

# R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E



EXTRAIT DU REGISTRE

DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Département de l'Aude

COMMUNE de QUILLAN

**Nombre de membres :**

En exercice : 27

Qui ont pris part à la délibération : 24

Dont pouvoirs : 5

Votes pour : 24

Votes contre : 0

Abstentions : 0

Date de la convocation : 03/04/2024

Date d'affichage : 18/04/2024

Certifié exécutoire par réception en  
Sous-Préfecture de Limoux le:

**1 8 AVR. 2024**

L'an **deux mil vingt quatre, le dix avril, à 18h30**, le Conseil Municipal de la commune de **QUILLAN, régulièrement convoqué**, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de **M. Pierre CASTEL, Maire**.

Étaient présents : M. Pierre CASTEL, Mme Nadia PARACHINI, M. Jacques MANDRAU, Mme Sophie BOUTTIER, M. Gilles ALARD, Mme Amandine MORENO, M. Claude HUMBERT, M. Jean POLY, M. Claude ESCLOUPIER, Mme Viviane PROVENZANO, Mme Ghyslaine SAIZ, M. Jacques SIMON, Mme Nicole GIMENEZ, M. Kees WIELENGA, M. Mohammed EL HABCHI, Mme Nathalie REBELLE, M. Stéphane PEILLE, Mme Janine CASTEL, M. Wilfrid ROQUEFORT.

Étaient absents excusés : Mme Ineke FLOODGATE, M. Charles ROUGER, Mme Véronique FERNANDEZ, Mme Christine BINDER, M. Sébastien AMOUROUX, Mme Martine DAFFOS, M. Denis DEZARNAUD.

Étaient absents non excusés : M. Thierry CAUSSE.

Procurations : Mme Ineke FLOODGATE en faveur de M. Jean POLY, M. Charles ROUGER en faveur de M. Jacques SIMON, Mme Christine BINDER en faveur de M. Jacques MANDRAU, M. Sébastien AMOUROUX en faveur de Mme Nadia PARACHINI, M. Denis DEZARNAUD en faveur de Mme Amandine MORENO.

Secrétaire : Mme Nadia PARACHINI.

Délibération n° : **MA-DEL-2024-063**

Domaine : 4.1 - Personnels titulaires et stagiaires de la F.P.T

**OBJET : PERSONNEL COMMUNAL : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022.**

La Commune a déposé fin 2023 son rapport social unique au titre de l'année 2022.

Le RSU se substitue aux divers supports sociaux préalablement en vigueur : bilan social et rapport sur les fonctionnaires mis à disposition.

entendu l'information faite au Comité Social Territorial de la ville de Quillan et du CCAS en sa séance du 8 avril 2024;

Vous trouverez en annexe, la synthèse qu'il en ressort.

A cet effet, M. Le Président propose au conseil municipal :

1. Dire que le conseil municipal est informé du Rapport Social Unique 2022.

Il demande d'en délibérer.

Le Conseil Municipal,  
Où l'exposé de son Président,  
Après en avoir délibéré.

Délibération approuvée à l'UNANIMITE des membres présents et représentés par 24 voix POUR

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

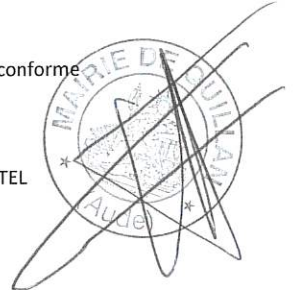
La Secrétaire de séance,



Mme Nadia PARACHINI.

Pour extrait certifié conforme  
Le Maire,

M. Pierre CASTEL





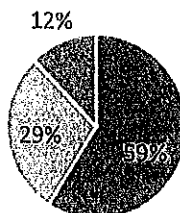
## COMMUNE DE QUILLAN

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](http://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'Aude.

### Effectifs

73 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 43 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

33 % des contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

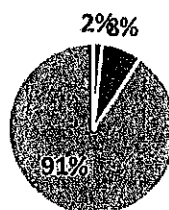
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

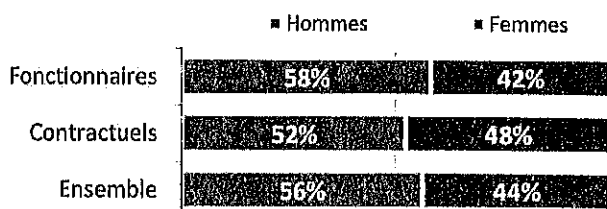
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	19%	22%
Technique	63%	81%	69%
Culturelle	2%		2%
Sportive	5%		3%
Médico-sociale			
Police	5%		3%
Incendie			
Animation	2%		2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition par genre et par statut

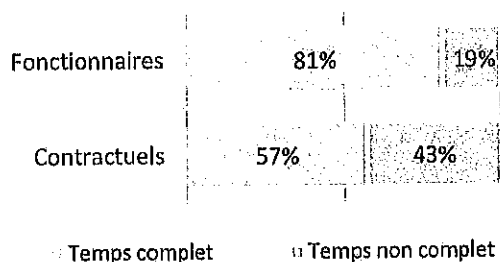


Les principaux cadres d'emplois

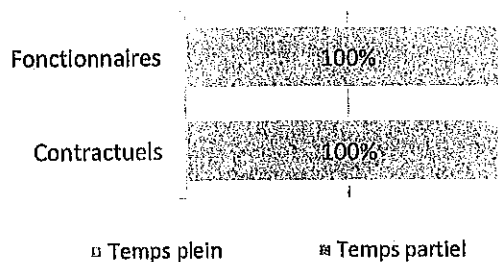
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Adjoints administratifs	19%
Agents de maîtrise	17%
Educateurs des APS	3%
Agents de police municipale	3%

