

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

L'an deux mil vingt-deux, le 21 décembre à 18h05, 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, Anne Catherine BOBILLIER, Anissa BRIKH, Bernard CERF, Catherine CREPIN, Roland DAMOTTE, Gérard FESSELET, Jean-Louis HOTTLET, Fatima KHELIFI, Sandrine LARCHER, Jean LOCATELLI, Claude MONNIER, Robert NATALE, Nicolas PETERLINI, Sophie PHILIPPE, Jean RACINE, Frédéric ROUSSE, Lionel ROY, Françoise THOMAS, Dominique TRÉLA, Pierre VALLAT et Bernard VIATTE **membres titulaires**.

**Étaient excusés** : Mesdames et Messieurs, Lounès ABDOUN-SONTOT, Chantal BEQUILLARD, Thomas BIETRY, Daniel BOUR, Philippe CHEVALIER, Catherine CLAYEUX, Gilles COURGEY, Monique DINET, Jean-Jacques DUPREZ, Daniel FRERY, Patrice DUMORTIER, Imann EL MOUSSAFER, Vincent FREARD, Christian GAILLARD, Sophie GUYON, Hamid HAMLIL, Michel HOUDELAT, Thierry MARCJAN, Anaïs MONNIER, Emmanuelle PALMA-GERARD, Gilles PERRIN, Fabrice PETITJEAN, Florence PFHURTER, Annick PRENAT, Virginie REY et Jean-Michel TALON.

**Avaient donné pouvoir** : Daniel FRERY à Robert NATALE, Christian GAILLARD à Anissa BRIKH, Thierry MARCJAN à Jacques ALEXANDRE et Emmanuelle PALMA GERARD à Sandrine LARCHER.

Date de convocation	Date d'affichage	Nombre de conseillers	
Le 16 décembre 2022	Le 16 décembre 2022	En exercice	50
		Présents	24
		Votants	28

Le Président, a rappelé que la présente séance pouvait se tenir sans condition de quorum puisqu'elle faisait suite à une précédente séance de l'assemblée régulièrement convoquée le 15 décembre, où le quorum n'avait pas été atteint et qu'elle a fait l'objet d'une seconde convocation envoyée le vendredi 16 décembre 2022.

Il cite les pouvoirs reçus.

Le secrétaire de séance est désigné parmi les membres titulaires présents, Catherine CREPIN 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.

## **2022-08-08 Rapport Social Unique 2021**

*Rapporteur : Robert NATALE (SM)*

*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 territorial la liste des indicateurs dans la base des données sociales,*

*Vu la synthèse du Rapport Social Unique (RSU) 2021 présentée au Comité technique,*

*Vu l'avis favorable du Comité technique formulé en date du 16 novembre 2022.*

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 technique compétent, afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution de 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 FIPHP)
- **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 2022 et consultable sur le site internet de la CCST dans un délai de 60 jours à compter de la date de la séance du CT où était inscrit le RSU, ou avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

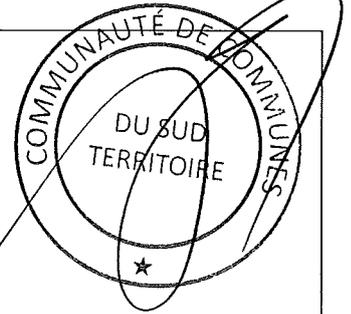
**Le Conseil communautaire, après en avoir débattu à l'unanimité des membres présents, décide :**

