

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

075-200075224-20221108-2022-64-CS-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/11/2022

Publication : 21/11/2022

**OBJET :**  
**Délibération relative au  
rapport social unique  
2021**

L'an deux mille vingt-deux, le neuf 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 trois novembre, se sont réunis à 15h45 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,*

*Philippe GOUJON,*

*Valérie MONTANDON,*

**Au titre du Conseil de Paris :**

En téléconférence :

*David ALPHAND,*

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

En téléconférence :

*Josiane FISCHER,*

*Denis LARGHERO*

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

En présentiel, 12 rue Villiot 75012 PARIS :

*Bélaïde BEDREDDINE,*

**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,*

**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 téléconférence :

*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 .....	13
Représentés par mandat .....	7
Absents .....	11

**Étaient absents excusés :**

*Christophe NAJDOVSKI,  
Sylvain RAIFAUD,  
François VAUGLIN,  
Jean-Noël AQUA,  
Pierre RABADAN,  
Pénélope KOMITÈS,  
Dan LERT,  
Jérôme LORIAU,  
Magalie THIBAULT,  
Mohamed CHIKOUCHE,  
Jean-Michel VIART,*

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

*Vincent BEDU donne pouvoir à Philippe GOUJON  
Patrice LECLERC donne pouvoir à Patrick OLLIER  
Grégoire De la RONCIÈRE donne pouvoir à Denis LARGHERO  
Jean-Michel BLUTEAU donne pouvoir à Sylvain BERRIOS  
Frédéric MOLOSSI donne pouvoir à Patrick OLLIER  
Jean-Pierre BARNAUD donne pouvoir à Chantal DURAND  
Laurence COULON donne pouvoir à Chantal DURAND*

La majorité des membres étant présente,

Madame MONTANDON a été désignée pour assurer les fonctions de Secrétaire de séance, qu'elle 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 et se substitue au rapport sur l'état de la collectivité (REC).

**Ce rapport est annuel** et permet de regrouper le rapport de situation comparée, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition et celui sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il remplace également le bilan social.

Ce rapport mesure les évolutions de l'établissement, permet de se comparer à d'autres collectivités, d'alimenter les lignes directrices de gestion et d'autres rapports et d'entretenir le dialogue social.

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

6 rubriques constituent le RSU :

- 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 technique avant le 30 novembre 2022 et de le transmettre à la direction générale des collectivités territoriales, via le CIG, avant le 31 décembre 2022.

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 2022, le RSU est rendu public par la collectivité sur son site internet ou, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

**Il a donc été présenté en comité technique qui a émis un avis favorable à l'unanimité le 11 octobre 2022, 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 de l'année 2021, il est toutefois possible d'extraire quelques données significatives de l'établissement par thématique.

Lorsque les indicateurs le permettent, une comparaison est effectuée avec les années 2019 et 2020.

### Les effectifs

Au 31 décembre 2021, 129 agents exerçaient leurs fonctions au sein de l'établissement, dont 29 % de catégorie A, 30 % de catégorie B, et 41 % de catégorie C.

Catégorie	2019	2020	2021
Catégorie A	29 %	31 %	29 %
Catégorie B	26 %	26 %	30 %
Catégorie C	46 %	43 %	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 parisiens à caractère technique et d'ingénierie explique cette proportion supérieure de cadres B et A.

22 % de l'effectif se répartit dans la filière administrative et 78 % dans la filière technique. Cette répartition étant liée aux missions de l'EPTB, c'est une donnée stable.

La part des agents contractuels occupant un emploi permanent est de 17 % de l'effectif global, contre 15,74% en 2020. Cette augmentation traduit le remplacement de fonctionnaires par des agents contractuels.

À titre de comparaison, en 2020, la part des contractuels sur emplois permanents était de 22% en Petite couronne.

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

La part des emplois non permanents est de 4,6% contre 1,5% en 2020.

Cette augmentation s'explique principalement par la création de 4 emplois non permanents ayant donné lieu à des recrutements sur contrats de projets.

À titre de comparaison, en 2020, la part d'emplois non permanents était de 18,3% au niveau de la Petite couronne.

En 2021, il y a eu 14 arrivées d'agents permanents et 7 départs soit un taux de rotation de 8,8 %. En 2020, ce taux était de 14,3%.

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

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

Le taux de féminisation baisse par rapport à l'effectif global. Dans les postes d'encadrement, il est de 44 % (catégorie A) et il descend à 10% en catégorie C.

La pyramide des âges montre que 56 % des effectifs de l'établissement ont entre 30 et 49 ans, et 35% ont plus de 50 ans. La moyenne d'âge des agents se maintient 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.

### Les carrières

Les avancements de grade, promotion interne et avancement d'échelon ont concerné 36 % de l'effectif global en 2020 :

36 avancements d'échelons (35,6 % des fonctionnaires),

10 avancements de grade (9,9 %),

1 promotion interne (1%).

