

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

L'an deux mil vingt-trois, le 14 décembre à 18h25, le Conseil Communautaire, légalement convoqué, s'est réuni à la Salle de Spectacle de GRANDVILLARS, sous la présidence de Monsieur Christian RAYOT, Président.

**Étaient présents :** Monsieur Christian RAYOT, Président, et Mesdames et Messieurs Jacques ALEXANDRE, Martine BENJAMAA, Daniel BOUR, Bernard CERF, Gilles COURGEY, Roland DAMOTTE, Monique DINET, Jean-Jacques DUPREZ, Gérard FESSELET, Daniel FRERY, Jean-Louis HOTTLET, Fatima KHELIFI, Sandrine JANIAUD LARCHER, Jean LOCATELLI, Claude MONNIER, Robert NATALE, Gilles PERRIN, Florence PFHURTER, Annick PRENAT, Jean RACINE, Jean-Michel TALON, Dominique TRÉLA, Pierre VALLAT et Bernard VIATTE **membres titulaires**, Gisèle LAMARE **membre suppléant**.

**Étaient excusés :** Mesdames et Messieurs, Lounès ABDOUN-SONTOT, Thomas BIETRY, Anissa BRIKH, Chantal BEQUILLARD, Anne Catherine BOBILLIER, Philippe CHEVALIER, Catherine CREPIN, Catherine CLAYEUX, Patrice DUMORTIER, Imann EL MOUSSAFER, Vincent FREARD, Christian GAILLARD, Hamid HAMLIL, Sophie GUYON, Michel HOUDELAT, Thierry MARCJAN, Anaïs MONNIER, Emmanuelle PALMA-GERARD, Sophie PHILIPPE, Nicolas PETERLINI, Fabrice PETITJEAN, Virginie REY, Frédéric ROUSSE, Lionel ROY, et Françoise THOMAS.

**Avaient donné pouvoir :** Thomas BIETRY à Gilles COURGEY, Anissa BRIKH à Jean LOCATELLI, Philippe CHEVALIER à Monique DINET, Catherine CREPIN à Christian RAYOT, Thierry MARCJAN à Jean-Jacques DUPREZ, Emmanuelle PALMA GERARD à Robert NATALE, Sophie PHILIPPE à Daniel FRERY, Frédéric ROUSSE à Annick PRENAT et Lionel ROY à Sandrine JANIAUD LARCHER.

Date de convocation	Date d'affichage	Nombre de conseillers	
Le 27 novembre 2023	Le 30 novembre 2023	En exercice	50
		Présents	26
		Votants	35

Le Président, à l'ouverture de la séance, procède à l'appel des conseillers, vérifie l'existence du quorum et proclame la validité de la séance si celui-ci est atteint. Il cite les pouvoirs reçus.

Le secrétaire de séance est désigné parmi les membres titulaires présents, Martine BENJAMAA est désignée.

Le Président fait approuver le procès-verbal de la séance précédente et fait prendre note des éventuelles rectifications par le secrétaire de séance.

Il appelle ensuite les affaires inscrites à l'ordre du jour car seules celles-ci peuvent faire l'objet d'une délibération.

### 2023-07-03 Rapport social unique (RSU) 2022

*Rapporteur : Robert NATALE*

2023-07-03 Rapport social unique (RSU 2022)

Page 1 sur 2

*Vu l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 qui prévoit depuis 2020 l'entrée en vigueur dans la fonction publique territoriale du Rapport Social Unique (RSU) en remplacement du rapport sur l'état de la collectivité, anciennement appelé bilan social,*  
*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 l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs dans la base des données sociales,*  
*Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 28/11/2023,*

Le RSU, c'est le Rapport Social Unique, qui permet de collecter les données ressources humaines des collectivités : effectifs, rémunérations, conditions de travail, absentéisme... Toutes les collectivités doivent le réaliser. Il est élaboré à partir d'une base de données dématérialisée.

Depuis 2021, le rapport doit être réalisé chaque année. La synthèse de ce rapport doit être présentée, pour avis, aux membres du Comité Social Territorial (CST) compétent, afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution des politiques RH de la collectivité.

