



EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS
DE LA SÉANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DU VENDREDI 01 MARS 2024

AFFAIRE N° 04-20240301

PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

L'an deux mille vingt-quatre, le premier du mois de mars à neuf heures et vingt-cinq minutes, en application des articles L.2121-7, L.2121-8 et L. 5211-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), se sont réunis dans la salle des fêtes du 12^{ème} km sise au Tampon, rue Auguste Lacaussade, les membres du Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Sud, légalement convoqués par voie dématérialisée, le 23 février 2024, ainsi que par voie postale, le 24 février 2024 (M. FONTAINE Gilles), sous la présidence de Monsieur André THIEN AH KOON (de l'affaire n° 01 à n° 05-20240301, de l'affaire n° 07 à n° 08-20240301, de l'affaire n° 11 à n° 12-20240301, de l'affaire n° 17 à n° 30-20240301), puis de celle de Monsieur Bachil VALY, 1^{er} Vice-Président (affaire n° 06-20240301 et de l'affaire n° 13 à n° 16-20240301 (l'affaire n° 16-20240301 ayant été reportée en l'absence de quorum)) et celle de Monsieur Jacquet HOARAU, 2^e Vice-Président (de l'affaire n° 09 à n° 10-20240301).

NOTA :

Nombre de conseillers
en exercice : 48

Présents : 38

Absents représentés : 05

Absents : 05

ETAIENT PRESENTS

- Commune du Tampon -

THIEN AH KOON André (de l'affaire n° 01 à n° 05-20240301, de l'affaire n° 07 à n° 08-20240301, de l'affaire n° 11 à n° 12-20240301, de l'affaire n° 17 à n° 30-20240301), HOARAU Jacquet, GASTRIN Albert, PAYET-TURPIN Francemay, TURPIN Catherine, MAUNIER Daniel, THERINCOURT Jean-Pierre, ROBERT Evelyne, BLARD Régine, DIJOUX-RIVIERE Mimose, FONTAINE Henri, FONTAINE Véronique, GONTHIER Charles Emile, MONDON Laurence, PICARDO Bernard, ROMANO Augustine, SAUTRON Serge, TECHER Doris, THIEN AH KOON Patrice.

BASSIRE Nathalie, SOUBAYA Josian.

- Commune de Saint-Joseph -

HUET Henri Claude, JAVELLE Blanche Reine, MUSSARD Harry, FULBERT-GERARD Gilberte, HOAREAU Sylvain, LEBON David, LEICHNIG Stéphanie, LEVENEUR Inelda, MUSSARD Rose Andrée, VIENNE Axel.

BENARD Clairette Fabienne, GUEZELLO Alin, LEBON Louis Jeannot.

- Commune de l'Entre-Deux -

VALY Bachil, GROSSET-PARIS Isabelle.



- Commune de Saint-Philippe -

RIVIERE Olivier, COURTOIS Vanessa.

ETAIENT REPRESENTES (PROCURATION)

- Commune du Tampon –

DOMITILE Noëline représentée par DIJOUX RIVIERE Mimose

- Commune de Saint-Joseph -

LEBRETON Patrick représenté par MUSSARD Harry, LEJOYEUX Marie Andrée représentée par VIENNE Axel, LANDRY Christian représenté par HUET Henri-Claude, HUET Marie-Josée représenté par MUSSARD Rose Andrée.

ETAIENT ABSENTS

- Commune du Tampon –

THIEN AH KOON André (à l'affaire n° 06-20240301, de l'affaire n° 09 à n° 10-20240301, de l'affaire n° 13 à n° 16-20231208).

BENARD Monique, FONTAINE Gilles.

- Commune de Saint-Joseph -

HUET Mathieu, KBIDI Emeline.

- Commune de l'Entre-Deux -

PAYET Gilles.

Les membres présents formant la majorité de ceux en exercice, conformément aux règles de quorum, le Président ouvre la séance. En application de l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, l'Assemblée procède à la nomination d'un ou de plusieurs de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire. A l'unanimité, Madame Laurence MONDON a été désignée pour remplir les fonctions de secrétaire.

AFFAIRE N° 04-20240301**PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)**

Le Président informe que l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1^{er} janvier 2021 et ce pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Ce rapport, se substituant au Bilan Social, doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Au-delà de l'obligation légale, le rapport social unique permet de disposer de données chiffrées permettant :

- d'offrir une photographie de l'emploi territorial, et de disposer d'informations pouvant faciliter différentes actions de gestion des ressources humaines,
- d'apprécier la situation d'une collectivité ou d'un établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux...

