

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL SYNDICAL

SIVOM LA GRAVE VILLAR D'ARENE

Séance du 4 septembre 2024

NOMBRES DE MEMBRES		
Afférents au Conseil Syndical	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
6	6	6

Date de la convocation
26 août 2024

Date d'affichage
26 août 2024

Objet de la Délibération

Approbation du RSU

N°31.2024

Nombre de voix pour : 6
Nombre de voix contre : 6

Acte rendu exécutoire
Après dépôt en Préfecture

et publication ou notification

L'an deux mil vingt-quatre, et le quatre septembre à 17h00, le Conseil Syndical, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses réunions sous la présidence de M. Olivier FONS.

Présents : Olivier FONS, Michel GONNET, David LE GUEN, Philippe SIONNET, Stéphane FERRIER
Pouvoir : de Jean-Pierre PIC à Philippe SIONNET
Secrétaire de séance : Michel GONNET

Le Conseil Syndical,
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L5211-9 et L5211-10 et L5219-2 et suivants ;

Vu l'article L231-1 du code général de la fonction publique relatif à l'élaboration du rapport social unique ;

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 contenus dans la base de données sociales

Le RSU fait état des ressources humaines dont dispose la collectivité. Sa présentation donne lieu à un débat en comité technique qui donne son avis et il doit également être présenté à l'assemblée délibérante. Cette présentation, obligatoire une fois par an, démontre la volonté du législateur de faire instituer un débat politique nouveau et réel sur les questions de personnel.

Ce document indique notamment les moyens budgétaires et en personnel, et rassemble les données sociales de l'année 2023. Il permet :

- D'apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agents de l'Etablissement Public Territorial et intègre également une partie sur la santé, la sécurité et des conditions de travail ;
- De donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines depuis la création de l'Etablissement Public Territorial ;
- De répondre aux questions sur les contingents de personnel du territoire
- De mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail,
- Pyramide des âges, emploi des personnes en situation de handicap, absentéisme, etc.) ;
- D'établir et mettre à jour les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, obligation nouvelle pour les employeurs publics depuis le 01/01/2021
- De se comparer, le cas échéant, avec des collectivités de taille équivalente ;
- Et enfin de mettre en place des actions spécifiques mutualisées (GPEEC, plan de formation, etc.).

Le Conseil Syndical, après en avoir délibéré décide :

- D'approuver le rapport social unique 2023

Ainsi fait et délibéré en séance, les jours, mois et années susdits.

Le Président,
Olivier FONS



AR Préfecture

005-240500264-20240904-31_2024-DE
Reçu le 09/09/2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



SIVOM DE LA GRAVE VILLAR D ARENE

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 des Hautes-Alpes.

Effectifs

26 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 15 fonctionnaires
- > 5 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



2 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

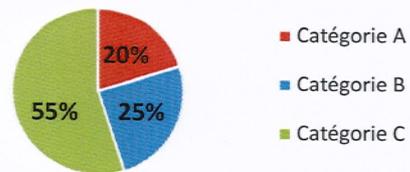
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

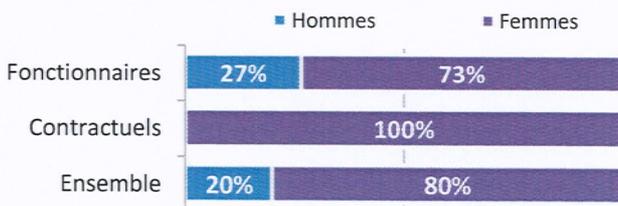
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	53%		40%
Technique	47%	60%	50%
Culturelle		20%	5%
Sportive			
Médico-sociale		20%	5%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

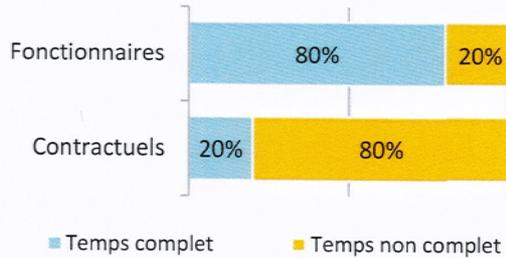
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoint administratifs	25%
Adjoint techniques	20%
Techniciens	15%
Rédacteurs	10%
Ingénieurs	10%

AR Prefecture

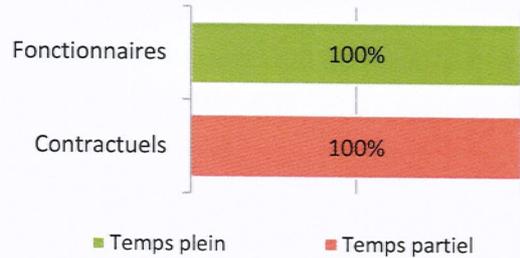
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023
003-240500284-20240904-31_2024-DE
Reçu le 09/09/2024

