

**OBJET :**  
**Rapport social unique  
2022**

L'an deux mille vingt-trois, le onze décembre, les membres du Comité syndical du Syndicat mixte ouvert, dénommé « Établissement public territorial de bassin Seine Grands Lacs », convoqués par son Président, M. Patrick OLLIER, le cinq décembre, se sont réunis à 10h30 au siège de l'Établissement sis 12 rue Villiot à PARIS 12<sup>e</sup>.

**Étaient présents :**

**Au titre de la Métropole du Grand Paris :**

En présentiel, 12 rue Villiot 75012 PARIS :

*Patrick OLLIER,*

En téléconférence :

*Sylvain BERRIOS,*

*Christophe NAJDOVSKI,*

**Au titre du Conseil de Paris :**

**Au titre du Conseil départemental des Hauts-de-Seine :**

En présentiel, 12 rue Villiot 75012 PARIS :

*Denis LARGHERO,*

En téléconférence :

*Josiane FISCHER,*

**Au titre du Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis :**

**Au titre du Conseil départemental du Val-de-Marne :**

**Au titre de Troyes Champagne Métropole :**

En téléconférence :

*Philippe GUNDALL,*

*Jean-Michel VIART*

**Au titre de de la Communauté de Saint Dizier Der et Blaise :**

En téléconférence :

*Jean-Yves MARIN*

**Au titre de de la Communauté d'Agglomération du Pays de Meaux :**

En présentiel, 12 rue Villiot 75012 PARIS :

*Régis SARAZIN*

**Au titre de de la Région Grand Est :**

En téléconférence :

*Annie DUCHENE*

Nombre des membres  
composant le  
Comité syndical ..... 31  
En exercice ..... 31  
Présents à la  
Séance ..... 10  
Représentés  
par mandat ..... 7  
Absents ..... 14

**Étaient absents excusés :**

*Vincent BEDU,  
Sylvain RAIFAUD,  
François VAUGLIN,  
David ALPHAND,  
Jean-Noël AQUA,  
Pierre RABADAN,  
Pénélope KOMITÈS,  
Dan LERT,  
Jérôme LORIAU,  
Grégoire De la RONCIÈRE,  
Bélaïde BEDREDDINE,  
Magalie THIBAULT,  
Mohamed CHIKOUCHE,  
Laurence COULON,*

**Avaient donné pouvoir de voter en son nom :**

*Philippe GOUJON donne pouvoir à Patrick OLLIER  
Patrice LECLERC donne pouvoir à Patrick OLLIER  
François-Marie DIDIER donne pouvoir à Denis LARGHERO  
Jean-Michel BLUTEAU donne pouvoir à Jean-Michel VIART  
Frédéric MOLOSSI donne pouvoir à Denis LARGHERO  
Jean-Pierre BARNAUD donne pouvoir à Jean-Michel VIART  
Chantal DURAND donne pouvoir à Jean-Yves MARIN*

La majorité des membres étant présente,

Monsieur MARIN a été désigné pour assurer les fonctions de Secrétaire de séance, qu'il a accepté.

M. Baptiste BLANCHARD, Directeur général des Services, lui a été adjoint à titre d'auxiliaire.

## NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Mesdames, Messieurs,

Le rapport social unique (RSU) pour l'Établissement a été créé par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Ce rapport qui remplace le bilan social, est annuel et permet de mesurer les évolutions de l'établissement, de le comparer à d'autres collectivités, d'alimenter les lignes directrices de gestion et d'autres rapports et d'entretenir le dialogue social.

Il reprend les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, et dresse, notamment, le bilan des recrutements, des avancements, des actions de formation, de l'absentéisme, des conditions de travail et de l'action sociale.

Il est constitué des 6 rubriques suivantes :

- Les effectifs,
- Le temps de travail et les absences,
- La rémunération,
- Les conditions de travail,
- Les formations,
- Les droits sociaux.

L'obligation réglementaire impose de présenter le document en comité social territorial et de le transmettre à la direction générale des collectivités territoriales, via le CIG, avant le 31 décembre 2023. De plus, dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du RSU au comité technique et au plus tard avant le 31 décembre 2023, le RSU est rendu public par la collectivité sur son site internet ou, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

**Il fait donc l'objet d'une présentation en comité social territorial le 7 décembre 2023 puis sera publié à l'issue du Comité syndical sur le site internet et intranet de l'établissement.**

Sans reprendre toutes les informations contenues dans ce bilan, certaines données significatives ont été extraites par thématiques et sont présentées ci-dessous. Lorsque les indicateurs le permettent, une comparaison est effectuée avec les années précédentes.

### Effectifs

Au 31 décembre 2022, 134 agents exerçaient leurs fonctions au sein de l'établissement, dont 33% de catégorie A, 27% de catégorie B et 41 % de catégorie C.

