



EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS
DE LA SÉANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DU MARDI 10 DÉCEMBRE 2024

AFFAIRE N° 22-20241210

PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) - 2023

L'an deux mille vingt-quatre, le dix du mois de décembre à neuf heures et vingt-cinq minutes, en application des articles L.2121-7, L. 2122-8 par renvoi de l'article L.5211-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), se sont réunis dans la salle des fêtes du 12^e 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 22 novembre 2024 et voie postale, le 23 novembre 2024 (M. FONTAINE Gilles), sous la présidence de Monsieur HOARAU Jacquet.

NOTA :

Nombre de conseillers
en exercice : 48

Présents : 31

Absents représentés : 14

Absents : 03

ETAIENT PRESENTS

- Commune du Tampon -

HOARAU Jacquet, GASTRIN Albert, TURPIN Catherine, MAUNIER Daniel, THERINCOURT Jean-Pierre, BLARD Régine, DIJOUX-RIVIERE Mimose, FONTAINE Henri, FONTAINE Véronique, GENGE Jack, GONTHIER Charles Emile, MONDON Laurence, PICARDO Bernard, TECHER Doris.

BASSIRE Nathalie, FONTAINE Gilles, SOUBAYA Josian.

- Commune de Saint-Joseph -

MUSSARD Harry, FULBERT-GERARD Gilberte, HOAREAU Sylvain, HUET Marie-Josée, LEBON David, LEICHNIG Stéphanie, LEJOYEUX Marie Andrée, VIENNE Axel.

GUEZELLO Alin, LEBON Louis Jeannot.

- Commune de l'Entre-Deux -

VALY Bachil, GROSSET-PARIS Isabelle.

PAYET Gilles.

- Commune de Saint-Philippe -

RIVIERE Olivier.

ETAIENT REPRESENTES (PROCURATION)

- Commune du Tampon -

DOMITILE Noëline représentée par DIJOUX RIVIERE Mimose, ROBERT Evelyne représentée par GASTRIN Albert, PAYET TURPIN Francemay représentée par MAUNIER Daniel, THIEN AH KOON Patrice représenté par MONDON Laurence, LEBON Jean Richard représenté par BLARD Régine, ROMANO Augustine représentée par GONTHIER Charles Émile.

BENARD Monique représentée par PAYET Gilles.

- Commune de Saint-Joseph -

LEBRETON Patrick représenté par VIENNE Axel, HUET Henri Claude représenté par LEBON David, LANDRY Christian représenté par HOAREAU Sylvain, K/BIDI Émeline représentée par MUSSARD Harry, MUSSARD Rose Andrée représentée par HUET Marie-Josée, JAVELLE Blanche Reine représentée par FULBERT-GERARD Gilberte.

- Commune de Saint-Philippe -

COURTOIS Vanessa représentée par RIVIERE Olivier.

ETAIENT ABSENTS

- Commune de Saint-Joseph -

HUET Mathieu, LEVENEUR Inelda,

BENARD Clairette Fabienne.

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° 22-20241210**PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) - 2023**

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.

1.Champ d'application

Sont concernés par le rapport, les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les contractuels permanents et non permanents présents en 2023.

Le RSU 2023, dont vous trouverez une synthèse en annexe, a été présenté pour avis aux membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 2 décembre 2024.

2.Les principaux indicateurs du RSU 2023**A. Les effectifs**

Au 31 décembre 2023, la CASUD employait 328 agents :

- 69 fonctionnaires (titulaires et stagiaires),
- 161 agents non titulaires dont 108 CDI et 53 CDD,
- 98 contractuels non permanents (contrats aidés, apprentis, accroissement temporaire d'activité).

La filière technique concentre 60 % de l'effectif permanent et les emplois sont majoritairement occupés par des agents non titulaires (66 %). La tendance est inversée dans la filière administrative où la part des fonctionnaires est dominante.

S'agissant de la répartition des agents par catégorie, 83 % des agents sont de la catégorie C. Les catégories A et B représentent respectivement 10 % et 7 % de l'effectif.

Au 31 décembre 2023, l'âge moyen des agents de la collectivité était de 47 ans pour l'ensemble des agents permanents.

B. Le temps de travail

Sur les 230 agents permanents, 95 % des agents occupaient un emploi à temps complet. Les demandes de temps partiel de droit ou sur autorisation sont peu généralisées : 5 agents sur 230 dont 2 % des hommes et 10 % des femmes.

C. Les rémunérations

En 2023, les charges de personnel se sont élevées à 12 774 489 €, soit 16,43 % des dépenses de fonctionnement.

La rémunération brute des agents sur emploi permanent s'élevait à 7 560 047 € et à 1 346 094 € pour les agents sur emploi non permanent.

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes des agents permanents était de 12,52 %.

D. Les absences

Le taux d'absentéisme global de la CASUD est passé de 7,55 % en 2022 à 5,90 % en 2023 soit une diminution de 22 %. La moyenne nationale pour toutes collectivités est de 9,6 % et spécifiquement de 9,2 % pour les intercommunalités (*REYLENS - Panorama 2024 sur la QVT*). Par ailleurs, la moyenne du nombre de jours d'absences pour tout motif médical entre 2022 et 2023 a baissé tant pour les fonctionnaires (de 29,1 jours à 24,2 jours) que pour les contractuels (24,4 jours à 20,2 jours).