Selon le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, «*Les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci*». Cet outil de saisie en ligne permet de valoriser les données du RSU au travers d'un rapport synthétisé.

Ledit rapport, conformément à l'article 33-3 de la loi n°84-53 modifiée, a été présenté pour avis auprès des membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 16 février 2024 : le RSU 2022 de la CASUD a été adopté par la majorité des membres présents.

Au regard des éléments susmentionnés, les membres de l'organe délibérant sont informés de l'élaboration du rapport social unique de la collectivité au titre de l'année 2022 et de l'avis du Comité Social Territorial.

Vu la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 modifiée 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,

Considérant que la loi du 06 août 2019 susvisée a introduit un nouvel article 33-3 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, qui impose la présentation du rapport social unique à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial,

Considérant que les modalités de mise en œuvre sont définies par le décret n° 2020-1493 susvisé,

Considérant que le rapport social unique est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en sa séance du 16 février 2024.

Il est donc proposé à l'Assemblée de prendre acte de l'élaboration du rapport social unique de la CASUD au titre de l'année 2022 et de l'avis émis par les membres du Comité Social Territorial dont les pièces sont annexées à la présente.

DECISION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Le Conseil,


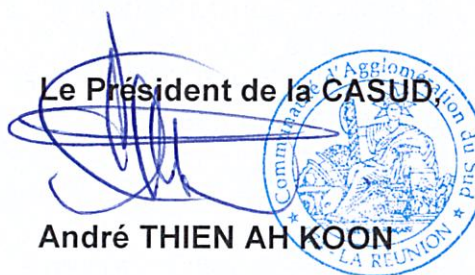
- prend acte de l'élaboration du rapport social unique de la CASUD au titre de l'année 2022 et de l'avis émis par les membres du Comité Social Territorial dont les pièces sont annexées à la présente,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de la Réunion dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

**POUR EXTRAIT CONFORME,
La Secrétaire de séance,**



Laurence MONDON

Le Président de la CASUD,



André THIEN AH KOON

Date de mise en ligne sur le site Internet de la CASUD : 26/03/2024



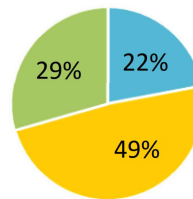
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SUD

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Réunion.

Effectifs

➔ 340 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 75 fonctionnaires
- > 165 contractuels permanents
- > 100 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 68 % des contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

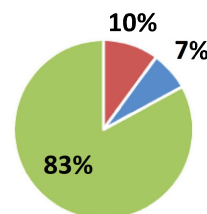
- ⇒ 97 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

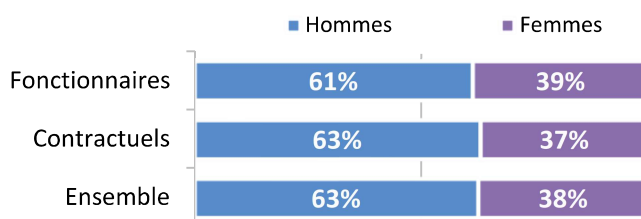
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	51%	35%	40%
Technique	49%	65%	60%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut



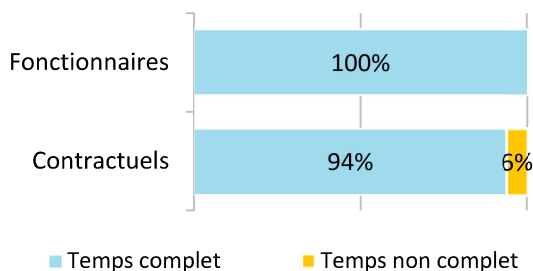
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
Adjoints administratifs	31%
Agents de maîtrise	5%
Attachés	5%
Ingénieurs	4%

