

Date de la convocation : **4 février 2025**
Membres en exercice : **31**
Présents : **21**
Excusés : **7**
Procurations : **3**
Suffrages exprimés : **24**
Abstention : **0**

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU COMITE SYNDICAL

Le jeudi 13 février 2025 à 19h, le Comité Syndical du SMIX, régulièrement convoqué, s'est réuni en session ordinaire sous la présidence de Mme Eva Géraud, Présidente

Présent(e)s :

Mme Eva Géraud, Présidente du SMIX

Mmes Nadège Barthe-de-la-Osa, Marie-Pierre Boucabeille, Christelle Cabanis, Anne Dubier, Fabienne Ménard, Catherine Gely, Anne Gillet-Vies, Margot Lapeyre, Nadia Ould-Amer, Dany Portes, Catherine Rabou, Laurence Senegas, Sandrine Subreville

MM. Grégory Avérous, Gilles Cormignon, Habermeyer Olivier-Bernard, Yves Le Poec, Marc Miralès, Alain Soriano, Christophe Testas

Excusé(e)s : Mmes Claudie Bonnet, Marie-Claire Malroux, Anne Sourdin, MM. Alain Glade, Justin Larue, Bernard Moulin-Riberprey, Laurent Vandendriessche

Représenté(e)s :

Mme Marie-Louise At par Mme Anne Gillet-Vies

Mme Colette Barsalou par M. Christophe Testas

M. Ghislain Espitalier par Mme Eva Géraud

PRESENTATION RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Le rapport social unique (RSU), est un document règlementaire prévu à l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique.

Il est présenté aux membres du Comité Syndical, l'état statistique du Rapport Social Unique (RSU) 2023.

Le Comité Syndical,

Après en avoir délibéré,

- **PREND ACTE** de la présentation de l'état statistique du Rapport Social Unique (RSU) annexé à cette délibération.

Fait et délibéré le 13 février 2025

Pour extrait conforme,

La Présidente,

Eva GÉRAUD

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Cette saisine pourra se faire, pour les particuliers et les personnes morales de droit privé non chargés de la gestion d'un service public, par la voie habituelle du courrier ou via l'application informatique Télérecours, accessible par le lien : <http://www.telerecours.fr>



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

SYNDICAT MIXTE DE GESTION DU CONSERVATOIRE DE MUSIQUE ET DE DANSE DU TARN

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 du Tarn.

Effectifs

105 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 60 fonctionnaires
- > 43 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



23 % des contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

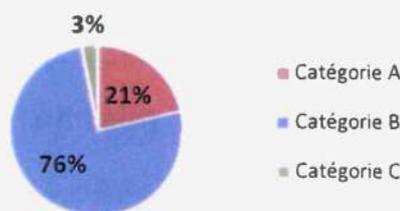
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	8%	5%	7%
Technique	3%	5%	4%
Culturelle	88%	91%	89%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

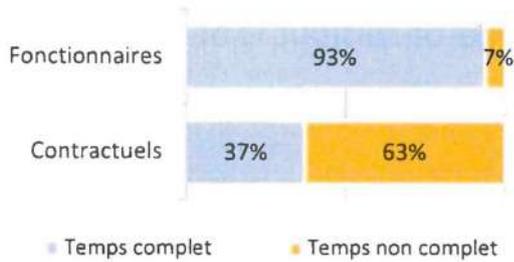
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	48%	52%
Contractuels	44%	56%
Ensemble	47%	53%

Les principaux cadres d'emplois

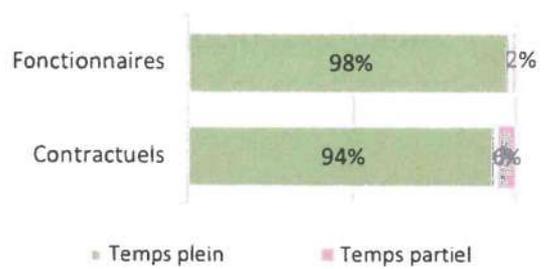
Cadres d'emplois	% d'agents
Assistants d'enseignement artistique	70%
Professeurs d'enseignement artistique	18%
Attachés	3%
Rédacteurs	3%
Techniciens	2%

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



La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	8%	67%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

