



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL SYNDICAL

**Syndicat Intercommunal des Centres de Pédagogie
et de Réadaptation pour Handicapés (S.I. C.P.R.H.)**

Département de la Seine-et-Marne

Nombre de membres :

En exercice : 68

Qui ont pris part à la délibération : 31

Dont pouvoirs : 4

Date de la convocation : 31 janvier 2024

Date d'affichage : 12 février 2024

L'an deux mil vingt-quatre, le 7 février, à 19h40, le Comité syndical du SYNDICAT INTERCOMMUNAL CPRH, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la salle Buisson Saint Antoine à Noisiel, conformément au statut en vigueur, après convocation légale, sous la présidence de **M. CHEVALIER Luc**. Le quorum n'étant pas atteint lors de la réunion du 31 janvier 2024 suite à convocation faite le 24 janvier 2024, une deuxième convocation a été faite le 31 janvier, pour réunion le 7 février 2024.

Étaient présents : 27

Mme HAM Lavie, Mme BEERNAERT Aude, M. VOISIN Claude, Mme SOUBIE-LLADO Marie, Mme LEGROS-WATERSCHOOT Corinne, Mme RIBAILLE Catherine, Mme BOISSOT Colette, Mme SAUNIER Nicole, M. LASSAU Cédric, Mme HERBIN Hélène, Mme TARTARE Martine, Mme MAAH Monique, Mme DESCROIX Patricia, M. FATIS Stéphane, M. GAUDEFROY Gérard, M. MACHADO Anthony, M. CURUTCHET François, M. ROBERT Claude, M. BEGUE Gérard, Mme ROTOMBE Claudine, Mme DESCOUX Marie-Agnès, Mme COURTINE Elisabeth, M. CHEVALIER Luc, M. ROBIN-LEROY Francis, M. VILLALBA-MOLERO Florent, Mme BOCH Béatrice, M. COCHEZ Jean-Luc.

Étaient absents excusés : 18

Mme BORIES Régine, Mme NGUYEN Khanh, M. MASSON Loïc suppléant de M. VIN Mouttabi, Mme LAFFORGUE Nicole, Mme BRET-MEHINTO Florence suppléante de Mme TABAI Samia, Mme RIOJA Virginia, M. RABASTE Brice, Mme DEVILLARD Joelle, Mme DAGUERRE Martine, M. LASMIER Robert, Mme TOMAS Elodie, M. FLEURY Sébastien, M. MONSCOURT Philippe, Mme JULIAN Patricia, Mme JODIN Isabelle, Mme GREGOIRE Natacha, Mme RICHARDSON Esther, M. DESFOUX Didier.

Étaient absents non excusés : 23

Mme LUCCHESI Elisabeth, Mme RODRIGUES Fatima, Mme BOURGOGNE Sandrine, M. MAURY Philippe, Mme LECOLLE Sandrine, M. DELAPORTE Norbert, M. CHOFFARDET Pierre, M. CABARRUS Cécile, M. VERAX Jérôme, Mme MOKEDDEM Hanifa, Mme CLERC Marie, M. LECLERE Nicolas, Mme LEHMANN Corinne, M. TEMPLIER Yvon, Mme ZAHLAOUI Chantal, Mme COURET Ghyslaine, Mme SARR Mariétou, Mme GUILLOSSOU Carine, M. PILGRAIN Hervé, Mme LAMRI Khadidja, M. LEBON Fabien, Mme BRUNET Stéphanie, M. TOUNSI Tony.

Procurations : 4

Mme NGUYEN Khanh en faveur de Mme HAM Lavie, Mme RIOJA Virginia en faveur de Mme RIBAILLE Catherine, Mme Patricia JULIAN en faveur de Mme ROTOMBE Claudine, Mme JODIN Isabelle en faveur de Mme DESCROIX.

Secrétaire de séance : Mme Patricia DESCROIX

SI-DEL-2024-6 Rapport social Unique 2022

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique substitue aux divers rapports qu'élaborent déjà les administrations publiques ; à savoir le rapport sur l'état de la collectivité ou bilan social, le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, un Rapport Social Unique (RSU) à compter du 1er janvier 2021.

