Pôle d'Excellence Rurale à Coconi, sous la présidence de M. Saïd Maanrifa IBRAHIMA.

Présents :

ALLAOUI Mohamed, BOINA Rifay Raim, CHANRANI Daoudou, FARADJI Saindou, ISSOUFI Ramadani, MADI OUSSENI Mohamadi, MIKIDADI Madihali, MROIVILI Mohamed Moindjie, RAMA Ahamed

Absents :

RIDHOI Zaïnabou ATTIBOU Zaïnati IBRAHIMA Saïd Maanrifa, ABDOU ELOIHIDE Dhatia, ABDALLAH Houssamoudine, ABDOU Mohamed, BOINA M'ZE Salim, ABDALLAH Oidhuati, BACAR Inchaty SOILIHI, AMBDI Youssouf, YSSOUFI Chaïdati, , BOURA Zaounaki Fatima, ABDOURAHAMANE Céline, BOINAIDI Habachia, MADI Fatima, ABDOU Fatima, ADAM Ahmed, DIGO Popina, HALIDI Hadidja, SIAKA Ahamada, MROIVILI MOILIM Amina, SAID Mariame, ANDJILANI Housseni, ABDOU COLO Nassuhati, MOHAMED M'ROUDJAE Issoufa, BOURA MCOLO Vita, MDALLAH Anlamati, MOHAMED Zaïnaba, CHANFI Bibi, YSSOUMAIL AHAMADI, AHMED COMBO Papa.

Secrétaire de séance : ALLAOUI Mohamed

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

Vu l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique modifiant les dispositions encadrant le bilan social,

Le Bilan Social constitue une obligation légale, initiée par un ensemble de textes (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, décret 1997 etc...).

Tous les deux ans, chaque collectivité devait présenter auprès de son Comité Technique (CT) un rapport sur l'état de la collectivité, plus communément appelé le « bilan social ».

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique a modifié les dispositions encadrant le bilan social. Dorénavant, les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 modifiée doivent élaborer chaque année un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Le RSU est établi autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...). A l'instar du bilan social, le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents. Il permet également de comparer la situation des hommes et des femmes, et de suivre l'évolution de cette situation. Enfin, le RSU permet d'apprécier la mise en œuvre de 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 a pour vocation de rassembler en un seul document et donc se substituer aux divers rapports tels que : le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »), le rapport d'égalité professionnelle et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Conformément à l'article 33-3 de la loi n°84-53 modifiée : « Le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial ».

Considérant la transmission tardive (le 06/06/2025) par le centre de gestion de Mayotte des codes d'accès à l'application en ligne « Données Sociales » permettant l'accès au rapport social unique,

Considérant la transmission du rapport au Comité Technique pour avis, le 07 juillet 2025,

Le conseil communautaire, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Décide

- De prendre acte de la présentation du Rapport Social Unique 2023 de la 3CO,
- D'autoriser le président ou son représentant à prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Fait et délibéré le 14 août 2025,
Ont signé les membres présents
Pour extrait conforme au registre

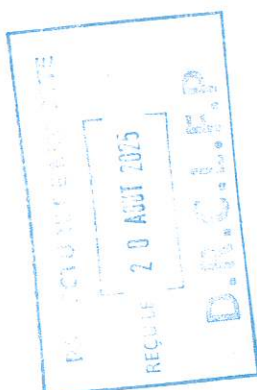
Le président de la 3CO



M. IBRAHIMA Said Maanrifa

Président de la Communauté

des Communes du Centre Ouest





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



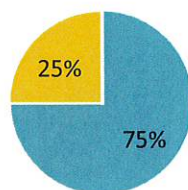
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU CENTRE-OUEST

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 Mayotte.

Effectifs

➔ 24 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 18 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

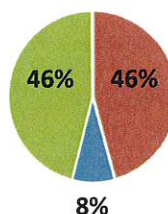
Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

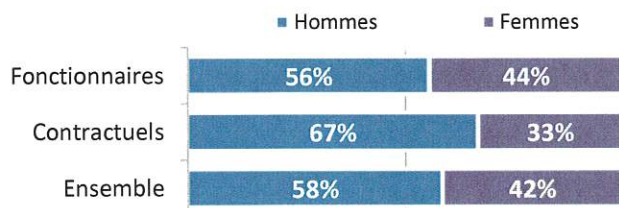
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	67%	50%	63%
Technique	22%	33%	25%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police	11%		8%
Incendie			
Animation		17%	4%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