E. Les conditions de travail – Hygiène et sécurité

Au cours de l'année 2023, 16 accidents du travail ont été déclarés avec une moyenne de 24 jours d'absence consécutifs par accident de travail. Au niveau national, la durée moyenne par arrêt pour accident de travail est de 80 jours en 2022 (*Observatoire de l'absentéisme dans les collectivités territoriales – WTW*).

En matière de prévention, la CASUD a financé 10 formations pour un montant total de 8 507 € et dépensé 37 179 € en faveur de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail.

F. La formation

Le coût de la formation pour l'année 2023 s'est élevé à 118 922 € dont 58 % concerne la cotisation obligatoire au CNFPT.

Les 430 jours de formation qui ont été suivis par les agents sur emploi permanents en 2023 se répartissent à 12 % pour les agents de catégorie A, à 9 % pour les agents de catégorie B et à 79 % pour les agents de catégorie C.

G. Les droits sociaux

La CASUD a participé à la complémentaire santé d'une centaine d'agents pour un montant global de 30 575 €.

S'agissant de l'action sociale, la CASUD a attribué 25 000 € au Comité d'œuvre Sociale (COS).

Conformément aux dispositions de l'article L231-4 du Code général de la fonction publique, les membres de l'organe délibérant sont informés de l'élaboration du rapport social unique de la collectivité au titre de l'année 2023 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 favorable du Comité Social Territorial qui s'est réuni le 2 décembre 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 2023 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 2023 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,



Jacquet HOARAU



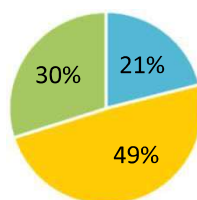
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SUD

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Réunion.

Effectifs

➔ 328 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 69 fonctionnaires
- > 161 contractuels permanents
- > 98 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 67 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

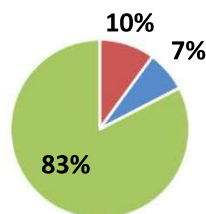
- ⇒ 96 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

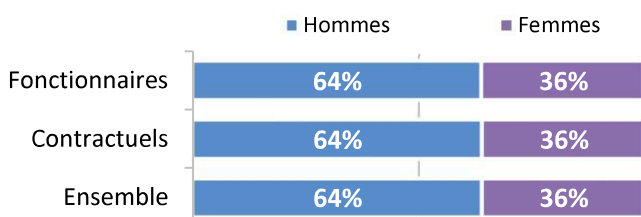
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	52%	34%	40%
Technique	48%	66%	60%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut



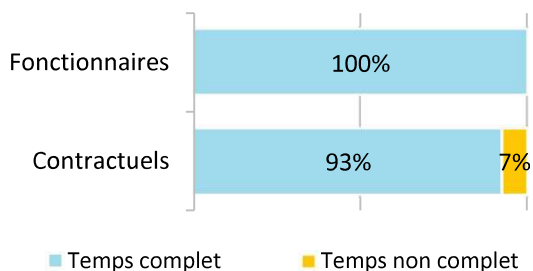
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
Adjoints administratifs	30%
Agents de maîtrise	5%
Attachés	5%
Rédacteurs	4%

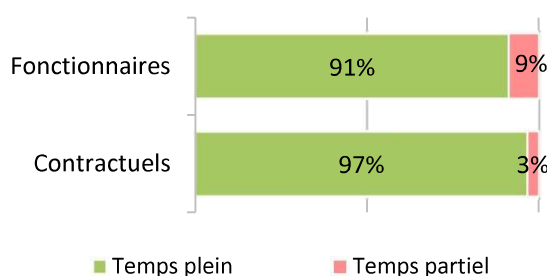


Temps de travail des agents permanents

➔ 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

2% des hommes à temps partiel
 10% des femmes à temps partiel

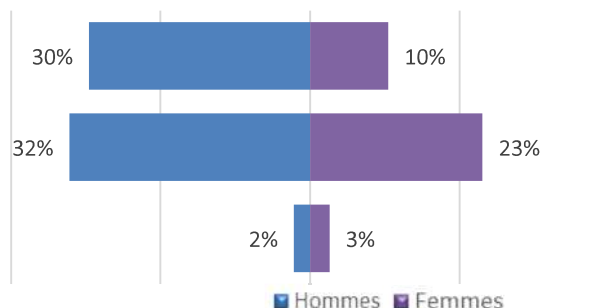
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,11
Contractuels permanents	45,95
Ensemble des permanents	47,20
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,11

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

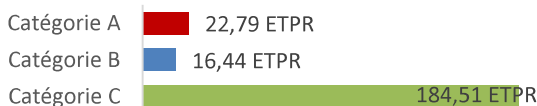
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 289,34 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 70,17 fonctionnaires
- > 153,57 contractuels permanents
- > 65,60 contractuels non permanents