Pour l'année 2022, le bilan social, le rapport égalité femme/homme et le rapport sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de l'Etablissement Public Syndicat Intercommunal des Centres de Pédagogie et de Réadaptation pour Handicapés sont regroupés dans un seul document : le Rapport Social Unique 2022.

Le RSU fait état des ressources humaines dont dispose l'Etablissement Public Territorial. Sa présentation donne lieu à un débat en comité technique qui donne son avis. Il doit également être présenté à l'assemblée délibérante. Cette présentation, obligatoire une fois par an, démontre la volonté du législateur de faire instituer un débat politique nouveau et réel sur les questions de personnel.

Ce document indique notamment les moyens budgétaires et en personnel, et rassemble les données sociales de l'année 2022. Il permet :

- d'apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agents de l'Etablissement Public Territorial, la situation comparée des femmes et des hommes et intègre également une partie sur la santé, la sécurité et des conditions de travail ;
- de donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines depuis la création de de l'Etablissement Public Territorial ;
- de répondre aux questions sur les contingents de personnel du territoire ;
- de mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, emploi des personnes en situation de handicap, absentéisme, etc.) ;
- d'établir et mettre à jour les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, obligation nouvelle pour les employeurs publics depuis le 1er janvier 2021 ;
- de se comparer, le cas échéant, avec des collectivités de taille équivalente ;
- et enfin de mettre en place des actions spécifiques mutualisées (GPEEC, plan de formation, etc.).

DELIBERATION

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L5211-9 et L5211-10 et L5219-2 et suivants ;

VU l'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique relatif à l'élaboration du rapport social unique ;

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'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 12 décembre 2023 ;

VU l'avis de la Commission Finances du 11 janvier 2024 ;

VU l'avis du Bureau du SICPRH du 23 janvier 2024

ENTENDU le rapport de Monsieur Le Président et sur sa proposition,

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité / la majorité :

PREND ACTE de la communication du Rapport Social Unique 2022 du Syndicat Intercommunal des Centres de Pédagogie et de Réadaptation pour Handicapés, annexé à la présente.

VOTANTS : 31
POUR : 31
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

Ainsi fait et délibéré en séance le 7 février 2024

SYNDICAT
INTERCOMMUNAL
des
Le Président
Luc CHEVREIER



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Accusé de réception en préfecture
077-257702407-20240207-SI-DEL-2024-06-DE
Date de télétransmission : 12/02/2024
Date de réception préfecture : 12/02/2024



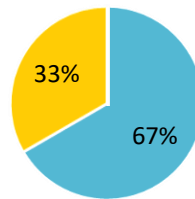
SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE CENTRES PEDAGOGIE ET DE READAPTATION POUR HANDICAPES

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 Seine-et-Marne.

Effectifs

➔ 3 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 2 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

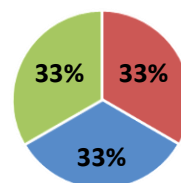
Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

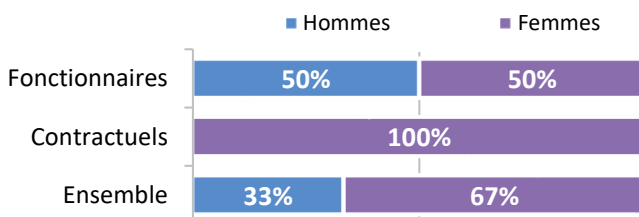
| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 50% | 100% | 67% |
| Technique | 50% | | 33% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | | |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | | | |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

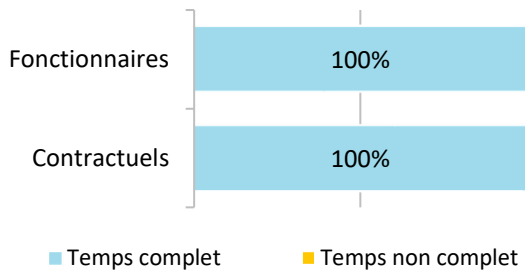


➔ Les principaux cadres d'emplois

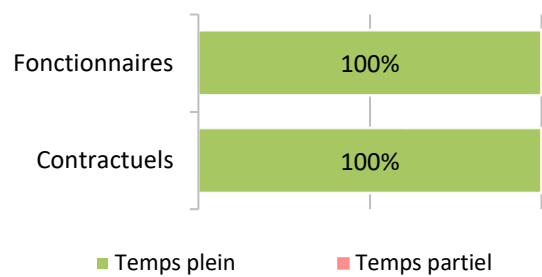
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Attachés | 33% |
| Adjoints administratifs | 33% |
| Techniciens | 33% |

