



**EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
DE LA RÉGION DE GUEBWILLER
DE LA SÉANCE DU
11 avril 2023**

L'an deux-mille-vingt-trois, le onze avril à dix-neuf heures, le Conseil de la Communauté de Communes de la Région de Guebwiller s'est réuni dans la salle des séances du siège de la Communauté de Communes, sous la présidence de Monsieur Marcello ROTOLO, Président de la CCRG.

Nombre de Conseillers élus : 41
Nombre de Conseillers en fonction : 41
Nombre de Conseillers présents : 34
Quorum : 21

Présents :

Dominique ABADOMA – Josiane BRENDER-SYDA – Yves COQUELLE – Annie DITTRICH – Christian FACCHIN – Jean-Jacques FISCHER – Patrice FLUCK – Hélène FRANÇOIS-AULLEN – Jean-Luc GALLIATH – Claudine GRAWEY – Guy HABECKER – Maud HART – Philippe HECKY – Daniel HINDELANG – Marc JUNG – Yann KELLER – Francis KLEITZ – Francis KOHLER – Marianne LOEWERT – Luc MARCK – Roland MARTIN – Angélique MULLER – Claude MULLER – Aurélie OTTMANN – Fleur OURY – Karine PAGLIARULO – Jean-Pierre PELTIER – Marcello ROTOLO – Sylviane ROTOLO – André SCHLEGEL – Marie-Josée STAENDER – César TOGNI – André WELTY – François WURTZ –

Ont donné procuration :

Daniel BRAUN à Francis KLEITZ – Hélène CORNEC à Josiane BRENDER-SYDA – Anne DEHESTRU à Claudine GRAWEY – Alain FURSTENBERGER à Angélique MULLER – Marie-Christine HUMMEL à André SCHLEGEL –

Absents non excusés :

Maurice KECH – Grégory STICH –

Assistaient en outre à la séance :

Des agents de la CCRG
Camille RÉGIS, ENEIS by KPMG
La presse locale
Des auditeurs

Secrétaires de séance :

César TOGNI, assisté par Éric GILBERT, Directeur Général des Services de la CCRG
Monsieur le Président ouvre la séance en saluant les Conseillers régulièrement convoqués le 31 mars 2023 et présente les excuses et procurations des Conseillers absents.

Point 13. RESSOURCES HUMAINES

13.4- Présentation du Rapport Social Unique (RSU) – Exercice 2021 (NS)

Ce point est présenté par Monsieur le Président.

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU – ancien Bilan Social).

Ce rapport doit être réalisé chaque année.

Cette photographie des ressources humaines permet de centraliser des données quantitatives telles que :

- les effectifs et ses caractéristiques statutaires, la rémunération, les mouvements de personnel, la formation, le temps de travail, l'absentéisme
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, la lutte contre les discriminations et l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le Rapport Social Unique, figurant en annexe 21, a été présenté au Comité Social Territorial lors de sa séance du 23 février 2023.

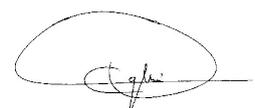
Le Bureau, réuni le 28 mars 2023, a émis un avis favorable.

Il est proposé au Conseil de Communauté de prendre connaissance du Rapport Social Unique 2021 figurant en annexe.

Le Conseil de Communauté prend acte du Rapport Social Unique 2021 figurant en annexe.



Signé et publié sur le site Internet de la CCRG le 20 avril 2023
Le Président de la CCRG, Marcello Rotolo
Le Secrétaire de séance, César Togni





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

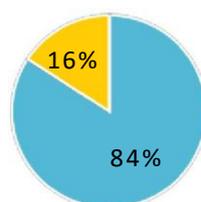
◆ COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA REGION DE GUEBWILLER

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Haut-Rhin.

Effectifs

◆ 101 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 85 fonctionnaires
- > 16 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

◆ Aucun contractuel permanent en CDI

◆ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

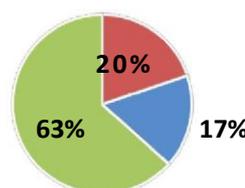
Personnel temporaire intervenu en 2021 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

— Caractéristiques des agents permanents

◆ Répartition par filière et par statut

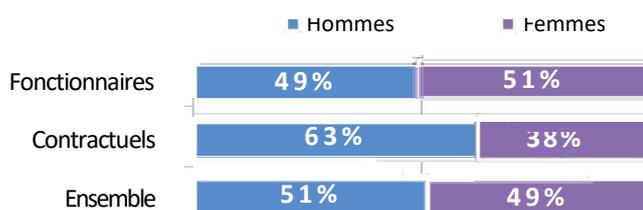
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	34%	25%	33%
Technique	54%	56%	54%
Culturelle	4%		3%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	4%	19%	6%
Police			
Incendie			
Animation	2%		2%
Total	100%	100%	100%

◆ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

◆ Répartition par genre et par statut

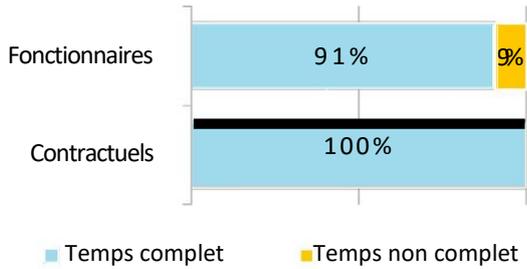


◆ Les principaux cadres d'emplois

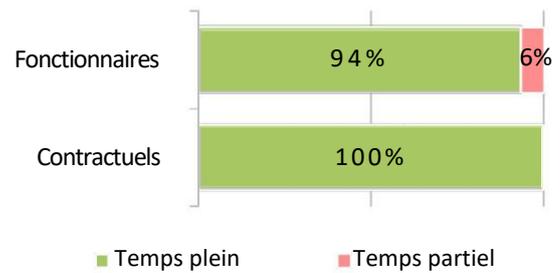
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	17%
Attachés	13%
Techniciens	11%
Agents de maîtrise	9%

