

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

L'an deux mil vingt-quatre, le 19 décembre à 18h10, 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, Martine BENJAMAA, Daniel BOUR, Anissa BRIKH, Bernard CERF, Gilles COURGEY, Catherine CREPIN, Roland DAMOTTE, Monique DINET, Jean-Jacques DUPREZ, Gérard FESSELET, Daniel FRERY, Christian GAILLARD, Jean-Louis HOTTLET, Sandrine JANIAUD LARCHER, Fatima KHELIFI, André KLEIBER, Jean LOCATELLI, Claude MONNIER, Robert NATALE, Gilles PERRIN, Florence PFHURTER, Annick PRENAT, Jean RACINE, Frédéric ROUSSE, Lionel ROY, Dominique TRÉLA, Pierre VALLAT et Bernard VIATTE **membres titulaires.**

Étaient excusés : Mesdames et Messieurs, Lounès ABDOUN-SONTOT, Jacques ALEXANDRE, Chantal CHAVANNE, Thomas BIETRY, Philippe CHEVALIER, Catherine CLAYEUX, Patrice DUMORTIER, Vincent FREARD, Hamid HAMLIL, Michel HOUDELAT, Thierry MARCJAN, Sophie MARKOVIC, Anaïs MONNIER, Imann EL MOUSSAFER, Emmanuelle PALMA-GERARD, Nicolas PETERLINI, Fabrice PETITJEAN, Sophie PHILIPPE, Virginie REY, Jean-Michel TALON et Françoise THOMAS.

Avaient donné pouvoir : Lounès ABDOUN-SONTOT à Daniel BOUR, Jacques ALEXANDRE à Martine BENJAMAA, Thierry MARCJAN à Jean-Jacques DUPREZ, Sophie PHILIPPE à Daniel FRERY et Françoise THOMAS à Frédéric ROUSSE.

Date de convocation	Date d'affichage	Nombre de conseillers	
Le 29 novembre 2024	Le 10 décembre 2024	En exercice	50
		Présents	29
		Votants	34

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, Annick PRENAT 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.

2024-08-03 Présentation du Rapport Social Unique (R.S.U.) 2023

Rapporteur : Robert NATALE

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 la synthèse du Rapport Social Unique (RSU) 2022 présentée au Comité Social Territorial,

Vu l'avis du Comité Social Territorial formulé en date du 19 décembre 2024

Le RSU, c'est le Rapport Social Unique, qui permet de collecter des 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 :

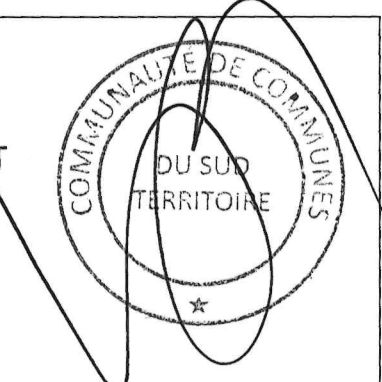
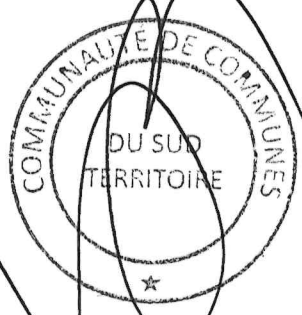
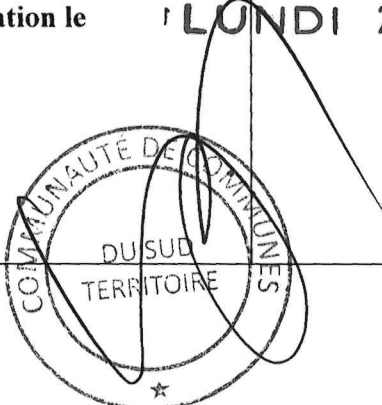
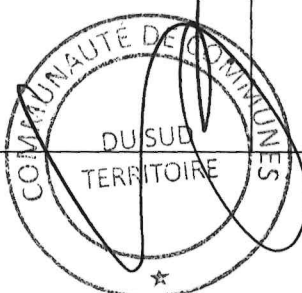
- **Handitorial** (enquête sur les données handicap demandée par le FIPHFP)
- **RASSCT**, qui est le rapport sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail
- **Rapport social comparé** (qui peut servir dans le cadre de la politique en matière d'égalité professionnelle),
- Et également des **synthèses 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 2024 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 1^{er} janvier 2025.

