

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

L'an deux mil vingt-cinq, le 18 décembre à 18h05, le Conseil Communautaire, légalement convoqué, s'est réuni à la Salle du conseil de la Communauté de communes du Sud Territoire, sous la présidence de Madame Sandrine JANIAUD LARCHER, Vice-présidente.

Étaient présents : Mesdames et Messieurs Jacques ALEXANDRE, Martine BENJAMAA, Thomas BIETRY, Daniel BOUR, Bernard CERF, Gilles COURGEY, Catherine CREPIN, Roland DAMOTTE, Patrice DUMORTIER, Jean-Jacques DUPREZ, Vincent FREARD, Imann, EL MOUSSAFER, Gérard FESSELET, Daniel FRÉRY, Hamid HAMLIL, Jean-Louis HOTTLET, Sandrine JANIAUD LARCHER, Fatima KHELIFI, André KLEIBER, Jean LOCATELLI, Thierry MARCJAN, Claude MONNIER, Robert NATALE, Nicolas PETERLINI, Florence PFHURTER, Annick PRENAT, Jean RACINE, Lionel ROY, Jean-Michel TALON, Dominique TRÉLA et Pierre VALLAT **membres titulaires.**

Étaient excusés : Mesdames et Messieurs, Lounès ABDOUN-SONTOT, Anissa BRIKH, Chantal CHAVANNE, Philippe CHEVALIER, Catherine CLAYEUX, Monique DINET, Christian GAILLARD, Michel HOUDELAT, Sophie MARKOVIC, Anaïs MONNIER, Emmanuelle PALMA-GERARD, Gilles PERRIN, Fabrice PETITJEAN, Sophie PHILIPPE, Christian RAYOT, Virginie REY, Frédéric ROUSSE, Françoise THOMAS et Bernard VIATTE.

Avaient donné pouvoir : Lounès ABDOUN-SONTOT à Daniel BOUR, Anissa BRIKH à Catherine CREPIN, Christian GAILLARD à Jean LOCATELLI, Emmanuelle PALMA-GERARD à Fatima KHELIFI.

Date de convocation	Date d'affichage	Nombre de conseillers	
Le 10 décembre 2025	Le 11 décembre 2025	En exercice	50
		Présents	31
		Votants	35

La Vice-Présidente, 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. Elle cite les pouvoirs reçus.

Le secrétaire de séance est désigné parmi les membres titulaires présents, Gilles COURGEY est désigné.

La Vice-Présidente fait approuver le procès-verbal de la séance précédente et fait prendre note des éventuelles rectifications par le secrétaire de séance.

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

2025-08-24 Rapport Social Unique (RSU) 2024

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) 2024 présentée au Comité Social Territorial,
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial formulé en date du 9 décembre 2025

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 demandé 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 2025 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 2026.

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

- **De prendre acte du Rapport Social Unique de l'année 2024.**

<p>La Vice-Présidente soussignée, 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>La Vice-Présidente,</p>
<p>Et publication ou notification le MARDI</p> <p>La Vice-Présidente,  Sandrine JANIAUD LARCHER</p>	<p>23 DEC. 2025</p> <p> La vice-Présidente Sandrine JANIAUD LARCHER</p>



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Envoyé en préfecture le 23/12/2025
Reçu en préfecture le 23/12/2025
Publié le
ID : 090-249000241-20251218-2025_08_24-DE



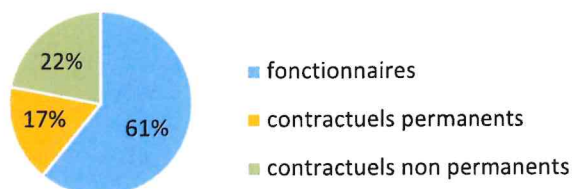
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU SUD TERRITOIRE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Territoire-de-Belfort.

Effectifs

➔ 123 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 75 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 27 contractuels non permanents



➔ 33 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

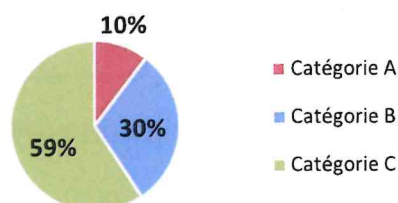
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 93 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

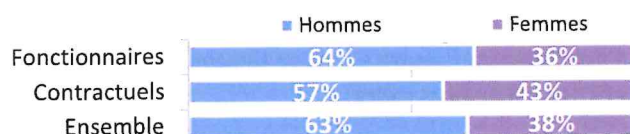
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	19%	23%
Technique	53%	10%	44%
Culturelle	5%	62%	18%
Sportive	1%	10%	3%
Médico-sociale			
Police	13%		10%
Incendie			
Animation	3%		2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