— 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
Médico-sociale	33%	0%
Administrative	14%	0%
Technique	7%	0%

◆ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

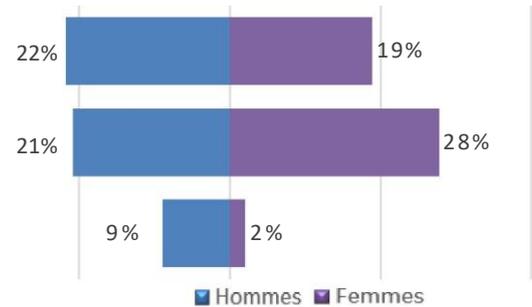
0% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

◆ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,21	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,25	de 30 à 49 ans
Ensemble des permanents	45,42	de - de 30 ans
Tranche d'âge		

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

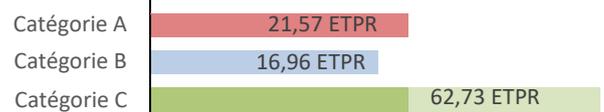
— Équivalent temps plein rémunéré

◆ 103,12 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > **83,03** fonctionnaires
- > **18,23** contractuels permanents
- > **1,86** contractuel non permanent

187 678 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> 3 agents détachés au sein de la collectivité

Mouvements

En 2021, 17 arrivées d'agents permanents et 12 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
96 agents	101 agents

1cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	-7,6%
Contractuels	300,0%
Ensemble	+ 5,2%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	42%
Démision	33%
Congé parental	8%
Mutation	8%
Autres cas	8%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	76%
Réintégration et retour	18%
Voie de mutation	6%

* 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

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

36 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 2021)

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

100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 18,5 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	26 820 261 €	Charges de personnel*	4 962 022 €	➔	Soit 18,5 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 077 402 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	375 035 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	25 294 €		47 298 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	21 784 €		
Supplément familial de traitement :	14 290 €		
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	40 883 €	36 531 €	38 975 €		26 608 €	
Technique	s	s	34 034 €	26 640 €	28 472 €	23 223 €
Culturelle	s		s		s	s
Sportive			35 543 €			
Médico-sociale	33 555 €	s			s	s
Police						
Incendie						
Animation					25 038 €	s
Toutes filières	38 059 €	36 163 €	34 988 €	26 640 €	27 685 €	23 431 €

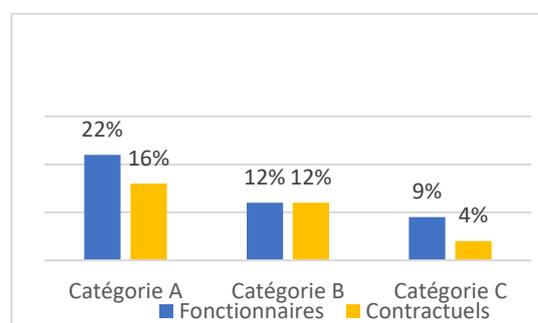
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,18 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	7,16%
Contractuels sur emplois permanents	5,02%
Ensemble	12,18%

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



Le RIFSEP a été mis en place pour les fonctionnaires et les contractuels ainsi que le CIA. Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire.

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

1269,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
3,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

□ En moyenne, 15,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,24%	2,53%	3,97%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,32%	2,53%	4,04%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,19%	2,53%	4,77%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

□ 48,5 % 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

□ 5 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 31 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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

5 travailleurs handicapés fonctionnaires

1 travailleur handicapé en catégorie A, 2

en catégorie B, 3 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

□ ASSISTANT DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

□ FORMATION

83 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 14 507 €

Coût par jour de formation : 175 €

□ 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 : 11 615 €

□ DOCUMENT DE PRÉVENTION

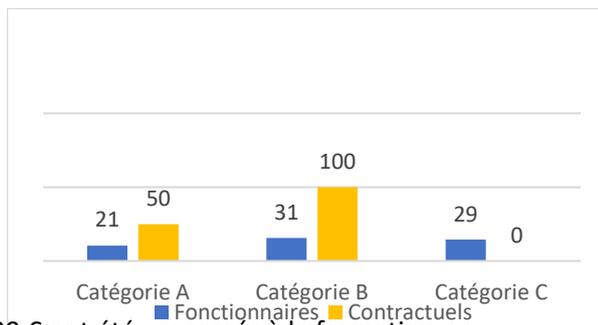
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

- ◆ En 2021, 27,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- ◆ 104 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

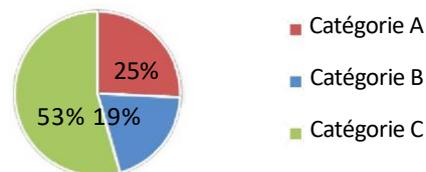
Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



33 839 € ont été consacrés à la formation en 2021



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
 > 1 jour par agent

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	39 377 €	25 923 €
Montant moyen par bénéficiaire	474 €	267 €

Relations sociales

- ◆ Jours de grève
Aucun jour de grève recensé en 2021
- ◆ Comité Technique Territorial
3 réunions en 2021 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

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 »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** 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.



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 : décembre 2022

Version 1