Copie pour impression
Réception au contrôle de légalité le 04/11/2026 à 04h06
Réference de l'AR : 010-251002515-20261102-096D2026-DE
Publié le 04/11/2026 ; Rendu exécutoire le 04/11/2026

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

DU COMITE SYNDICAL

DU SIEDMTO

Séance du 02 Novembre 2026

Délibération n°096D2026

Objet : **Ressources humaines – Approbation du RSU 2024**

Secrétaire de séance : Monsieur Thierry CARTIER

Nombre membres :			
En exercice : 115	*Présents : 74*	*Votants : 77*	*Absents/Excusés : 41*
Date convocation : 23/10/2026		***Date de l'affichage : 23/10/2026***	

L'an deux mil vingt-six, le deux du mois de Novembre, à 19 heures, le Syndicat mixte d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient s'est réuni à Vendeuvre-sur-Barse conformément aux articles L.2121-10 et L.2122-8 sous la présidence de Monsieur Patrick DYON, président du Syndicat mixte d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient.

Etaient présents :
Mesdames AUBRY Raphaëlle, BEAURIEUX Evelyne, BERTHELOT Delphine, BERTRAND Annick, BOUNOUA Laure, BURR Isabelle, CAILLE Fabienne, CANOT Sylviane, CARREAU Inès, CARTIER Mélody, CHAMPENOIS Ghislaine, DAVIN Clémence, DEFONTAINE Sophie, DEMATONS Béatrice , DUBOIS Elisabeth, FAGEOT Angélique, FRESU Sabrina, GUBLIN Florence, LAMBERT Odile, MARCHAND Delphine, MENUEL Marie-Françoise, RAUDIN Brigitte, WAWRZYNIAK Karine.

Messieurs BABY Gérard, BEZINS Jean-Pierre, BILLING Frédéric, BOUTOUX Michaël, BRETON Stéphane, CARTIER Thierry, CHAMBON Hervé, CHAPOTEL Christian, COLLARD Benoît, COULON Cédric, CRETOLLE Eric, DA BARBARA Jourdao, DA SILVA Francis, DE DEUS Fabien, DEGRANDCOURT Didier, DELAGOUTTE Jean-Pierre, DESCHARMES Dominique, DOREZ Gérard, DYON Patrick, FRANCOIS Quentin, GENET Patrick, GILLOT Bruno, GUICHARD Olivier, HAULIN Eric, HERLIN Ludovic, JACQUARD Gilles, JANNY Philippe, JEUNE Alain, JOHNSON Marc, KAUP Pascal, KLEIN Patrick, LAMBRETH Alexandre, LORPHELIN Claude, LOYER Gilles, MARTIN Barnabé, MARTIN Nicolas, MICHEL Alain, MIGNOT Alexandre, OLEJNIK Gérard, PETIT Alain, PETIT Michel, PETIT Romain, PICARD Ludovic, PINET Jean-Louis, PRIEUR Olivier, RAUZY Patrice, SCHMITT Philippe, TOURNEMEULLE Bruno, TRAIER Eric, VAN DE WALLE Jean-Pierre, VAN DEN BROECKE Bertrand.

Etaient excusés / avaient donné pouvoir :
Mesdames CONSTANT Annick, NIEHOFF Adeline, GUILBERT Louise (pouvoir BURR Isabelle), VAN DE ROSIEREN Isabelle.
Messieurs BATY Mathieu, BERTIN Jean-François (pouvoir DEGRANCOURT Didier), CARRIC Jean-Louis, GAGÉ Antoine, HUGOT Pierre (pouvoir BERTRAND Annick), LEGUAY Luc, VILLETET François.

formant la majorité des membres en exercice.

SUITE DE LA DELIBERATION n°096D2026
(Page 2 sur 2)

La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit dans son article 5 l'élaboration d'un Rapport Social Unique (RSU) annuel à partir du 1er janvier 2021. Ce rapport a vocation à rassembler en un seul document les divers rapports élaborés jusqu'à présents à savoir :
– le bilan social établi tous les deux ans, qui était un rapport sur l'état des collectivités,
– le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012,
– le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition,
– le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par l'art L. 323-2 du code du travail.

Annexé à ce rapport, le RSU a été présenté et validé par le Comité Social Technique du 12 Mars 2026. Il est demandé aux membres du Comité syndical d'approuver ce rapport social unique au titre de l'année 2024 présenté en annexe et d'autoriser Monsieur le Président à signer la présente délibération.

Le rapporteur entendu,
Le Comité syndical, après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

PREND ACTE des éléments détaillés du rapport social unique établi sur la base des données disponibles de l'année 2024 tel que joint en annexe.

AUTORISE Monsieur le Président ou son représentant à signer tous les documents afférents.

