



## Syndicat Intercommunal des Technologies de l'Information pour les Villes

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ SYNDICAL

**Séance du vendredi 06 décembre 2024**

**Communication N° CS\_2024\_12\_18**

**Objet : COMMUNICATION AU COMITE SYNDICAL : PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE**

Date de convocation :

Date d'affichage du compte-rendu complet :

**Président de séance** : Monsieur MILLET Pierre-Alain

**Étaient présents (Titulaire(s) ou Suppléant(e)s) :**

Monsieur MILLET Pierre-Alain, Monsieur VIOLLET Alain, Monsieur ARIAGNO Jeff, Monsieur BOUCHACOURT Jean-Luc, Monsieur GUICHARD Rhida, Monsieur SOW Abdoulaye, Monsieur MAILLET Eric, Monsieur BON Gaël

**Étaient absents ou excusés et ayant donné pouvoir (Titulaires ou Suppléants) :**

Madame VILLEDIEU Florence (donnant pouvoir à Monsieur BOUCHACOURT Jean-Luc)

**Étaient absents ou excusés :**

Monsieur MERMOURI Azdine, Monsieur MOULIN Guillaume, Monsieur BONY Vincent, Monsieur RAPP Florian, Monsieur ELIEN Thierry

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. Le CDG du Rhône met à disposition des collectivités une plateforme numérique afin de réaliser les statistiques apparaissant dans le rapport.

Le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion. Il est établi autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...). Le questionnaire correspond à celui des bilans sociaux au 31 décembre de l'année précédente.

Ce travail d'analyse et de suivi des données « RH » permet de recueillir des indicateurs fiables pour mesurer les évolutions et vous permettre de répondre aux enjeux actuels.

Le RSU présente 6 synthèses « RH » : Bilan Social, Égalité Professionnelle, Santé, Sécurité et Conditions de Travail, Risques Psychosociaux, Absentéisme et comparaison des indicateurs sur les années n-1 et n. Ces synthèses sont de véritables outils d'information, de dialogue social, de suivi, de communication et d'aide à la décision.

**LE COMITÉ SYNDICAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,**

**A L'UNANIMITÉ DES SUFFRAGES EXPRIMÉS AVEC :**

**9 VOIX POUR**

CS\_2024\_12\_18

## DÉCIDE

- de prendre acte de la présentation du rapport social unique 2021

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an susdits et ont signé les membres présents.

**Pour expédition certifiée conforme,**

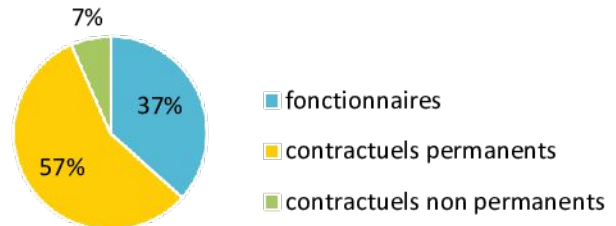
## SYNDICAT INTERCOMMUNAL DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION POUR LES VILLES

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Rhône.

### Effectifs

#### ➔ 30 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 11 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



#### ➔ 1 contractuel permanent en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

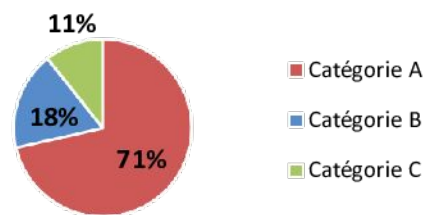
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et un intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

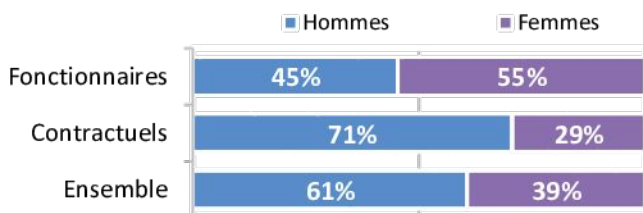
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	45%	24%	32%
Technique	55%	76%	68%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut



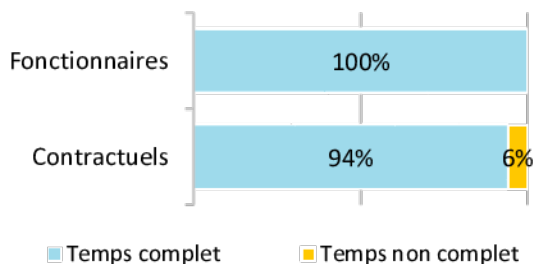
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Ingénieurs	43%
Attachés	25%
Techniciens	14%
Adjoints techniques	7%
Rédacteurs	4%