- **De prendre acte du Rapport Social Unique de l'année 2021**

*Annexe : Rapport Social Unique*

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**

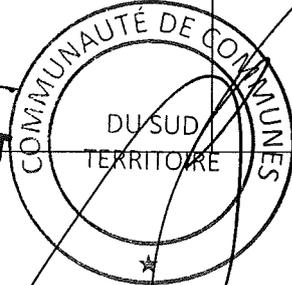


Et publication ou notification le

**JEUDI 22 DEC. 2022**

Le Président,

**Le Président  
Christian RAYOT**





# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

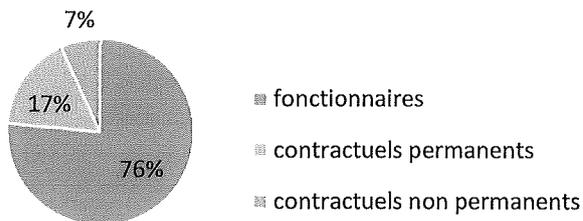
## COMMUNAUTE DE COMMUNES DU SUD TERRITOIRE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Territoire-de-Belfort.

### Effectifs

➔ 102 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 78 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



➔ 5 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

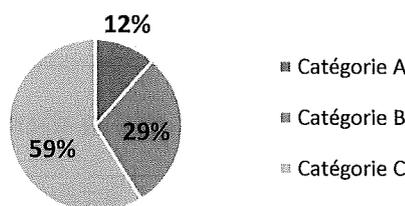
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

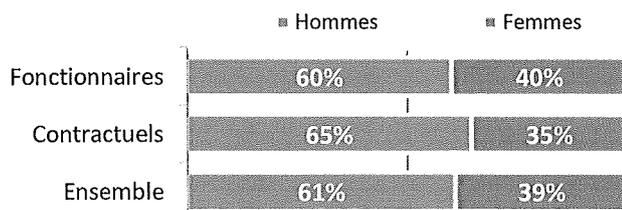
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	18%	23%
Technique	55%		45%
Culturelle	1%	82%	16%
Sportive	5%		4%
Médico-sociale			
Police	12%		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

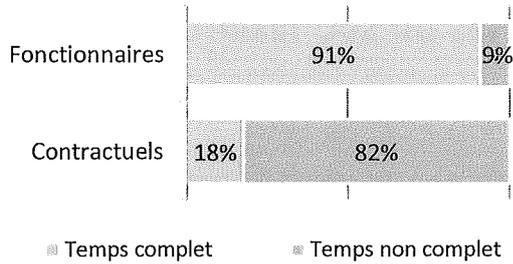


➔ Les principaux cadres d'emplois

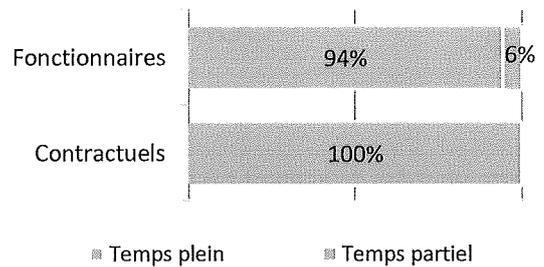
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	28%
Assistants d'enseignement artistique	15%
Adjoints administratifs	13%
Agents de police municipale	8%
Attachés	7%

## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



### Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	100%
Technique	12%	0%
Administrative	5%	0%

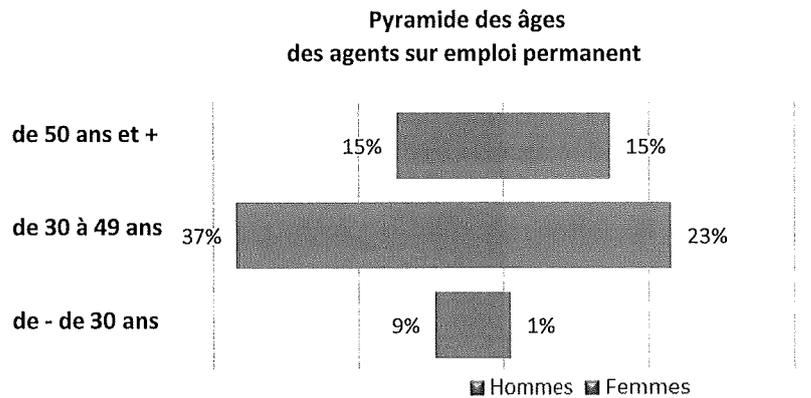
### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
 13% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,62
Contractuels permanents	41,62
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,08</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,07