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



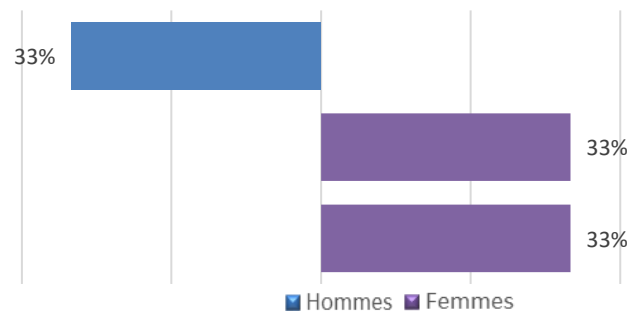
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|-------------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 42,50 |
| Contractuel permanent | de 45 à 50 |
| Ensemble des permanents | 44,17 |
| Tranche d'âge | |

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

➔ 2,30 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 1,32 fonctionnaire
- > 0,98 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

4 186 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2022, 1 arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹ | Effectif physique au 31/12/2022 |
|--|---------------------------------|
| 2 agents | 3 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

| | | |
|-----------------|---|--------------|
| Fonctionnaires | ↗ | 100,0% |
| Contractuel | ➔ | 0,0% |
| Ensemble | ↗ | 50,0% |

➔ Aucun départ d'agent permanent en 2022

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct 100%

* 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

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

➔ 2 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

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 31,6 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|------------------|------------------------------|------------------|---|---|
| Budget de fonctionnement* | 507 556 € | Charges de personnel* | 160 384 € | ➔ | Soit 31,6 % des dépenses de fonctionnement |
| * Montant global | | | | | |

| | | | |
|--|------------------|--|------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 102 829 € | Rémunération - emploi non permanent : | 0 € |
| Primes et indemnités versées : | 0 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 0 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 0 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 0 € | | |
| Indemnité de résidence : | 0 € | | |
| 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 | | s | | | s | |
| Technique | | | s | | | |
| Culturelle | | | | | | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | | |
| Toutes filières | | s | s | | s | |

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La collectivité consacre 20,3 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

| | |
|--|--------------|
| Fonctionnaires | 0,00% |
| Contractuels sur emplois permanents | 0,00% |
| Ensemble | 0,00% |

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

| | | |
|------------------|----------------|-------------|
| 0% | 0% | 0% |
| Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| ■ Fonctionnaires | ■ Contractuels | |

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

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée 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

➔ **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2022**

> **En moyenne, 7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent**

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 0,00% | 1,92% | 0,64% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 0,00% | 1,92% | 0,64% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 0,00% | 1,92% | 0,64% |

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)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2022**

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 12 311 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

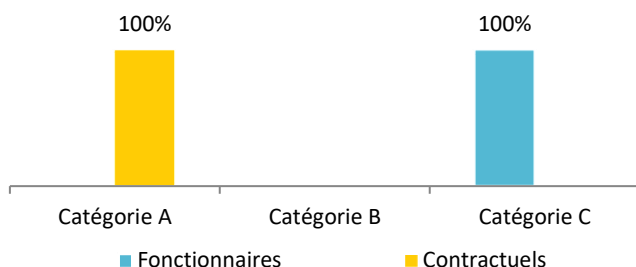
Dernière mise à jour : 2021

Formation

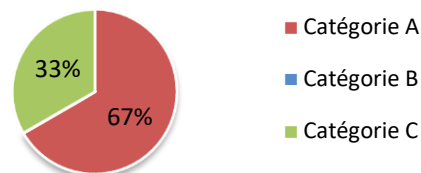
➔ En 2022, 66,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 15 jours de formation suivis par les 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



➔ 5 700 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 5 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

| | |
|------------------------------------|------|
| CNFPT | 14 % |
| Coût de la formation des apprentis | 85 % |
| Frais de déplacement | 0 % |

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------|------|
| CNFPT | 100% |
|-------|------|

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

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.

Date de publication : juillet 2023

Version 1