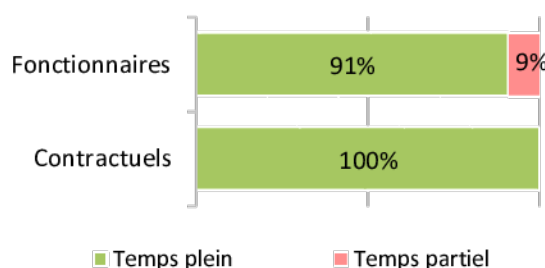
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023

## Temps de travail des agents permanents

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



### ➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière      Fonctionnaires      Contractuels

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

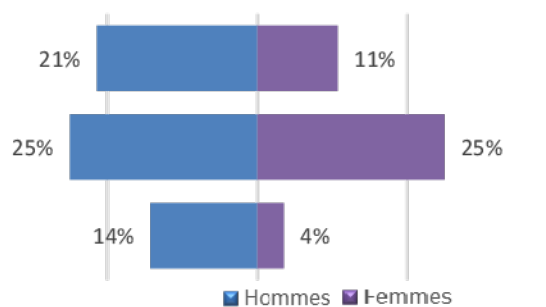
0% des hommes à temps partiel  
10% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,86	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,26	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>43,04</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	22,50	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

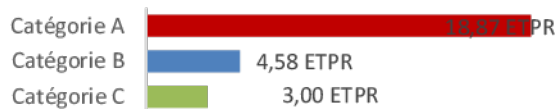
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 27,80 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 11,60 fonctionnaires
- > 14,85 contractuels permanents
- > 1,35 contractuel non permanent

50 596 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité

## Mouvements

- ➔ En 2023, 6 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
26 agents	28 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-15,4%
Contractuels	↗	30,8%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>7,7%</b>

- ➔ Principales causes de départs permanents

Mutation	50%
Démission	25%
Fin de contrats remplaçants	25%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	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 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

- ➔ 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 <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 52,6 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>3 360 364 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>1 767 715 €</b>	➔	<b>Soit 52,6 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	---

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 220 324 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>27 738 €</b>
Primes et indemnités versées :	262 387 €		
IFSE :	250 652 €		
CIA :	9 602 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	156 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 740 €		
Supplément familial de traitement :	5 854 €		
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	49 720 €	41 198 €	s		s	
Technique	72 025 €	46 735 €	s	s	34 901 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>60 606 €</b>	<b>45 280 €</b>	<b>41 039 €</b>	<b>s</b>	<b>33 571 €</b>	

\*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 21,5 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>25,19%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>18,29%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>21,50%</b>

- ➔ 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
- ➔ 8 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi 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	15 210 €	321 €	2%	17 652 €	940 €	5%	7 653 €	278 €	4%	7 999 €	297 €	4%
Catégorie B	8 331 €	300 €	3%	s			s			s		
Catégorie C	s	s		5 987 €	300 €	5%						

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

## Absences

➔ En moyenne, 15,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 15,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 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)	4,31%	1,74%	2,75%	0,68%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,31%	1,74%	2,75%	0,68%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,31%	3,84%	4,02%	0,68%

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)
- ➔ 100,0 % 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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2023

## Prévention et risques professionnels

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

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

➔ **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 : 6 318 €

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

Dernière mise à jour : 2014

## 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.

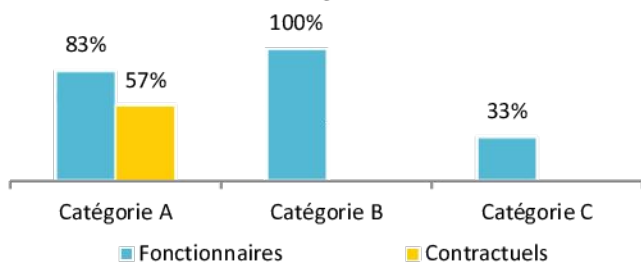
**2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 16 49 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

- ➔ En 2023, 57,1% 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



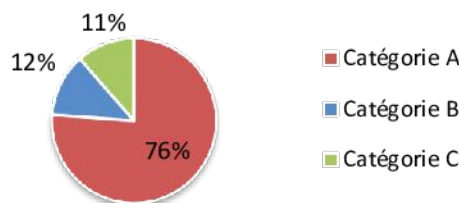
- ➔ 21 191 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Frais de déplacement	15 %
Autres organismes	36 %

- ➔ 105 jours agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	26%
Autres organismes	74%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	6 307 €	2 898 €
Montant moyen par bénéficiaire	263 €	138 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## Relations sociales

- ➔ Jours de grève

9 jours de grève recensés 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 : octobre 2024

Version 1

Envoyé en préfecture le 12/12/2024

Reçu en préfecture le 12/12/2024

Publié le



ID : 069-256910183-20241206-CS\_2024\_12\_18-DE