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### 90,37 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 72,51 fonctionnaires
- > 6,10 contractuels permanents
- > 11,76 contractuels non permanents

164 473 heures travaillées rémunérées en 2021

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	8,09 ETPR
Catégorie B	16,03 ETPR
Catégorie C	54,49 ETPR

## Positions particulières

- > Un agent en disponibilité

## Mouvements

- ➔ En 2021, 19 arrivées d'agents permanents et 6 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
82 agents	95 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	8,3%
Contractuels	↗	70,0%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>15,9%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	33%
Départ à la retraite	33%
Mutation	17%
Fin de contrats remplaçants	17%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	47%
Recrutement direct	26%
Voie de mutation	21%
Remplacements (contractuels)	5%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Évolution professionnelle

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

- ➔ 27 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 31,23 % des dépenses de fonctionnement

**Budget de fonctionnement\*** 12 278 586 €    **Charges de personnel\*** 3 834 979 €    ➔    **Soit 31,23 % des dépenses de fonctionnement**  
 \* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 414 811 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	423 225 €	176 991 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	27 030 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	11 475 €	
Supplément familial de traitement :	11 772 €	
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	51 667 €	s	32 882 €		30 551 €	s
Technique	46 568 €		33 254 €		26 436 €	s
Culturelle		s	s	20 126 €		
Sportive			35 433 €			
Médico-sociale						
Police			s		31 756 €	
Incendie						
Animation					24 537 €	
Toutes filières	49 938 €	41 915 €	34 501 €	20 126 €	27 931 €	s

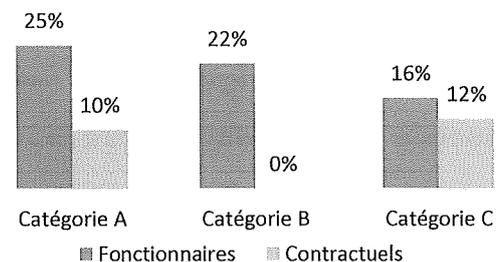
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

⇒ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,53 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>18,36%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>6,88%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>17,53%</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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 1693 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 88 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

- En moyenne, 14,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

- > En moyenne, 14,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 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)	2,17%	0,06%	1,79%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,10%	0,06%	3,37%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,10%	0,60%	3,47%	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)
- 53,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- 3 accidents du travail déclarés au total en 2021
- > 2,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 87 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION  
4 assistants de prévention désignés dans la collectivité
- FORMATION  
30 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

## 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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 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 : 3 000 €

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

Dernière mise à jour : 2021

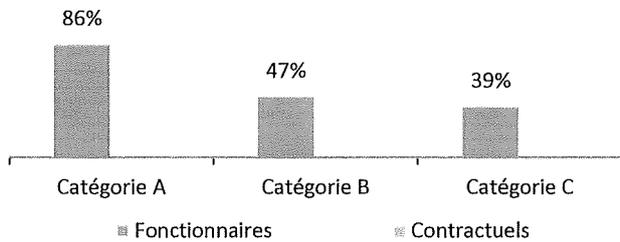


## Formation

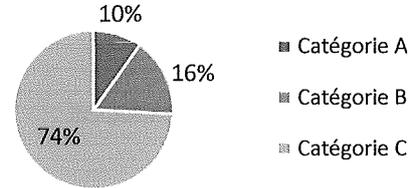
➔ En 2021, 36,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 213 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 48 485 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	48 %
Frais de déplacement	21 %
Autres organismes	32 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	55%
Autres organismes	45%

## 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 par l'intermédiaire d'une association nationale

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	15 878 €	2 100 €
Montant moyen par bénéficiaire	305 €	58 €

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2021 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 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 2021  
 DES CENTRES DE GESTION**

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2022

Version 1