Au-delà de l'obligation légale, la réalisation du RSU est aussi l'occasion de disposer d'informations précises et d'avoir accès notamment aux synthèses :

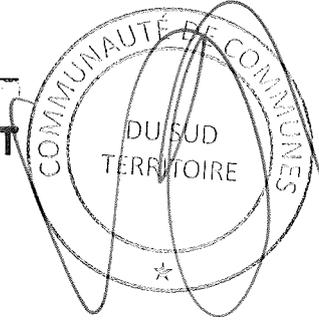
- Handitorial (enquête relative aux travailleurs handicapés demandée par le FIPHFP)
- RASSCT : rapport sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail
- Rapport de situation comparée (a pour objectif de mesurer les inégalités professionnelles),
- Et également des synthèses sur l'absentéisme, ou d'autres données utiles pouvant faciliter la mise en place d'actions en termes de gestion des ressources humaines.

Le Rapport Social Unique doit être inscrit au plus tard à la dernière séance du Conseil Communautaire de l'année 2023 et consultable sur le site internet de la CCST dans un délai de 60 jours à compter de la date de la séance du CST où était inscrit le RSU, ou avant le 1er janvier 2024.

**Le Conseil communautaire, après en avoir débattu à l'unanimité des membres présents, décide :**

- **de prendre acte du Rapport Social Unique de l'année 2022**

*Annexe : Rapport Social Unique 2022*

<p>Le Président soussigné, certifie que la convocation du Conseil Communautaire et le compte rendu de la présente délibération ont été affichés conformément à la législation en vigueur.</p>	<p><b>Le Président,</b>  <b>Le Président Christian RAYOT</b></p>
<p><b>Et publication ou notification le</b></p>	<p><b>le MARDI 19 DEC. 2023</b></p>
<p>Le Président,  <b>Le Président Christian RAYOT</b></p>	



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UN

Envoyé en préfecture le 19/12/2023  
 Reçu en préfecture le 19/12/2023  
 Publié le   
 ID : 090-249000241-20231214-2023\_07\_03-DE

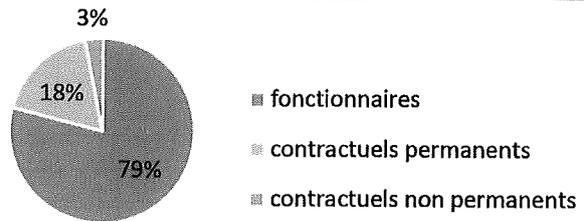
## COMMUNAUTE DE COMMUNES DU SUD TERRITOIRE

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 du Territoire-de-Belfort.

### Effectifs

➔ 100 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 79 fonctionnaires
- > 18 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



➔ 5 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

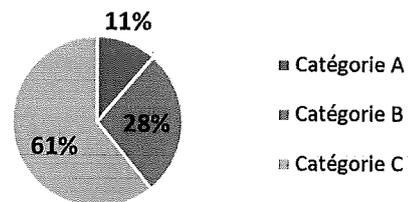
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	28%	25%
Technique	53%	6%	44%
Culturelle	4%	67%	15%
Sportive	5%		4%
Médico-sociale			
Police	11%		9%
Incendie			
Animation	3%		2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

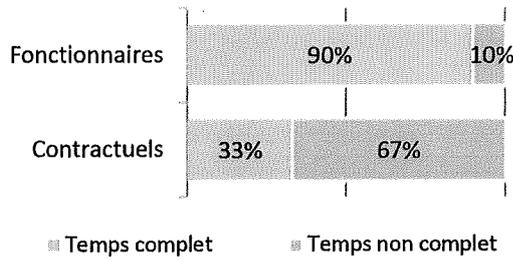


➔ Les principaux cadres d'emplois

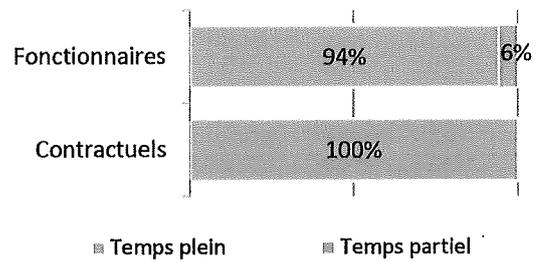
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	30%
Assistants d'enseignement artistique	14%
Adjoints administratifs	13%
Agents de police municipale	8%
Attachés	7%

## Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	100%
Technique	10%	0%
Administrative	5%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

