



EXTRAIT DE DELIBERATION PÔLE D'EQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL DU PAYS D'EPINAL, CŒUR DES VOSGES

N°29/2024

L'an deux mille vingt quatre
Le Jeudi 3 octobre à 18h

OBJET

Le quorum n'ayant pas été atteint lors de la séance du jeudi 26 septembre 2024, le Comité du Pôle d'Equilibre Territorial et Rural (PETR) du Pays d'Epinal, Cœur des Vosges, dûment convoqué, s'est à nouveau réuni au siège de la collectivité – Maison de l'Habitat et du Territoire, 1, avenue Dutac - EPINAL (88000), sous la présidence de M. Yannick VILLEMIN

RESSOURCES
HUMAINES

Rapport social unique
2023

M. Dominique MOUGIN est nommé secrétaire de séance.

DATE DE
CONVOCAION

27/09/2024

SONT PRESENTS

ARNOULD Nicole, CHAMPAGNE Patricia, D'ALGUERRE Sylvie, GRASSER Jacques, MOUGIN Dominique, SALVADOR Victorio, SOURDOT Jacques, VILLEMIN Yannick

NOMBRE DE
DELEGUES
EN EXERCICE

54

SONT EXCUSES

ADAM Christian, AIGLE Alain, AULEN Christian, BAILLY Pierre, BALAUD Frédéric, BALDUCCI Dominique, BEDON Julie, BEGEL Jean-Pierre, BEN OMRANE Adel, BERTOCCHI Franck, BERTRAND Hervé, BŒUF Stéphane, BOGARD Gérard, BOURDON Claude, BOXBERGER Jean-Daniel, BROT Alexia, CASSAGNE Philippe, CHANAUX Jean-Paul, CHOLEY Bertrand, CLAUDON Philippe, COLNE Jacques, COMBEAU Jean-Michel, COTTEREAU Jacques, CREUSILLET Marie-Claire, DEL GENINI Elisabeth, DESVERNES Yves, DIDELOT Jean-Claude, DIDIERJEAN Emilie, DREVET Frédéric, DURUPT Thierry, FATET Pascal, FOURNIER Michel, FRANCOIS Gilbert, FRESSE Isabelle, GAILLOT Thierry, GARCIN Daniel, GENTY Catherine, GEORGE Dominique, GRANDVALLET François, GREMILLET Lydie, GREWIS Vanessa, GUELAFF Kevin, GUILLAUMEY Jean-Marie, GUPPILLOTTE Jean-Pierre, HATIER Maurice, HETT Paul, HUMBERT Nicolas, JACQUEL Catherine, JACQUOT Michel, JEANDEL-JEANPIERRE Ghislaine, JOURDAIN Benoît, LABAT Antoine, LAPORTE Irène, LASSERONT Elisabeth, LAURENT Annick, LAURENT Carole, LEMARQUIS Christine, LEMESLE Christophe, LEROY Patrick, LOUIS Claude, MARCOT Véronique, MARQUAIRE Dominique, MARTIN Éric, MARTINET Jean-Luc, MATHEY Myriam, MENNECIER Henri, MERONI Alain, MICHEL Lucette, MONCHIERI Marine, MULLER Stéphanie, MUNIERE Jean-Luc, NARDIN Patrick, NEXON Gilles, PAGEL Nicolas, PARVE Emmanuel, PIERILLAS Patrick, PETIT Jean-Paul, PHILIPPE Jean-Pierre, PIERRE Gabriel, POIRIER Stéphanie, RETOURNARD Philippe, RICHARD Xavier, ROBIN Patrice, ROCHE Monique, ROUSSEL Alain, SAVOY Violette, SIMONIN Stéphane, SMAINE Margot, SOLTYS Philippe, SYLVESTRE Jean-Claude, SYLVESTRE Pierre, TANNEUR Céline, THIEBAUT Christine, THIERY François, THOMAS Dominique, THOMAS Philippe, TIHAY Jean-Christophe, TOUSSAINT Michel, VAGNE Daniel, VAGNER Patrick, VARIN Gilles.