Catégorie	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	29%	31%	29%	33%
Catégorie B	26%	26%	30%	27%
Catégorie C	46%	43%	41%	41%

À titre de comparaison, en 2020 (dernière année de bilan consolidé) et à l'échelle de la Petite couronne, 71% des agents étaient de catégorie C, 13% de catégorie B et 16% de catégorie A. La spécificité des syndicats à caractère technique et d'ingénierie explique la proportion supérieure de cadres B et A à Seine Grands Lacs.

25% de l'effectif se répartit dans la filière administrative et 75% dans la filière technique. Cette répartition étant liée aux missions de l'établissement, c'est une donnée stable.

La part des agents contractuels occupant un emploi permanent est de 22% de l'effectif global en 2022, contre 17% en 2021 et 15.74% en 2020. Cette augmentation traduit les difficultés à recruter des agents lauréats de concours ou déjà fonctionnaires sur les postes ouverts à la vacance.

Type d'emplois pourvus par voie contractuelle	2019	2020	2021	2022
Emplois permanents	12%	15,74%	17%	21,6%
Emplois non permanents	2%	1,5%	4,6%	4,5%

La part des emplois non permanents, principalement les emplois pourvus par contrats de projet et les apprentis, reste stable en 2022 et est de 4.5%. À titre de comparaison, en 2020, la part d'emplois non permanents était de 18.3% au niveau de la Petite couronne.

En 2022, il y a eu 14 arrivées d'agents permanents et 14 départs soit un taux de rotation de 10.9%, contre 8.8% en 2021.

Le personnel féminin sur emplois permanents occupe 27 % de l'effectif global :

	2019	2020	2021	2022
Taux de féminisation	30 %	30%	27%	27%

Le taux de féminisation est stable par rapport à 2021. Il est de 40 % en catégorie A, de 29% en catégorie B et descend à 15% en catégorie C, avec une hausse au niveau des catégories C (10% en 2021).

La pyramide des âges montre que 39% des effectifs de l'établissement ont 50 ans et plus (vs 35% en 2021), 53 % ont entre 30 et 49 ans (vs 56% en 2021) et 8% ont moins de 30 ans (vs 9% en 2021).

La moyenne d'âge des agents passe de 45 à 46 ans.

À titre de comparaison, en 2020, l'âge moyen des agents de la Petite couronne était de 46 ans et deux mois.

### Carrière

Les avancements de grade, promotion interne et avancement d'échelon ont concerné 45 % de l'effectif global en 2022 vs 36% en 2021 :

53 avancements d'échelons,

8 avancements de grade,

0 promotion interne.

	2019	2020	2021	2022
Avancement d'échelons	36	52	36	53
Avancement de grade	5	15	10	8
Promotion interne	8	3	1	0

### Budget et rémunération

En 2022, les charges de personnel représentent 61,15% du budget de fonctionnement, contre 51,44% en 2021.

La rémunération annuelle brute des emplois permanents a augmenté de 8,1%, en moyenne par rapport à 2020, qui s'explique, notamment, par une augmentation du nombre d'agents en équivalent temps plein rémunéré qui passe de 125,62 en 2021 à 130,54 en 2022 (+3,9%).

### Heures supplémentaires

Au total, 1975.50 heures supplémentaires ont été payées, soit une diminution de 19% par rapport à 2021.

Ce nombre ne tient pas compte des heures supplémentaires réalisées et récupérées en temps.

	2019	2020	2021	2022
Nombre d'heures supplémentaires payées	2238	2 059	2440	1975,5

### Handicap

Pour rappel, le taux légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de 6% pour une collectivité de plus de 20 agents. Cela correspond à l'EPTB à une obligation d'emploi de 7 agents ayant la reconnaissance de travailleur handicapé.

Année de déclaration au FIPHFP	Effectifs rémunérés à la date du	Nombre légal des bénéficiaires de l'obligation d'Emploi	Nombre d'agents Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Taux d'emploi direct
2023	31/12/2022	7	4	3,12%
2022	31/12/2021	7	5	4,07%
2021	31/12/2020	7	5	4,07%
2020	31/12/2019	7	3	2,39%
2019	31/12/2018	7	2	1,85%

FIPHFP = fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

### Les absences

En moyenne, la durée moyenne d'absences pour tout motif médical pour les fonctionnaires est de 25,4 jours contre 18,6 en 2021. Cela s'explique principalement par un arrêt pour maladie professionnelle reconnue au cours de 2021 qui a duré toute l'année 2022 et un congé de longue maladie reconnu en 2022 qui a également duré toute l'année.

Le taux d'absentéisme global pour l'ensemble des agents permanents a, de fait, légèrement augmenté : 5,86%, contre 5,82 % en 2021.

