

**REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL DE COMMUNAUTE**

L'AN DEUX MILLE VINGT TROIS

Le 7 décembre

Le Conseil de la Communauté de Communes Fier et Usse, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à Lovagny, à 19h00 sous la présidence de M. Henri CARELLI.

Date de convocation du Conseil de Communauté : 1 décembre 2023

Nombre de conseillers : en exercice 32 - présents 24 - votants 32.

Présents :

Yolande BAUDIN, Carole BERNIGAUD, Thomas BIELOKOPYTOFF, Christian BOCQUET, Dominique BOUVET, Henri CARELLI, Jacqueline CECCON, Jean-Pierre CHAMBARD, Roger DALLEVET, François DAVIET, Elodie DONDIN, Fabienne DREME, Luc DUBOIS, Karine FALCONNAT, Yves GUILLOTTE, Christophe GUITTON, Philippe LANGANNE, Sylvie LE ROUX, Cécile LOUP FOREST, Séverine MUGNIER, Henri PERRIN, Maly SBAFFO, Yvan SONNERAT, Brigitte TERRIER

Procurations :

Pierre AGERON à Yvan SONNERAT
Elisabeth BOIVIN à Elodie DONDIN
Rocco COLELLA à Séverine MUGNIER
Sophie FORNUTO à Luc DUBOIS
Virginie FRANCOIS à Thomas BIELOKOPYTOFF
Michel PASSETEMPS à Henri CARELLI
Christiane MICHEL à Yves GUILLOTTE
Roland NEYROUD à Sylvie LE ROUX

Secrétaire de séance : Jean-Pierre CHAMBARD

N° 2023-113 : Présentation du rapport social unique (RSU)

Madame Sylvie LE ROUX, Vice-Présidente déléguée aux ressources humaines et à la communication, rapporteur

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

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'avis du comité social territorial en date du 31 octobre 2023 ;

Le rapport social unique (RSU) est présenté en application des dispositions du code général de la fonction publique :

Article L231-1

« Les administrations (...) élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion (...), déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public ».

Articles L231-3 et L231-4

« Le rapport social unique prévu à l'article L. 231-1 est présenté à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics (...), après avis du comité social territorial. Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné. (...). Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public. »

Le RSU de la CCFU a été réalisé par le service RH mutualisé en lien avec le centre de gestion de la Haute-Savoie et son portail numérique dédié au recueil des données sociales. Il porte sur les données RH de l'année 2022.

Suite à la présentation du rapport, il est proposé au conseil communautaire :

- De **prendre acte** de la présentation du rapport social unique (RSU), dont une synthèse est jointe,
- De **rappeler** qu'il sera publié sur le site Internet de la Communauté de Communes pour être rendu public.

Le conseil communautaire adopte à l'unanimité ces propositions.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Le Président certifie le caractère exécutoire de la présente délibération.

**Le Président,
Henri CARELLI**



The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official stamp. The stamp contains the text "Communauté de Communes Fier et Usse" and "Haute Savoie".

**Le secrétaire de séance,
Jean-Pierre CHAMBARD**



The image shows a handwritten signature in blue ink.



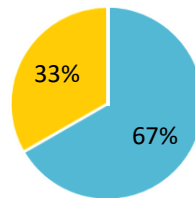
COMMUNAUTE DE COMMUNES FIER ET USSES

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 de la Haute-Savoie.

Effectifs

➔ 63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 42 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

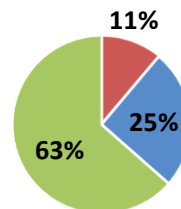
Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

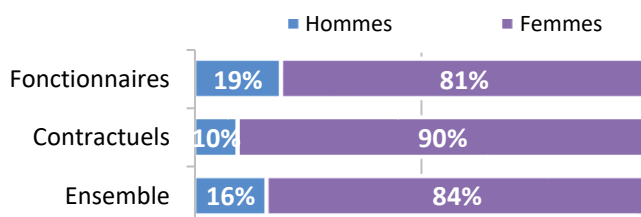
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	45%	29%	40%
Technique	19%	14%	17%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	31%	52%	38%
Police			
Incendie			
Animation	5%	5%	5%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

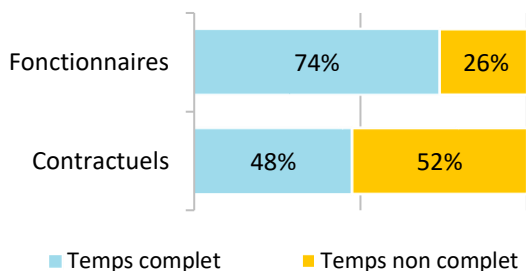


➔ Les principaux cadres d'emplois

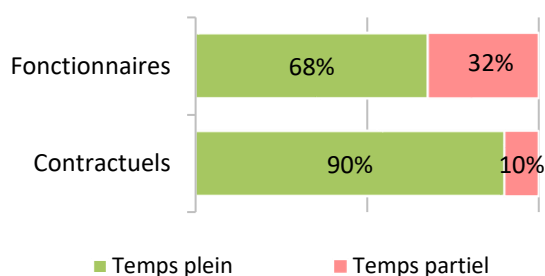
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	25%
Agents sociaux	24%
Rédacteurs	11%
Auxiliaires de puériculture	10%
Adjoints techniques	8%