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

### Le budget et la rémunération

En 2021, les charges de personnel représentent 51,44 % du budget de fonctionnement.

La rémunération annuelle brute des emplois permanents a augmenté de 1.99%, en moyenne par rapport à 2020.

### Les heures supplémentaires

Au total, 2 440 heures supplémentaires ont été payées, soit une augmentation de 18,5 % par rapport à 2020.

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

2019	2020	2021
2 238 h	2 059 h	2 440 h

### Le 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 d'Obligation d'Emploi	Nombre d'agents RQTH	Taux d'emploi direct
2022	31/12/2021	7	5	4%
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, le nombre d'absences pour tout motif médical est de 18,6 jours pour tout motif médical contre 18,9 en 2020.

Le taux d'absentéisme global pour l'ensemble des agents permanents a augmenté : 5.82 % en 2021 (5.35% % en 2020). L'augmentation est liée aux absences liées à la maternité/paternité.

Le pourcentage d'agents absents pour maladie ordinaire reste stable à près de 24,8 % des absences pour maladie et 17 jours par arrêt en moyenne.

1 agent en maladie professionnelle reconnue en 2021, avec 226 jours d'arrêt.

3 accidents du travail ont été déclarés dont 2 imputables au service et 1 accident de trajet.

Cela correspond à un taux de 2,3 accidents pour 100 agents.

1 accident a engendré un arrêt de travail pour un total de 4,5 jours.

### La formation des agents sur emploi permanent

621 jours ont été consacrés à la formation par les agents sur emploi permanent, ainsi 92 % des agents permanents ont suivi au moins une formation.

2019	2020	2021
712 j	423 j	621 j

Cela représente une augmentation de 46,8 % par rapport à 2020, qui s'explique par un retour presque à la normale de l'activité.

La répartition de ces jours de formation par catégorie hiérarchique correspond à 25% des personnels catégorie A, 32% des personnels catégorie B et 43% des personnels de catégorie C.

L'augmentation de la part d'agents de catégorie A formés fait suite à la mise en place du parcours management.

Le nombre moyen de jours de formation par agent permanent est passé de 3,4 jours en 2020 à 5 jours en 2021 (soit presque le nombre de 2019 qui était de 5,5 jours).

127 423 € ont été consacrés à la formation, intégrant la cotisation obligatoire au CNFPT, soit en moyenne 987€ par agent. En 2020, ce montant était de 650,50€.

### **La 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 702.792 €, qui correspond majoritairement au programme de prévention des risques professionnels et inclut aussi bien les dotations vestimentaires, les équipements de protection individuelle, les travaux d'amélioration des locaux, les travaux sur l'installation de la sécurité des agents ainsi que la médecine de prévention.

### **Les risques psychosociaux**

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

- le taux de rotation, (8.8% à l'EPTB)
- le taux de visites sur demande au médecin de prévention, (1.6% à l'EPTB)
- le nombre d'actes de violences physiques (aucun acte déclaré à l'EPTB)
- et le taux d'absentéisme pour raisons de santé. (5.09% à l'EPTB).

### **Les prestations sociales**

La participation financière annuelle de l'EPTB aux contrats de protection santé et prévoyance, représente respectivement des dépenses de 267 € et 151 € par agent (contre 280 € pour la santé et 144 € pour la prévoyance en 2020).

Le nombre de bénéficiaires pour l'aide à la mutuelle reste stable par rapport à 2020 : 73 agents alors que pour la prévoyance, il faut noter une baisse des bénéficiaires de 61 agents en 2020 à 57 en 2021, liée aux départs d'agents.

Pour rappel, la prévoyance permet un complément de salaire en cas d'incapacité de travail à hauteur de 95% du traitement indiciaire net + Nouvelle Bonification Indiciaire + 45% du régime indemnitaire net. En cas de demi-traitement, il est à noter que l'EPTB maintient 50% du salaire (traitement de base et régime indemnitaire).

### **L'action sociale**

Le rapport sur l'état des collectivités ne détaille pas les dépenses liées à l'action sociale, pourtant, l'EPTB a réalisé les dépenses suivantes en 2021 :

- CNAS : 29 750 €, soit 230 € par agent (227 € par agent en 2020)
- La part employeur des chèques déjeuner : 137 081 € (113 029 € en 2020)
- La part employeur du restaurant interentreprises ELIOR : 360 € (4 206 € en 2020).

Cela représente au total : 167 191 € soit 1 296 € par agent (1 150 € par agent en 2020).

Sont joints 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 ;
- synthèse du bilan social.

Il est demandé aux membres du Comité syndical de bien vouloir en délibérer.

## DÉLIBÉRATION

**Le Comité syndical,**

**VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**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 favorable à l'unanimité du comité technique du 11 octobre 2022 ;

**VU** l'exposé des motifs présenté ci-dessus ;

**Après en avoir délibéré,**

**À l'unanimité,**

**Article unique :** **PREND ACTE** du Rapport Social Unique 2021 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 ;
- synthèse du bilan social.

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)