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

- **De prendre acte du Rapport Social Unique de l'année 2023**

Annexe : Rapport Social Unique 2023

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.	Le Président, Le Président Christian RAYOT  
Et publication ou notification le	LUNDI 23 DEC. 2024
Le Président, Le Président Christian RAYOT  	



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE



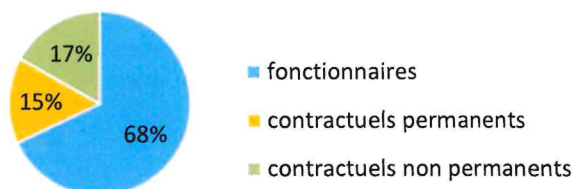
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU SUD TERRITOIRE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 Territoire-de-Belfort.

Effectifs

➔ 119 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 81 fonctionnaires
- > 18 contractuels permanents
- > 20 contractuels non permanents



➔ 4 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

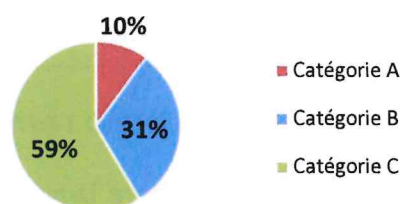
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 95 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

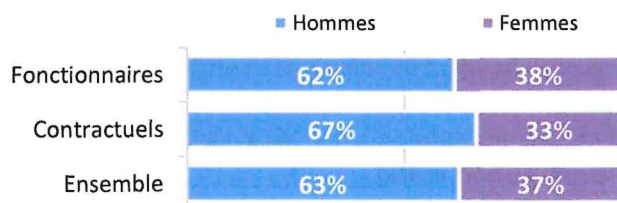
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	11%	23%
Technique	49%	6%	41%
Culturelle	5%	83%	19%
Sportive	5%		4%
Médico-sociale			
Police	12%		10%
Incendie			
Animation	2%		2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

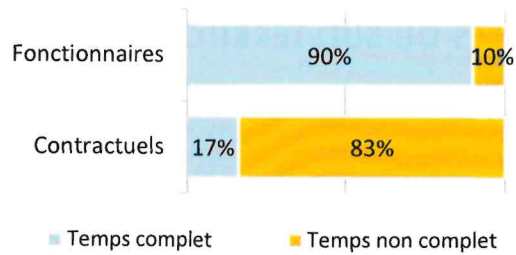


➔ Les principaux cadres d'emplois

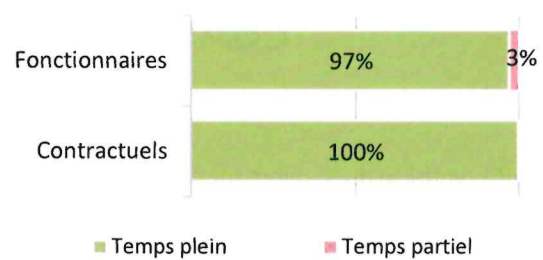
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	26%
Assistants d'enseignement artistique	18%
Adjointes administratifs	14%
Agents de police municipale	9%
Agents de maîtrise	7%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou partiel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	100%
Technique	8%	0%
Administrative	5%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