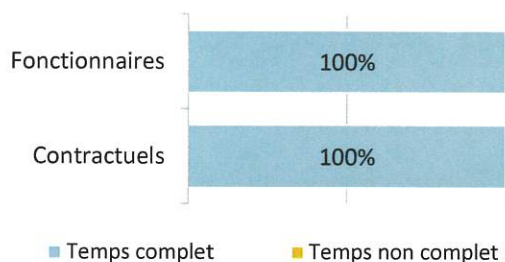
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	42%
Adjoint administratifs	21%
Adjoint techniques	17%
Agents de police municipale	8%
Ingénieurs	4%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023

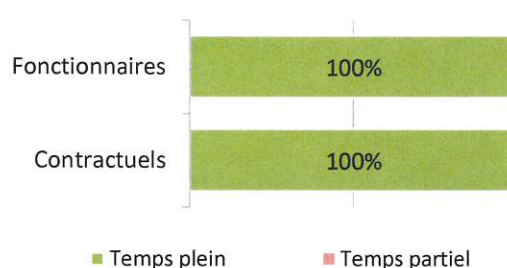


Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel

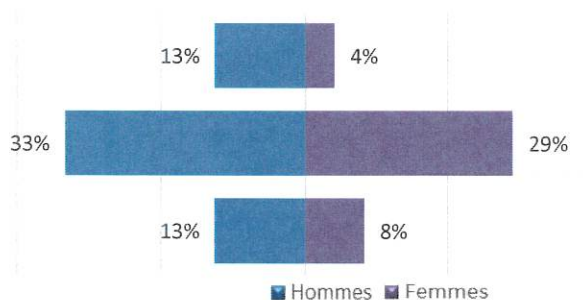


Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 39 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	40,56	de 50 ans et +
Contractuels permanents	34,17	
Ensemble des permanents	38,96	
Tranche d'âge		de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

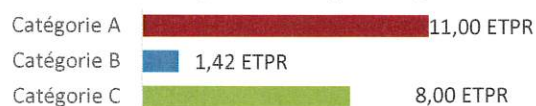
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 20,42 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 16,50 fonctionnaires
- > 3,92 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

37 164 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché dans une autre structure



Mouvements

- ➔ En 2023, 5 arrivées d'agents permanents et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
19 agents	24 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	28,6%
Contractuels	↗	20,0%
Ensemble	↗	26,3%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2023

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	60%
Recrutement direct	20%
Remplacements (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

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 7 avancements d'échelon et
2 avancements de grade

- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

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

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 31,15 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 187 723 €	Charges de personnel*	1 927 727 €	➔	Soit 31,15 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 070 918 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	0 €		
IFSE :	249 152 €		
CIA :	18 720 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	13 732 €		
Supplément familial de traitement :	28 058 €		
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	74 619 €	38 815 €			35 646 €	
Technique	s			s	33 947 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police					s	
Incendie						
Animation				s		
Toutes filières	73 085 €	38 815 €		s	35 121 €	s

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La collectivité consacre 17,3 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	0,00%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	0,00%

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

239 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage 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 emplois permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	15 040 €	1 260 €	8%	23 249 €	1 345 €	5%	s	s		s	s	
Catégorie B							s	s		s	s	
Catégorie C	3 176 €	445 €	12%	5 643 €	398 €	7%				s		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



Absences

➔ En moyenne, 1,7 jour d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2023

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,47%	0,00%	0,35%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,47%	0,00%	0,35%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,47%	0,00%	0,35%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 4 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 8,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2023

Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 ne dispose pas 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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

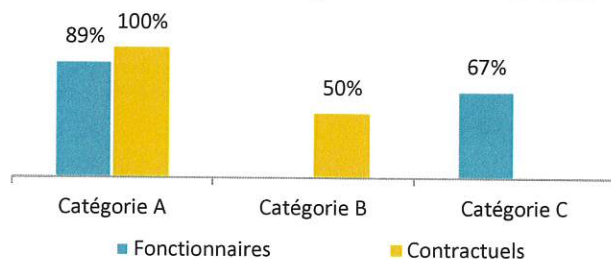
⇒ 14 500 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi



Formation

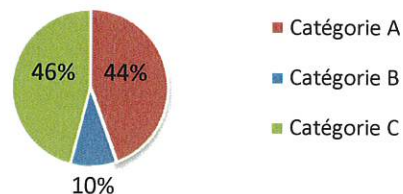
➔ En 2023, 70,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



➔ 133 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 :

> 5,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	95%
Autres organismes	4%
Interne à la collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023



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.



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 2025

Version 1



