

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

075-200075224-20241114-2024-61-CS-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 15/11/2024

Publication : 15/11/2024

OBJET :
**Rapport social unique
2023**

L'an deux mille vingt-quatre, le quatorze novembre, 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 six novembre, se sont réunis à 10h30 au siège de l'Établissement sis 12 rue Villiot à PARIS 12^e. Conformément à l'article 9.5 des statuts de l'Établissement et selon les modalités fixées par la délibération du Comité syndical n°2021-76/CS du 9 novembre 2021, la réunion était accessible en visioconférence.

Étaient présents :

Au titre de la Métropole du Grand Paris :

En présentiel, 12 rue Villiot 75012 PARIS :

François-Marie DIDIER,
Patrick OLLIER,

En téléconférence :

Philippe GOUJON,
Patrice LECLERC,

Au titre du Conseil de Paris :

En téléconférence :

Pierre RABADAN,

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 :

En téléconférence :

Bélaïde BEDREDDINE,
Frédéric MOLOSSI,

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

En présentiel, 12 rue Villiot 75012 PARIS :

Chantal DURAND

Au titre de Troyes Champagne Métropole :

En téléconférence :

Philippe GUNDALL,
Jean-Michel VIART

Au titre de l'agglomération du Grand Saint-Dizier, Der et Vallées :

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

Nombre des membres
composant le
Comité syndical 31

En exercice..... 31

Présents à la
Séance 14

Représentés
par mandat 10

Absents 7

Au titre de de la Région Grand Est :

Étaient absents excusés :

*Christophe NAJDOVSKI,
Sylvain RAIFAUD,
David ALPHAND,
Jérôme LORIAU,
Jean-Michel BLUTEAU,
Magalie THIBAUT,
Mohamed CHIKOUCHE,*

Avaient donné pouvoir de voter en son nom :

*Vincent BEDU donne pouvoir à Patrick OLLIER
Sylvain BERRIOS donne pouvoir à Philippe GOUJON
François VAUGLIN donne pouvoir à Patrice LECLERC
Jean-Noël AQUA donne pouvoir à Patrice LECLERC
Pénélope KOMITÉS donne pouvoir à Patrick OLLIER
Dan LERT donne pouvoir à Pierre RABADAN
Grégoire De la RONCIÈRE donne pouvoir à Denis LARGHERO
Jean-Pierre BARNAUD donne pouvoir à Chantal DURAND
Laurence COULON donne pouvoir à Chantal DURAND
Annie DUCHENE donne pouvoir à Jean-Yves MARIN*

La majorité des membres étant présente,

Monsieur LARGHERO 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) a été créé par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Il remplace le bilan social, il 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.

Depuis 2023, les données sont intégrées dans une Base de Données Sociales (BDS) dématérialisée portant sur les agents rémunérés par la collectivité en année N.

Le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents.

Il permet également de comparer la situation professionnelle des hommes et des femmes et de suivre son évolution dans un objectif d'égalité Femmes/Hommes.

Il favorise aussi l'évaluation de la mise en œuvre de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le RSU 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 établi autour de 11 thématiques :

- Emploi,
- Recrutements,
- Parcours professionnels,
- Rémunération,
- Santé et sécurité au travail,
- Formation,
- Droits sociaux,
- Environnement,
- Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT),
- Handitorial.

L'obligation règlementaire impose de présenter le document en comité social territorial et de le transmettre à la direction générale des collectivités locales, via le CIG, avant le 31 octobre 2024. Cette année, la Direction des ressources humaines a respecté cette échéance en transmettant son RSU le 2 octobre 2024.

Après validation du rapport par le Centre de Gestion, une synthèse individuelle a été mise à la disposition de la collectivité (voir annexe 1).

Cette synthèse reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique :

- La part des effectifs,
- Les caractéristiques des agents sur emploi permanent,
- Une pyramide des âges,
- Le temps de travail,
- Les mouvements et promotions,
- Le budget et les rémunérations,
- La formation,
- L'action sociale et la protection sociale complémentaire,
- Les conditions de travail,
- Le handicap,
- Les relations sociales,
- L'absentéisme.