526 599 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 9 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 7 agents en disponibilité
- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > 6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 11 arrivées d'agents permanents et 20 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
239 agents	230 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-8,0%
Contractuels	↘	-1,8%
Ensemble	↘	-3,8%

➔ Principales causes de départ permanents

Fin de contrats remplaçants	35%
Départ à la retraite	30%
Mutation	20%
Congés sans traitement	10%
Mise en disponibilité	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	64%
Voie de mutation	18%
Voie de détachement	9%
Réintégration et retour	9%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

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

➔ 35 avancements d'échelon et 8 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 16,43 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	77 733 077 €	Charges de personnel*	12 774 489 €	➔	Soit 16,43 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	7 560 047 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 346 094 €
Primes et indemnités versées :	946 629 €		
IFSE :	679 543 €		
CIA :	267 082 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	10 893 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	31 611 €		
Supplément familial de traitement :	31 310 €		
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	73 149 €	77 794 €	44 938 €	32 565 €	40 189 €	24 928 €
Technique	71 152 €	59 220 €	26 837 €	38 325 €	40 463 €	25 145 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	72 346 €	67 790 €	39 815 €	35 999 €	40 333 €	25 072 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,52 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,20%
Contractuels sur emplois permanents	13,56%
Ensemble	12,52%

- ⇒ 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
- ⇒ 1349 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 400 €	3 181 €	30%	12 854 €	3 948 €	23%	s	s		14 904 €	5 638 €	27%
Catégorie B	4 999 €	2 143 €	30%	2 165 €	1 248 €	37%	s	s		5 658 €	1 969 €	26%
Catégorie C	1 999 €	851 €	30%	1 588 €	712 €	31%	1 850 €	777 €	30%	1 990 €	804 €	29%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 24,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 24,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,64%	5,19%	5,62%	1,33%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,64%	5,54%	5,87%	1,33%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,64%	5,58%	5,90%	1,40%

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)
- ➔ 93,1 % 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

➔ 16 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 4,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 24 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 6 833 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
10 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 8 507 €
Coût par jour de formation : 851 €
- ➔ **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 : 37 179 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

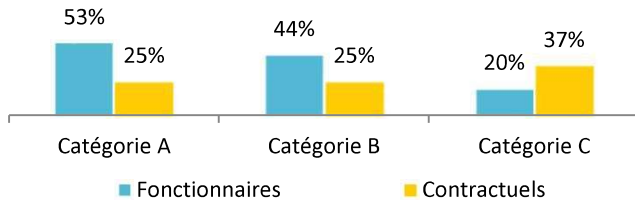
Dernière mise à jour : 2023

Formation

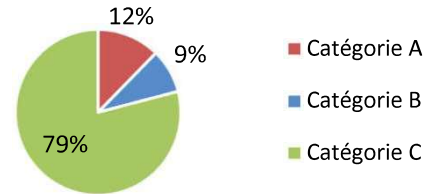
➔ En 2023, 33,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 430 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 118 922 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 1,9 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	58 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	17 %
Autres organismes	20 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	96%
Autres organismes	1%
Interne à la collectivité	3%

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	30 575 €
Montant moyen par bénéficiaire	241 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2023 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 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.



**RELEVÉ D'AVIS DU
COMITE SOCIAL TERRITORIAL
Destiné à l'ensemble des agents**

SEANCE DU 02 DECEMBRE 2024 A 14h50

Etaient présents :

COLLEGE des REPRESENTANTS de la COLLECTIVITE :

- Catherine TURPIN,
- Daniel MAUNIER,
- Charles Emile GONTHIER,
- Blanche-Reine JAVELLE,
- Isabelle GROSSET-PARIS,
- Albert GASTRIN
- Mimose DIJOUX,

COLLEGE des REPRESENTANTS du PERSONNEL :

- Luciano RIVIERE, suppléant remplaçant de Fabrice GAUSSAIL du SAFPTR,
- Nicole SERY, titulaire de SAFPTR, et son suppléant, Willy ZETTOR,
- Larry CLERVILLE, titulaire de FO
- Charles PAYET, titulaire de la CGTR, et son suppléant, Dominique PAYET,

Assistaient à la réunion :

- Flora COINDIN, Directrice des Ressources Humaines,
- Réjane GRONDIN, gestionnaire formation/recrutement,

Les Experts :

- Flora COINDIN, Directrice des Ressources Humaines

ORDRE DU JOUR :

- **Procès-verbal du 26 septembre 2024**

L'ensemble des représentants de la collectivité et du personnel approuvent le procès-verbal.

- **Le RSU 2023**

L'ensemble des représentants de la collectivité et du personnel émettent un avis favorable au RSU 2023.

- **L'index égalité professionnelle**

L'ensemble des représentants de la collectivité et du personnel émettent un avis favorable.

- **La protection sociale complémentaire - prévoyance**

L'ensemble des représentants de la collectivité et du personnel émettent un avis favorable pour la convention collective à adhésion facultative de la MNT, souscrite par le Centre de gestion, avec une participation de 7€ mensuel par l'employeur.