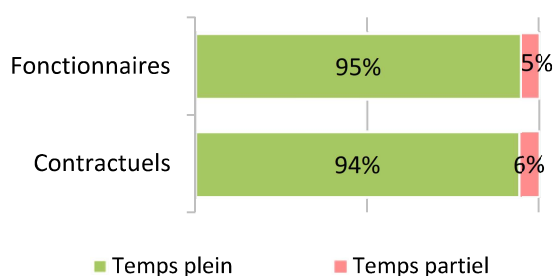


Temps de travail des agents permanents

➔ 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

3% des hommes à temps partiel
 10% des femmes à temps partiel

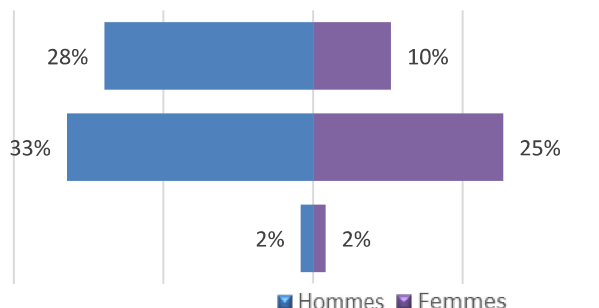
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,90
Contractuels permanents	45,53
Ensemble des permanents	46,90
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,15

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

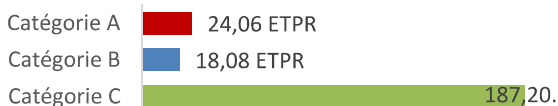
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 306,75 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 76,69 fonctionnaires
- > 152,65 contractuels permanents
- > 77,41 contractuels non permanents

558 285 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 7 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2022, 23 arrivées d'agents permanents et 23 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
240 agents	240 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-6,3%
Contractuels	↗	3,1%
Ensemble	➔	0,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	26%
Mutation	22%
Démission	22%
Mise en disponibilité	9%
Fin de détachement	9%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	43%
Remplacements (contractuels)	35%
Voie de concours, sélection professionnelle	9%
Voie de mutation	4%
Voie de détachement	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ 43 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 23,77 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	52 595 955 €	Charges de personnel*	12 504 208 €	➔	Soit 23,77 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	7 639 839 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 509 115 €
Primes et indemnités versées :	881 268 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	13 454 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	38 938 €		
Supplément familial de traitement :	38 796 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	1 023 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	73 066 €	87 377 €	43 667 €	36 145 €	38 350 €	23 136 €
Technique	66 160 €	60 652 €	57 179 €	38 846 €	38 011 €	24 169 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	69 926 €	73 904 €	47 815 €	38 041 €	38 171 €	23 794 €

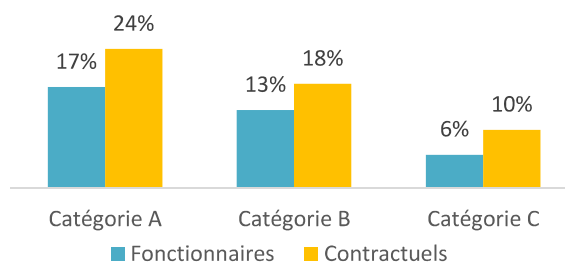
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,54 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	10,95%
Contractuels sur emplois permanents	12,06%
Ensemble	11,54%

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



- ⇒ 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

- ⇒ 571 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

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

Absences

➔ En moyenne, 29,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 29,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,17%	4,12%	4,76%	1,17%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,99%	6,68%	7,09%	1,17%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,07%	7,31%	7,55%	1,58%

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)
- ➔ 63,2 % 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

➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 3,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 44 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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.

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

- ➔ **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 : **44 151 €**

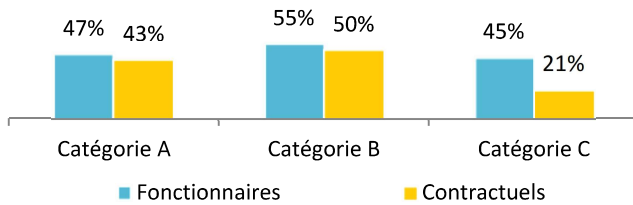
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Formation

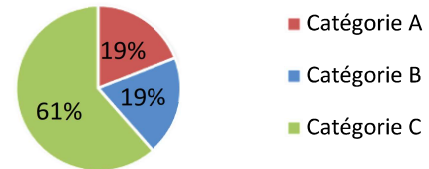
➔ En 2022, 30,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 388 jours de formation par agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 151 374 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,6 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	46 %
Coût de la formation des apprentis	9 %
Frais de déplacement	21 %
Autres organismes	24 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	95%
Autres organismes	5%
Interne à la collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	26 425 €
Montant moyen par bénéficiaire	307 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.