## — 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	100%	
Administrative	20%	50%
Technique	19%	41%

## — Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,78
Contractuels permanents	47,02
Ensemble des permanents	48,20

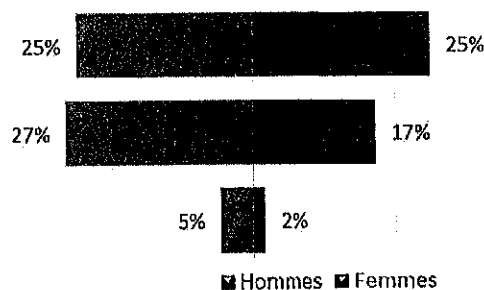
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,28

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

➤ 64,65 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 40,69 fonctionnaires
- > 13,16 contractuels permanents
- > 10,80 contractuels non permanents

117 663 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,00 ETPR
Catégorie B	5,46 ETPR
Catégorie C	47,39 ETPR

## — Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- En 2022, 10 arrivées d'agents permanents et 3 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
57 agents	64 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	→	0,0%
Contractuels	↗	50,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>12,3%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	33%
Fin de contrats remplaçants	33%
Départ à la retraite	33%

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels) 100%

\* 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

- 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

- 35 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

- 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 50,0 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

## Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 59,53 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 239 007 €	Charges de personnel*	2 523 300 €	→	Soit 59,53 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 500 155 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	223 811 €
Primes et indemnités versées :	208 280 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	30 905 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	11 785 €		
Supplément familial de traitement :	10 082 €		
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	s		s		26 989 €	21 982 €
Technique			s		27 329 €	22 633 €
Culturelle			s			
Sportive				34 973 €		
Médico-sociale						
Police					s	
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	s			38 090 €	27 374 €	22 527 €

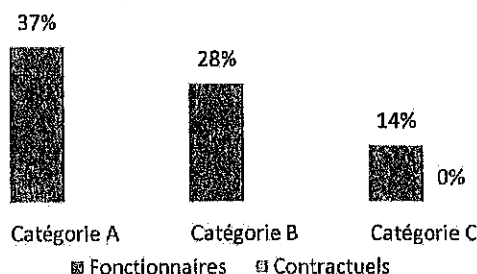
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

⇒ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,88 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,26%
Contractuels sur emplois permanents	0,19%
<b>Ensemble</b>	<b>13,88%</b>

### 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 ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 1737,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 296 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

## Absences

En moyenne, 20,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 0,4 jour 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)	1,92%	0,10%	1,32%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,57%	0,10%	3,78%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,57%	0,10%	3,78%	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)
- ⇒ 85,0 % 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

- ⇒ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2022
- > 1 accident du travail pour 73 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

## Prévention et risques professionnels

- ⇒ ASSISTANTS DE PRÉVENTION  
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
- ⇒ FORMATION  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ⇒ 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 : 5 000 €
- ⇒ DOCUMENT DE PRÉVENTION  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

## 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.

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

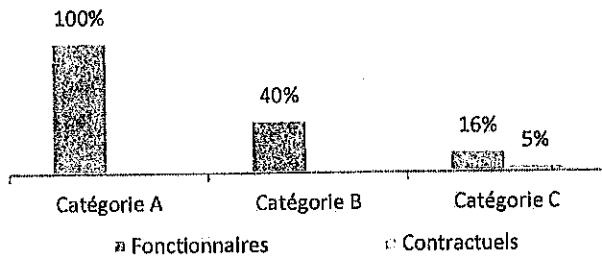
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 88 % sont en catégorie C\*

## Formation

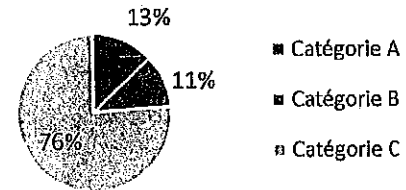
En 2022, 15,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



6 313 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	7 %
Frais de déplacement	10 %
Autres organismes	83 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

## Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

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

Aucun jour de grève recensé en 2022

Comité Technique Territorial

3 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales</i> + 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.



**DONNÉES SOCIALES 2022  
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 : janvier 2024

Version 4

**2024-063****Identifiant FAST :** ASCL\_2\_2024-04-18T09-44-54.00 ( MI252456043 )**Identifiant unique de l'acte :** 011-200059418-20240418-2024-063-DE ( [Voir l'accusé de réception associé](#) )**Objet de l'acte :** PERSONNEL COMMUNAL : RAPPORT SOCIAL ANNUEL 2022.**Date de décision :** Apr 18, 2024 12:00:00 AM**Nature de l'acte :** Délibération**Matière de l'acte :**  
4. Fonction publique  
4.1. Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.  
4.1.1. Fonction publique territoriale**Identifiant unique de l'acte  
antérieur :****Acte :** [MA-DEL-2024-063.PDF](#)**Préparé**

Date 18/04/24 à 09:44

Par [JORDAN Edouard](#)**Transmis**

Date 18/04/24 à 09:44

Par [JORDAN Edouard](#)**Accusé de réception**

Date 18/04/24 à 09:53