Le RSU a été présenté en comité social territorial le 18 octobre 2024 puis sera publié à l'issue du Comité syndical sur le site internet et intranet de l'établissement.

Vous trouverez ci-dessous quelques données significatives, extraites du rapport. Lorsque les indicateurs le permettent, une comparaison est effectuée avec les années précédentes.

Effectifs

Au 31 décembre 2023, 139 agents exerçaient leurs fonctions au sein de l'établissement, dont 35 % de catégorie A, 27 % de catégorie B et 39 % de catégorie C.

Catégorie	2019	2020	2021	2022	2023
Catégorie A	29 %	31%	29 %	33 %	35 %
Catégorie B	26 %	26 %	30 %	27 %	27 %
Catégorie C	46 %	43 %	41 %	41 %	39 %

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 parisiens à caractère technique et d'ingénierie explique la proportion supérieure de cadres B et A à Seine Grands Lacs.

26 % de l'effectif se répartit dans la filière administrative et 74 % 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 2023. C'est une donnée stable depuis un an. Elle était en 2022 à 21.6 % contre 17 % en 2021 et 15.74 % en 2020. L'augmentation passée 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	2023
Emplois permanents	12 %	15,74 %	17 %	21,6 %	22 %
Emplois non permanents	2 %	1,5 %	4,6 %	4,5 %	3 %

La part des emplois non permanents, principalement les emplois pourvus par contrats de projet et les apprentis, est en légère baisse en 2023, à 3 %. À titre de comparaison, en 2020, la part d'emplois non permanents était de 18.3 % au niveau de la Petite couronne.

En 2023, il y a eu 27 arrivées d'agents permanents et 19 départs soit un taux de rotation de 17.6 %, contre 10.9 % en 2022 et 8.8 % en 2021. Cette hausse s'explique partiellement par la création de **10** nouveaux équivalents temps plein sur la période 2022 - 2023.

Le personnel féminin sur emplois permanent occupe 27,4 % de l'effectif global :

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de féminisation	30 %	30 %	27 %	27 %	27.40 %

Le taux de féminisation est stable par rapport à 2023. Il est de 40.4 % en catégorie A, de 30.6 % en catégorie B et descend à 13.5 % en catégorie C, avec une hausse au niveau des catégories B (29 % en 2023) et une baisse des catégories C (15 % en 2023).

La pyramide des âges montre que 40 % des effectifs de l'établissement ont 50 ans et plus (vs 39 % en 2022), 51.85 % ont entre 30 et 49 ans (vs 53 % en 2022) et 11.85 % ont moins de 30 ans (vs 8 % en 2022).

La moyenne d'âge des agents passe ainsi de 46,05 ans à 45 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, promotions internes et avancements d'échelon ont concerné 39.56 % de l'effectif global en 2023 vs 45 % en 2022 :

- 46 avancements d'échelons,
- 9 avancements de grade,
- 0 promotion interne.

	2019	2020	2021	2022	2023
Avancement d'échelons	36	52	36	53	46
Avancement de grade	5	15	10	8	9
Promotion interne	8	3	1	0	0

Budget et rémunération

En 2023, les charges de personnel représentent 51.55% du budget de fonctionnement, contre 61.15% en 2022.

Ainsi, la rémunération globale des agents permanents est passée de 5 304 347 € en 2023 contre 5 364 809 € en 2022. Soit une diminution de la rémunération de l'ordre d'1,1 %, malgré une augmentation du nombre d'agents en équivalent temps plein rémunéré qui passe de 130.54 en 2022 à 146.5 en 2023 (+8.89 %), ce qui s'explique par le fort taux de renouvellement constaté en 2023. La rémunération annuelle brute par équivalent temps plein s'établit à 56 800 € environ.

Heures supplémentaires

Au total, 1841.50 heures supplémentaires ont été payées, soit une diminution de 6.78 % par rapport à 2022.