NOMBRE DE
PRÉSENTS

8

NOMBRE DE
POUVOIRS

0

NOMBRE DE
VOTANTS

8

NOMBRE DE
SUFFRAGES
EXPRIMÉS

8

RAPPORT DU PRESIDENT

Envoyé en préfecture le 04/10/2024

Reçu en préfecture le 04/10/2024

Publié le

ID : 088-200048726-20241003-DELIB29_2024-DE



Monsieur le Président s'exprime comme suit :

Vu le Code Général des Collectivités territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L231-1 à L231-4

Vu la présentation en Comité Social Territorial du 24 septembre 2024,

Considérant que le Rapport Social Unique 2023 doit être présenté à l'assemblée délibérante,

Considérant que le rapport sera publié sur le site internet du PETR Pays d'Épinal Cœur des Vosges,

Le Rapport Social Unique vient rassembler les éléments et données sur la base desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines dans chaque collectivité territoriale.

Ce document doit être présenté à l'assemblée délibérante, mais ne donne pas lieu à délibération.

Il est proposé aux membres du Comité Syndical de :

- Prendre acte de la présentation du Rapport Social Unique 2023
- D'autoriser Monsieur Le Président à signer tout document nécessaire ainsi que tout acte afférent.

DELIBERATION

Après avoir entendu le rapport du Président et en avoir délibéré, les membres du Comité Syndical, à l'unanimité,

PRENENT acte de la présentation du Rapport Sociale Unique 2023

AUTORISENT le Président à signer tout document nécessaire ainsi que tout acte afférent

**Pour extrait certifié conforme,
Le Président,**

Yannick VILLEMIN



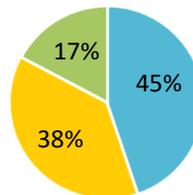
SYNDICAT MIXTE DU PAYS D'EPINAL - COEUR DES VOSGES

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 Vosges.

Effectifs

➔ 29 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 13 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

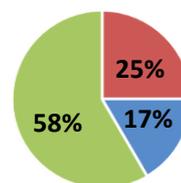
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : 4 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

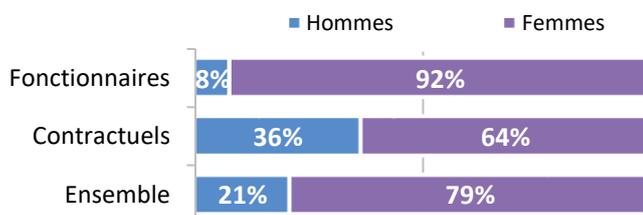
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	100%	82%	92%
Technique		9%	4%
Culturelle		9%	4%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

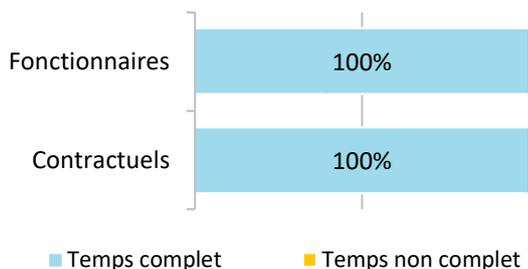


➔ Les principaux cadres d'emplois

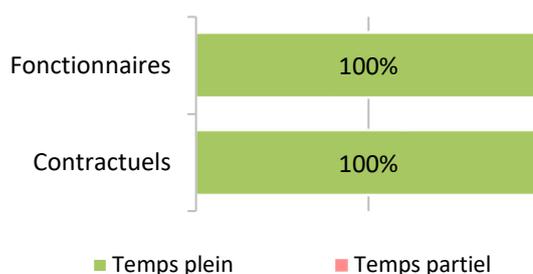
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	58%
Attachés	17%
Rédacteurs	17%
Ingénieurs	4%
Attachés de conservation du patrimoine	4%