S'agissant de la maladie ordinaire : le pourcentage d'agents absents pour ce motif est passé de 24,8% en 2021 à 57,5%, tandis que la durée moyenne d'un arrêt pour ce motif est passée de 17 jours en 2021 à 12 jours. Ainsi, davantage d'agents ont été absents pour maladie ordinaire, mais sur des durées plus courtes, en moyenne.

1 maladie professionnelle reconnue en 2022, avec 0 jour d'arrêt.

2 accidents du travail ont été déclarés.

Cela correspond à un taux de 1,5 accident pour 100 agents.

Ces 2 accidents ont engendré 112 jours d'arrêt.

### Formation des agents sur emploi permanent

755 jours ont été consacrés à la formation, soit une augmentation de 21,6% par rapport à 2021.

74,2% des agents ont suivi au moins une formation, vs 92% en 2021.

	2019	2020	2021	2022
Nombre de jours de formation suivis	712	423	621	755

La répartition de ces jours de formation par catégorie hiérarchique correspond à 38% des personnels catégorie A, 26% des personnels catégorie B et 18% des personnels de catégorie C.

Le nombre moyen de jours de formation par agent est passé de 5 jours en 2021 à 5,9 jours en 2022.

121.899 € ont été consacrés à la formation, cotisation obligatoire au CNFPT incluse, soit en moyenne 909 € par agent.

### Prévention et risques professionnels

Outre l'accent mis sur les formations sécurité, l'établissement a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail d'un montant de 2 745 464 €, qui correspond au programme de prévention des risques professionnels et inclut aussi bien les dotations vestimentaires, les équipements de protection individuelle, les travaux de réhabilitation et d'amélioration des locaux, ainsi que la médecine du travail.

### Risques psychosociaux

Une fiche synthèse spécifique aux risques psychosociaux est jointe au dossier.

Un zoom est réalisé sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique. Cela concerne :

- le taux de rotation : 10,9% à Seine Grands Lacs ;
- le taux de visites sur demande au médecin de prévention : 9,4 pour 100 agents à Seine Grands Lacs ;
- le nombre d'actes de violences physiques : aucun acte déclaré à Seine Grands Lacs ;
- le nombre moyen de jours d'arrêt pour raisons de santé : 9,8 à Seine Grands Lacs.

### Les prestations sociales

Le nombre de bénéficiaires pour l'aide à la mutuelle passe de 73 en 2021 à 81 agents en 2022 et celui pour l'aide à la prévoyance passe de 57 à 54 sur la même période.

La participation financière annuelle de l'établissement aux contrats de protection santé et prévoyance, représente respectivement des dépenses de 264 € et 125 € par agent, contre 267 € et 151 € en 2021. La diminution du montant de participation sur la couverture santé s'explique par des périodes de participation plus courtes, du fait des mouvements du personnel.

### L'action sociale

Le rapport sur l'état des collectivités ne détaille pas les dépenses liées à l'action sociale, pourtant, l'établissement a réalisé les dépenses suivantes en 2022 :

- CNAS : 30 175 € (29 750 € en 2021),
- La part employeur des chèques déjeuner : 134 423 € (128 804 € en 2021)

Cela représente au total : 164 598 € soit 1 228 € par agent (1 231 € par agent en 2021).

Sont jointes à la présente délibération des synthèses générées par le CIG via la plateforme de saisie de données :

- Synthèse des indicateurs d'absentéisme
- Synthèse des indicateurs sur la santé, la sécurité et les conditions de travail
- Synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux
- Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle
- Et, une synthèse du bilan social

Je vous prie, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir en délibérer.

## DÉLIBÉRATION

**Le Comité syndical,**

**VU** le Code général de la fonction publique ;

**VU** la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

**VU** la loi n°2014-873 du 4 août 2014 modifiée pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

**VU** la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation 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 du 7 décembre 2023 ;

**VU** la note explicative de synthèse présentée ci-dessus ;

**Après en avoir délibéré,**

**À l'unanimité,**

**Article unique :** **PREND ACTE** du Rapport Social Unique 2022 de l'EPTB Seine Grands Lacs et des synthèses annexées :

- Synthèse des indicateurs d'absentéisme
- Synthèse des indicateurs sur la santé, la sécurité et les conditions de travail
- Synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux
- Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle
- Et, synthèse du rapport social unique.

Le Président,



Patrick OLLIER  
Ancien Ministre

Maire de Rueil-Malmaison  
Président de la Métropole du Grand Paris

### LE PRÉSIDENT

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte
- informe que cet acte peut faire l'objet d'un recours administratif devant le Président de l'EPTB Seine Grands Lacs dans un délai de 2 mois à compter de sa publication. Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal Administratif de Paris à compter de la publication de la décision ou à compter de la décision de l'administration si un recours administratif a été préalablement déposé.

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique Télérecours citoyens accessible par le site Internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)