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
Animation	50%	100%
Médico-sociale	38%	55%
Administrative	26%	33%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
32% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

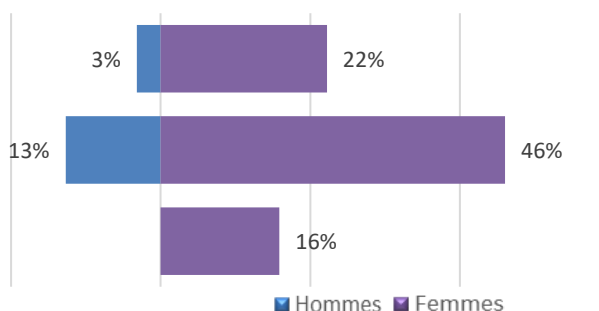
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,48
Contractuels permanents	37,74
Ensemble des permanents	42,90

Tranche d'âge	de - de 30 ans
---------------	----------------

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

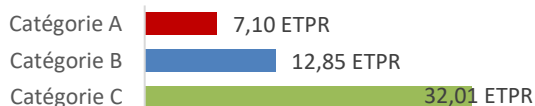
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 51,96 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 34,52 fonctionnaires
- > 17,44 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

94 567 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 8 agents en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2022, 10 arrivées d'agents permanents et 5 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
58 agents	63 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	10,5%
Contractuels	↗	5,0%
Ensemble	↗	8,6%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	60%
Congé parental	20%
Licenciement	20%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	40%
Voie de mutation	30%
Remplacements (contractuels)	30%

* 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

- ➔ 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

- ➔ 27 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 27,32 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 756 870 €	Charges de personnel*	2 392 418 €	➔	Soit 27,32 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 641 924 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	368 722 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	8 521 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 014 €		
Supplément familial de traitement :	15 939 €		
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	s		s	32 135 €	30 656 €	s
Technique	s	s	34 362 €		27 992 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	38 820 €		s	23 189 €	25 433 €	26 655 €
Police						
Incendie						
Animation					s	s
Toutes filières	47 851 €	s	38 372 €	27 408 €	28 484 €	26 414 €

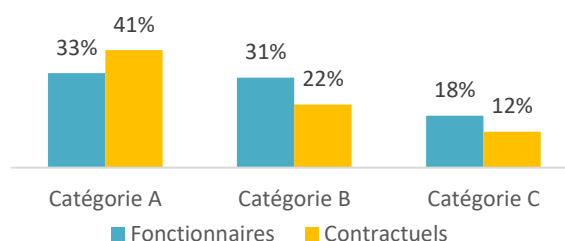
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,46 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	23,66%
Contractuels sur emplois permanents	19,66%
Ensemble	22,46%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

92 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022

660 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

Absences

➔ En moyenne, 11,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,59%	1,02%	2,07%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,04%	1,02%	2,37%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,04%	1,02%	2,37%

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)

➔ 24,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2022

> 1 accident du travail pour 63 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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

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.

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

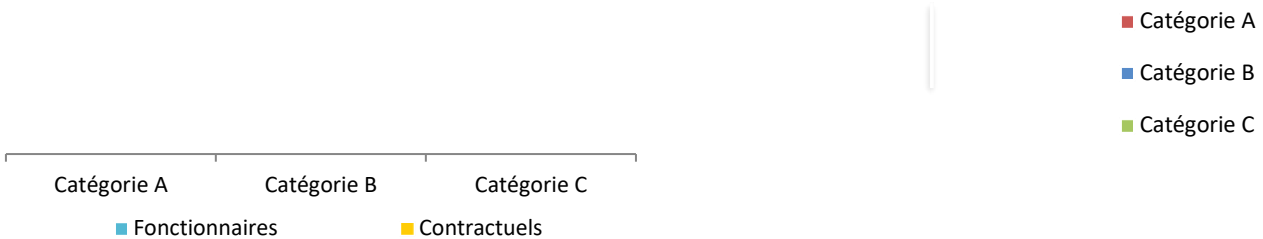
⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire

⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

Formation

➔ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2022

➔ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2022



➔ 11 465 € ont été consacrés à la formation en 2022

> Aucun jour de formation

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %
-------	-------

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	5 092 €	5 090 €
Montant moyen par bénéficiaire	159 €	159 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

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 »

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 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.



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