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	29%	67%
Administrative	13%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

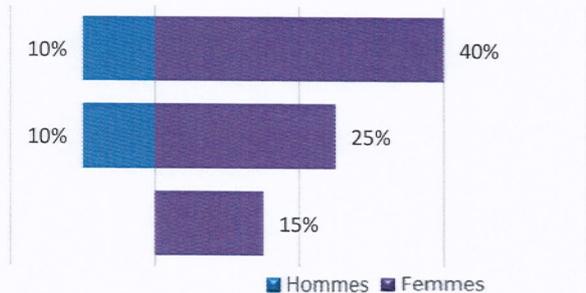
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,83
Contractuels permanents	41,50
Ensemble des permanents	46,25
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	50,83

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

➔ 19,73 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 13,55 fonctionnaires
- > 6,04 contractuels permanents
- > 0,14 contractuel non permanent

35 909 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,96 ETPR
Catégorie B	5,51 ETPR
Catégorie C	11,12 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

AR Prefecture

005-240500264-20240904-31_2024-DE
Reçu le 09/09/2024

Mouvements

- ➔ En 2023, 1 arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
19 agents	20 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	25,0%
Ensemble	↗	5,3%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2023

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Réintégration et retour 100%

* 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 concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ 6 avancements d'échelon et un avancement 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 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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

AR Prefecture

005-240500264-20240904-31_2024-DE
Reçu le 09/09/2024

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 77,98 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 143 307 €	Charges de personnel*	891 574 €	➔	Soit 77,98 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	-------------	------------------------------	-----------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	591 949 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	3 312 €
Primes et indemnités versées :	64 429 €		
IFSE :	56 857 €		
CIA :	150 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 835 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	17 051 €		
Supplément familial de traitement :	82 €		
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		36 410 €		27 381 €	
Technique		s	35 106 €	s	25 799 €	26 217 €
Culturelle		s				
Sportive						
Médico-sociale						s
Police						
Incendie						
Animation				s	s	
Toutes filières	s	s	35 628 €	s	26 586 €	25 109 €

*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 10,88 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,45%
Contractuels sur emplois permanents	4,42%
Ensemble	10,88%

- ⇒ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 63 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 83,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

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	s											
Catégorie B	6 450 €			7 000 €								
Catégorie C	2 256 €	22 €	1%	s								

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

AR Prefecture

005-240500264-20240904-31_2024-DE
Reçu le 09/09/2024

Absences

➔ En moyenne, 23,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 13,2 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)	6,34%	3,62%	5,66%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,34%	3,62%	5,66%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,34%	3,62%	5,66%	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)
- ➔ 54,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 3 accidents du travail pour 26 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 82 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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

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

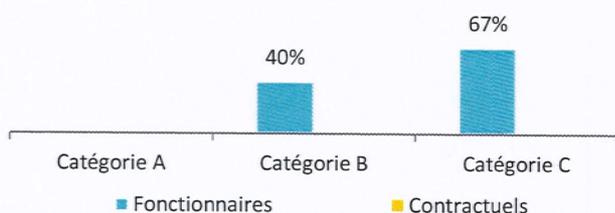
Dernière mise à jour : **AR Prefecture** 2019

005-240500264-20240904-31_2024-DE
Reçu le 09/09/2024

Formation

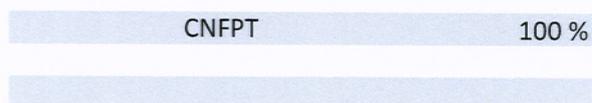
➔ En 2023, 40,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



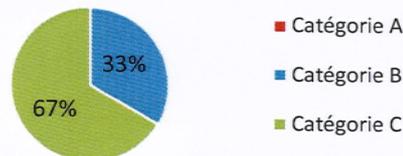
➔ 4 738 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation



➔ 18 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

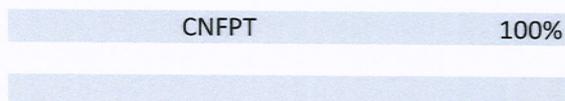
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	5 680 €
Montant moyen par bénéficiaire	334 €

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

AR Prefecture

005-240500264-20240904-31_2024-DE
Reçu le 09/09/2024

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 : juin 2024

Version 1

AR Prefecture

005-240500264-20240904-31_2024-DE
Reçu le 09/09/2024