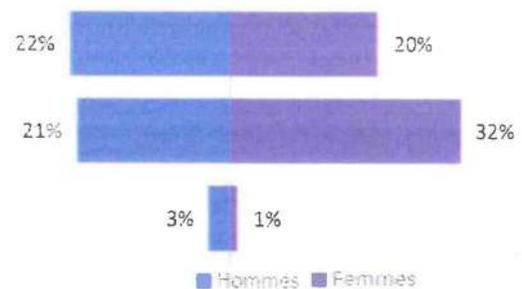
0% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,75	de 50 ans et +
Contractuels permanents	43,31	
Ensemble des permanents	48,23	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	50,00	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

87,81 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 62,26 fonctionnaires
- > 25,10 contractuels permanents
- > 0,45 contractuel non permanent

159 814 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- En 2023, 14 arrivées d'agents permanents et 16 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
105 agents	103 agents

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-6,3%
Contractuels	↗	4,9%
Ensemble	↘	-1,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	44%
Démission	25%
Départ à la retraite	25%
Mutation	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	57%
Remplacements (contractuels)	36%
Voie de détachement	7%

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- lauréats d'un examen professionnel nommés

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- 25 avancements d'échelon et un avancement 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 91,04 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 519 635 €	Charges de personnel*	4 114 680 €	➔	Soit 91,04 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 808 774 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	8 901 €
Primes et indemnités versées :	186 511 €		
dont IFSE :	47 431 €		
dont CIA :	1 427 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	54 038 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 576 €		
Supplément familial de traitement :	17 989 €		
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	55 519 €		34 047 €	s	s	s
Technique			s	s	s	s
Culturelle	40 454 €	s	30 996 €	24 446 €		
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	42 714 €	s	31 340 €	24 948 €	33 324 €	s

** s = secret statistique appliqué en raison de 2 ETPR*

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 6,85 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	7,10%
Contractuels sur emplois permanents	6,00%
Ensemble	6,85%

- ➔ 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
- ➔ 1820 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 435 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Cette année, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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	463 €			2 173 €								
Catégorie B	182 €			199 €			179 €			115 €		
Catégorie C	s			s	s		s			s		

** s = secret statistique appliqué en raison de 2 ETPR*

Absences

➔ En moyenne, 14,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,1 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)	1,49%	2,22%	1,80%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,04%	2,22%	3,28%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,04%	3,08%	3,64%	0,00%

1) Préfactions mensuelles pour les groupes d'agents 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)
- ➔ 76,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2023

Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**
2 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 : **310 €**

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

Dernière mise à jour : **2015**

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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

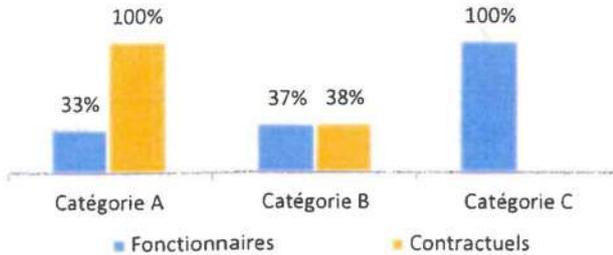
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 4 en catégorie B, 0 en catégorie C
- ⇒ 740 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

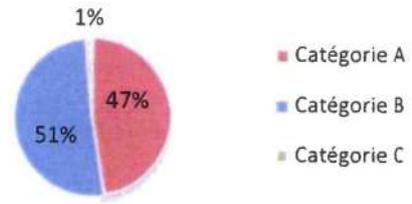
➔ En 2023, 36,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 158 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

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

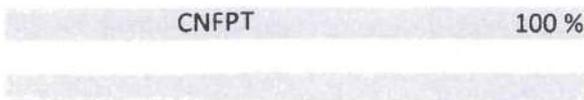


Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 25 849 € ont été consacrés à la formation en 2023

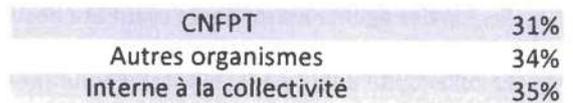
Répartition des dépenses de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



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'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2023 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

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 jours de congés sont déduits des jours calendaires pour respecter les conventions collectives dans les modalités 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 de longue durée (maladie de longue durée, maladie professionnelle, longue maladie) sont comptabilisées dans les jours de congés pour les absences de longue durée.

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.



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.