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



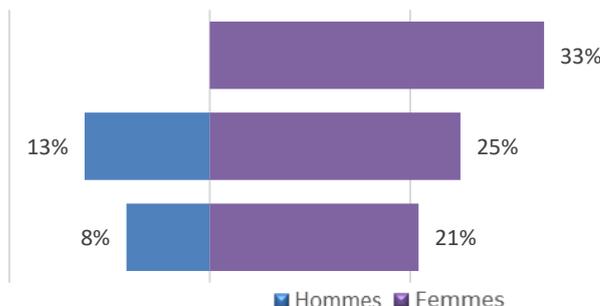
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,35
Contractuels permanents	37,05
Ensemble des permanents	42,08
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,50

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

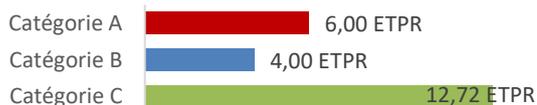
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 28,53 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 11,71 fonctionnaires
- > 11,01 contractuels permanents
- > 5,81 contractuels non permanents

51 925 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2023, 10 arrivées d'agents permanents et 6 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
20 agents	24 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	57,1%
Ensemble	↗	20,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	67%
Fin de détachement	17%
Fin de contrats remplaçants	17%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	50%
Arrivées de contractuels	40%
Voie de mutation	10%

* 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 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

- ➔ 4 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 69,23 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 847 339 €	Charges de personnel*	1 278 849 €	➔	Soit 69,23 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	766 946 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	112 876 €
Primes et indemnités versées :	171 552 €		
IFSE :	149 549 €		
CIA :	9 127 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	976 €		
Supplément familial de traitement :	2 092 €		
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	52 170 €	35 756 €	36 298 €	s	28 969 €	26 803 €
Technique		s				
Culturelle		s				
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	52 170 €	43 075 €	36 298 €	s	28 969 €	26 803 €

*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 22,37 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	24,80%
Contractuels sur emplois permanents	19,61%
Ensemble	22,37%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée 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	8 512 €	736 €	8%				8 290 €	373 €	4%	14 638 €	1 816 €	11%
Catégorie B	9 840 €	594 €	6%				s	s				
Catégorie C	6 451 €	208 €	3%	s			1 400 €			2 147 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 33,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 11,4 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)	1,41%	3,11%	2,19%	11,62%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,10%	3,11%	6,36%	11,62%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,10%	3,11%	6,36%	11,62%

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)
- ➔ 21,9 % 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

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2023

> 1 accident du travail pour 29 agents en position d'activité au 31 décembre 2023

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 400 €

Coût par jour de formation : 80 €

➔ **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 : 800 €

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

Dernière mise à jour : 2021

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

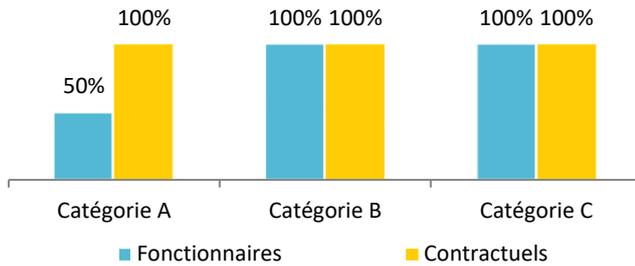
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

Formation

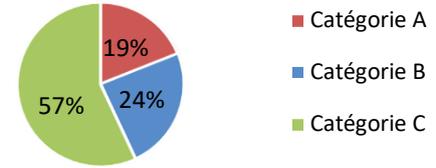
➔ En 2023, 100,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

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



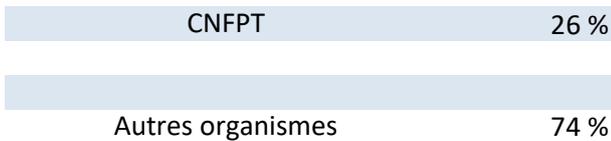
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



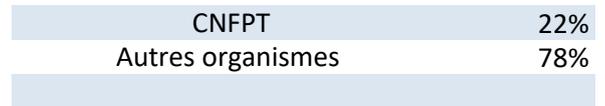
➔ 29 770 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,4 jours par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



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 directement par la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	265 €	1 951 €
Montant moyen par bénéficiaire	38 €	195 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

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 : août 2024

Version 1