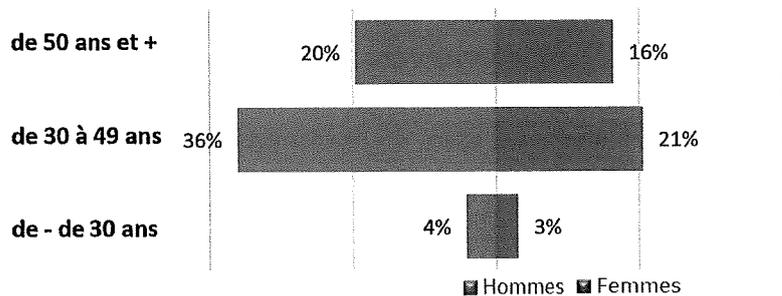
2% des hommes à temps partiel  
 10% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,03
Contractuels permanents	44,17
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,87</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,83

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

➔ 90,50 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 72,64 fonctionnaires
- > 8,52 contractuels permanents
- > 9,34 contractuels non permanents

164 710 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	9,97 ETPR
Catégorie B	16,54 ETPR
Catégorie C	54,65 ETPR

## Positions particulières

> Un agent en disponibilité

## Mouvements

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

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
97 agents	97 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↗	5,9%
<b>Ensemble</b>	→	<b>0,0%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	40%
Fin de contrats remplaçants	30%
Départ à la retraite	20%
Congés sans traitement	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	40%
Arrivées de contractuels	40%
Voie de mutation	10%
Remplacements (contractuels)	10%

\* 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

- 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

- 48 avancements d'échelon et 5 avancements de grade

## 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 34,12 % des dépenses de fonctionnement

**Budget de fonctionnement\*** 11 704 302 € **Charges de personnel\*** 3 993 678 € ➔ **Soit 34,12 % des dépenses de fonctionnement**

\* Montant global

**Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :** 2 599 310 € **Rémunérations des agents sur emploi non permanent :** 107 925 €

Primes et indemnités versées : 3 953 €  
 Heures supplémentaires et/ou complémentaires : 29 600 €  
 Nouvelle Bonification Indiciaire : 10 679 €  
 Supplément familial de traitement : 64 €  
 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	53 063 €	35 335 €	32 989 €		30 897 €	s
Technique	s	s	34 664 €	s	28 171 €	s
Culturelle		s	s	21 924 €		
Sportive			34 374 €			
Médico-sociale						
Police			s		32 812 €	
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	51 443 €	36 477 €	34 388 €	22 130 €	29 758 €	s

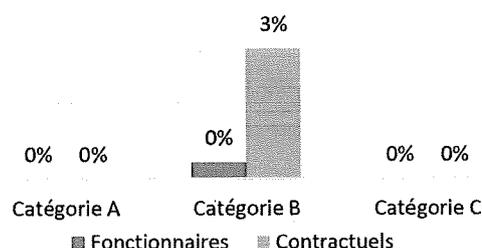
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 0,15 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>0,08%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>0,84%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>0,15%</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

- ⇒ 1620 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 155 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

⇒ En moyenne, 20,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 20,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,99%	2,15%	2,84%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,52%	2,15%	4,90%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,65%	3,85%	5,31%	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)

⇒ 50,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

⇒ 7 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 7 accidents du travail pour 100 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

> En moyenne, 0 jour d'absence consécutif par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

⇒ ASSISTANTS DE PRÉVENTION  
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité

⇒ FORMATION  
15 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

⇒ 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  
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

## 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

⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires

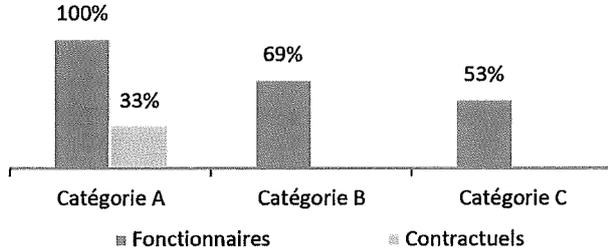
⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

## Formation

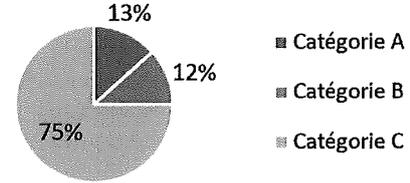
- En 2022, 50,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

299 jours de formation par 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



- 67 083 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,1 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Frais de déplacement	8 %
Autres organismes	19 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	33%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	16 524 €	1 905 €
Montant moyen par bénéficiaire	306 €	60 €

## Relations sociales

- Jours de grève

Aucun jour de grève recensé 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 »

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



**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 : octobre 2023

Version 4