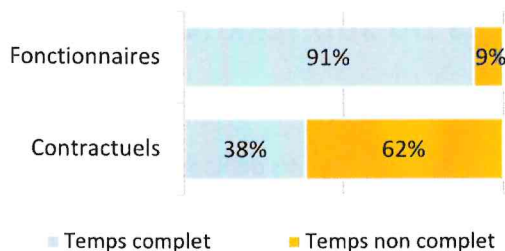


➔ Les principaux cadres d'emplois

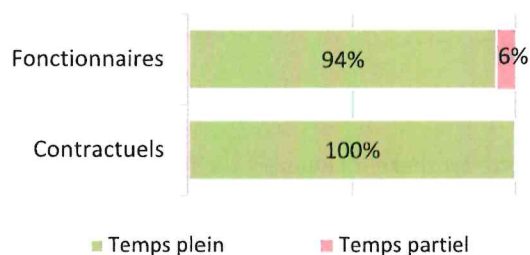
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	28%
Assistants d'enseignement artistique	17%
Adjointes administratifs	15%
Agents de police municipale	9%
Techniciens	6%

— Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps partiel



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

Filière	7 fonctionnaires TNC	13 contractuels TNC
Culturelle	100%	100%
Administrative	6%	0%
Technique	5%	0%

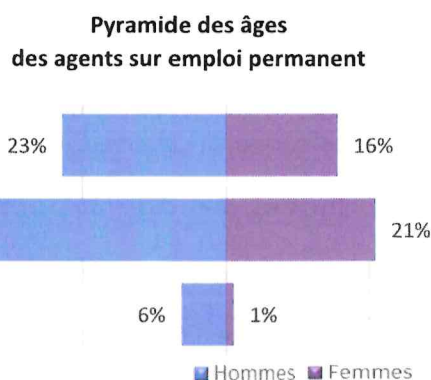
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
 11% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,23	
Contractuels permanents	43,93	de 50 ans et +
Ensemble des permanents	45,73	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	40,09	de - de 30 ans



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

— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 95,83 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

> 72,73 fonctionnaires
 > 8,42 contractuels permanents
 > 14,68 contractuels non permanents

174 411 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	10,71 ETPR
Catégorie B	16,15 ETPR
Catégorie C	54,29 ETPR

— Positions particulières

> 9 agents en disponibilité

> 2 agents détachés au sein de la collectivité
 > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2024, 8 arrivées d'agents permanents et 9 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
97 agents	96 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-5,1%
Contractuels	↗	16,7%
Ensemble	↘	-1,0%

- ➔ Principales causes de départs permanents

Mise en disponibilité	33%
Mutation	22%
Fin de contrats dont remplaçants	22%
Départ à la retraite	22%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Voie de mutation	38%
Remplacements (contractuels)	13%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

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

- ➔ 34 avancements d'échelon et 8 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 23/12/2025

Reçu en préfecture le 23/12/2025

Publié le

ID : 090-249000241-20251218-2025_08_24-DE



Les charges de personnel représentent 33,57 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	12 832 602 €	Charges de personnel*	4 307 885 €	➔	Soit 33,57 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 677 582 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	470 076 €		469 250 €
IFSE :	336 906 €		
CIA :	30 948 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	37 914 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 374 €		
SFT (titulaire uniquement) :	24 299 €		
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	61 899 €	29 270 €	34 412 €		31 387 €	
Technique	50 479 €	39 382 €	33 449 €		29 106 €	
Culturelle		s	s	32 926 €		
Sportive			s	s		
Médico-sociale						
Police			s		35 259 €	
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	57 331 €	32 847 €	33 975 €	32 255 €	30 564 €	

*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 17,56 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,80%
Contractuels sur emplois permanents	15,46%
Ensemble	17,56%

➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

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

➔ 1827,85 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

➔ 102,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024

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	12 247 €	1 030 €	8%	10 161 €	1 575 €	13%	4 422 €			7 531 €	326 €	4%
Catégorie B	6 836 €	455 €	6%	5 271 €	298 €	5%	s			1 105 €		
Catégorie C	4 369 €	417 €	9%	3 346 €	432 €	11%						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 23,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,24 jour d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,96%	1,24%	3,36%	0,73%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,51%	1,24%	5,36%	0,73%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,85%	2,83%	6,75%	0,73%

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)
- ➔ 37,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- ➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2024
- > 0,8 accident du travail pour 100 agents

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

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

- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

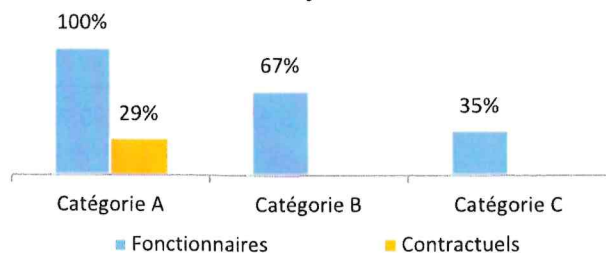
Total des dépenses : 18 916 €

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

Formation

- ➔ En 2024, 37,5% 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 2024



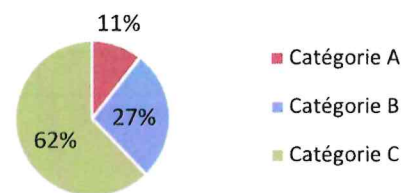
- ➔ 56 902 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	69 %
Frais de déplacement	15 %
Autres organismes	16 %

- ➔ 188 jours d'agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	93%
Autres organismes	7%

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	17 820 €	1 980 €
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 2024

- ➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2024 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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.

Date de publication : décembre 2025

Version 1