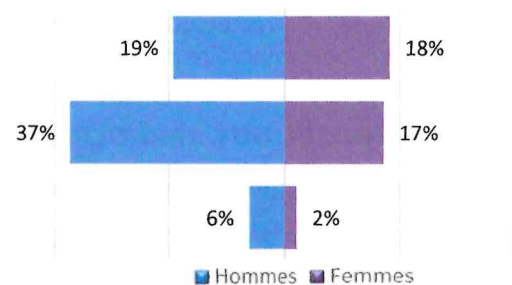
0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,46	de 50 ans et +
Contractuels permanents	46,11	
Ensemble des permanents	45,58	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	42,50	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

89,32 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 73,04 fonctionnaires
- > 6,11 contractuels permanents
- > 10,17 contractuels non permanents

162 562 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	8,57 ETPR
Catégorie B	16,66 ETPR
Catégorie C	53,92 ETPR

Positions particulières

> 7 agents en disponibilité

- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

En 2023, 9 arrivées d'agents permanents et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
93 agents	99 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	8,0%
Contractuels	→	0,0%
Ensemble	↗	6,5%

Principales causes de départs permanents

Mutation	33%
Démission	33%
Départ à la retraite	33%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	67%
Voie de concours, sélection professionnelle	22%
Recrutement direct	11%

* 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

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

Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

37 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

dont 0,0 % femmes
dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 2023)

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

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 23/12/2024

Reçu en préfecture le 23/12/2024

Publié le

ID : 090-249000241-20241219-2024_08_03-DE

Bescher
Levraut

Les charges de personnel représentent 32,55 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 12 044 084 €

* Montant global

Charges de personnel*

3 920 900 €

Soit 32,55 % des dépenses de fonctionnement

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :

2 528 776 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

295 833 €

Primes et indemnités versées :

430 797 €

IFSE :

318 124 €

CIA :

30 897 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires :

35 182 €

Nouvelle Bonification Indiciaire :

13 494 €

Supplément familial de traitement :

25 907 €

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	58 674 €	33 992 €	33 268 €		30 744 €	
Technique	s	s	25 315 €		28 520 €	
Culturelle		s	s	29 232 €		
Sportive			34 610 €			
Médico-sociale						
Police			s		33 913 €	
Incendie						
Animation					26 877 €	
Toutes filières	55 676 €	35 500 €	31 686 €	29 232 €	29 832 €	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,04 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,77%
Contractuels sur emplois permanents	8,60%
Ensemble	17,04%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

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

⇒ 1895,08 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 3661,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

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	11 222 €	1 030 €	8%	s	s					s	s	
Catégorie B	6 729 €	516 €	7%	4 930 €	382 €	7%						
Catégorie C	3 798 €	374 €	9%	3 036 €	319 €	10%						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 12,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,5 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)	2,18%	2,16%	2,18%	3,47%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,42%	2,16%	3,19%	3,47%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,42%	2,16%	3,19%	3,47%

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)
- ➔ 32,9 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- ➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2023
- > 1,7 accident du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 5 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.

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
29 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

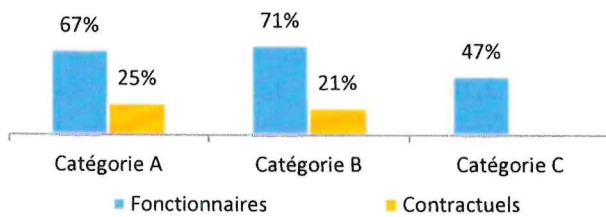
Coût total des formations : 4 896 €
Coût par jour de formation : 169 €
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 10 476 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

- ➔ En 2023, 48,5% 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



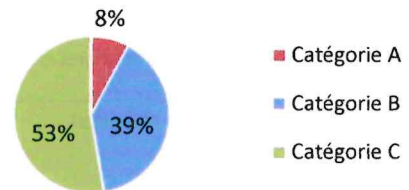
- ➔ 34 614 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	11 %
Autres organismes	18 %

- ➔ 254 jours de formation ont été réalisés 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 :
 > 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	85%
Autres organismes	15%

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	16 848 €	2 160 €
Montant moyen par bénéficiaire	324 €	60 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par 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

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 : décembre 2024

Version 1