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'heures supplémentaires payées	2238	2 059	2440	1975,5	1841,5

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 9 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
2024	31/12/2023	9	5	3.70%
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 passée à 12,2 jours contre 25,4 en 2022. Cela s'explique principalement par la fin d'un arrêt pour maladie professionnelle 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, baissé : 5,40 %, contre 5,86 % en 2022.

S'agissant de la maladie ordinaire : le pourcentage d'agents absents pour ce motif est passé de 57,5 % en 2022 à 25,5 % en 2023, tandis que la durée moyenne d'un arrêt pour ce motif est passée de 12 jours en 2022 à 24,7 jours en 2023. Soit 77 agents absents pour maladie ordinaire pour un total de 1 115 jours d'absence en 2022 ; contre 34 agents absents pour ce même motif pour un total de 804 jours d'absence en 2023. Ainsi, moins d'agents ont été absents pour maladie ordinaire, mais sur des durées plus longues, en moyenne.

2 maladies professionnelles ont été reconnues en 2023, avec 186 jours d'arrêt.

5 accidents du travail ont été déclarés.

Cela correspond à un taux de 3,0 accidents pour 100 agents.

Ces 5 accidents ont engendré 843 jours d'arrêt et 169 jours par accident.

Formation des agents sur emploi permanent

666 jours ont été consacrés à la formation, soit une augmentation de 9.5 % par rapport à 2022.

85 % des agents ont suivi au moins une formation, vs 74.2 % en 2022.

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de jours de formation suivis	712	423	621	608	666

La répartition de ces jours de formation par catégorie hiérarchique correspond à 36,78 % des personnels catégorie A, 28,22 % des personnels catégorie B et 35 % des personnels de catégorie C. Le nombre moyen de jours de formation par agent est de 4.6 jours en 2023.

110.348 € ont été consacrés à la formation, cotisation obligatoire au CNFPT incluse, soit en moyenne 794 € 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 des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail d'un montant de 3.528.653 € en 2023 contre 2.745.464 € en 2022, 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, 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 : 17.6 % à Seine Grands Lacs ;
- le taux de visites sur demande au médecin de prévention : 7,4 pour 100 agents à Seine Grands Lacs ;
- le nombre d'actes de violences physiques : aucun acte déclaré à Seine Grands Lacs ;
- et le nombre moyen de jours d'arrêt pour raisons de santé : 17,1 à Seine Grands Lacs.

Les prestations sociales

Le nombre de bénéficiaires pour l'aide à la mutuelle passe de 81 en 2022 à 80 agents en 2023 et celui pour l'aide à la prévoyance passe de 54 à 55 sur la même période.

La participation financière annuelle de l'établissement aux contrats de protection santé et prévoyance, représente respectivement des dépenses de 303 € et 223 € par agent, contre 264 € et 125 € en 2022. La hausse des montants de participation sur la couverture santé et prévoyance s'explique par l'augmentation des montants de participation versés aux agents au 1^{er} janvier 2023 suite à la mise en œuvre de la délibération intitulée « Augmentation de la participation employeur à la protection sociale » du 8 juin 2022.

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 2023 :

- CNAS : 31.465 € (30.175 € en 2022),
- Part employeur des chèques déjeuner : 147.940 € (134.423 € en 2022).

Cela représente au total : 179.405 € soit 1.290 € par agent (1.228 € par agent en 2022).

Sont joints à la présente délibération des synthèses générées par le CIG via la plateforme de saisie de données (Annexe 1) :

- Une synthèse du bilan social,
- Un focus Absentéisme 2023,
- Un focus RPS,
- Un focus Rémunération 2023,
- Un focus RASSCT 2023.

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 18 octobre 2024 ;

VU l'exposé des motifs présenté ci-dessus ;

Après en avoir délibéré,

À l'unanimité,

Article unique : **PREND ACTE** du Rapport Social Unique 2023 de l'EPTB Seine Grands Lacs et des synthèses annexées :

- Synthèse du bilan social,
- Focus Absentéisme 2023,
- Focus RPS,
- Focus Rémunération 2023,
- Focus RASSCT 2023.

Le Président,



Patrick OLLIER
Ancien Ministre

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