PRÉCISE que la présente délibération, à supposer que celle-ci fasse grief, peut faire l'objet :
- D'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de 2 mois à compter de sa notification devant le Tribunal Administratif de Châlons en Champagne (25 rue du Lycée, 51 036 Châlons-en-Champagne Cedex ; tél. : 03.26.66.86.87 ; fax : 03.26.21.01.87 ; courriel : greffe.tachalons-en-champagne@juradm.fr ; site internet http://chalons-en-champagne.tribunaladministratif.fr) (R421-1 du code de justice administrative).
- Cette demande pourra être assortie le cas échéant d'un référé suspension (article L521-1 du code de justice administrative)
- Ou d'un recours gracieux et/ou d'une demande préalable auprès des services du Syndicat mixte d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient. L'interlocuteur sera le Président du Syndicat mixte d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient, 36 rue des Varennes, 10 140 Vendeuvre-sur-Barse.

Patrick DYON
2026.11.03 22:16:50 +0100
Ref:12113522-18319087-1-D
Signature numérique
le Président

Patrick DYON

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

SYNDICAT MIXTE D ELIMINATION DES DECHETS MENAGERS DU TERRITOIRE D ORIENT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Aube.

Effectifs

50 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

> **24** fonctionnaires
> **13** contractuels permanents
> **13** contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

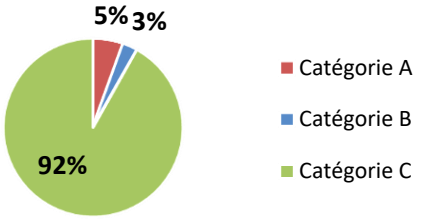
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

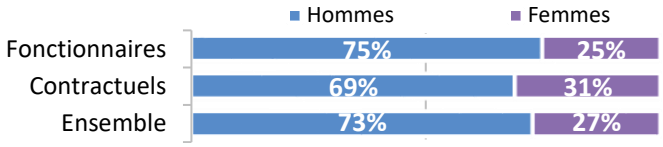
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	8%	19%
Technique	75%	85%	78%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale		8%	3%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

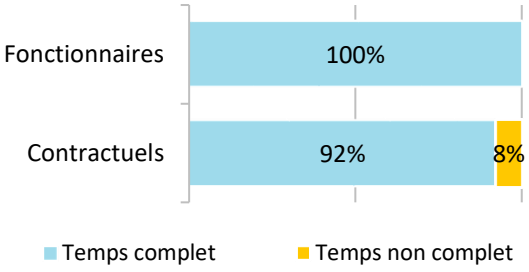


Les principaux cadres d'emplois

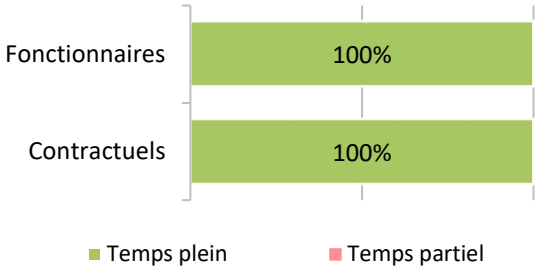
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	65%
Adjoints administratifs	16%
Agents de maîtrise	8%
Attachés	3%
Ingénieurs	3%

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



La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	0 fonctionnaires TNC	1 contractuel TNC
Médico-sociale		100%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,58
Contractuels permanents	45,58
Ensemble des permanents	**44,93**

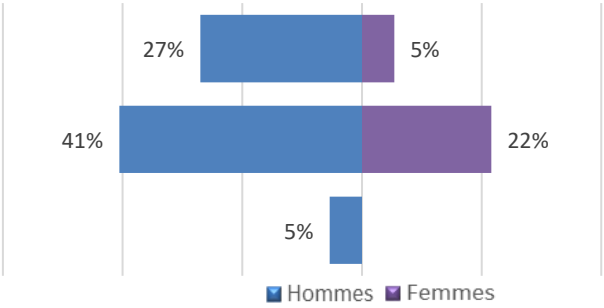
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	40,96

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*

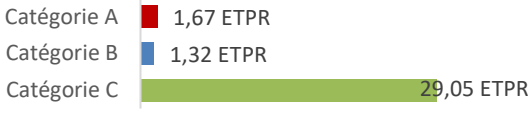
Équivalent temps plein rémunéré

42,26 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

> 23,54 fonctionnaires
> 8,50 contractuels permanents
> 10,22 contractuels non permanents

76 913 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

En 2024, 15 arrivées d'agents permanents et 6 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 [1]	Effectif physique au 31/12/2024
28 agents	**37 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↗	**9,1%**
Contractuels	↗	**116,7%**
Ensemble	↗	**32,1%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplacants	100%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	47%
Remplacements (contractuels)	47%
Intégration directe	7%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

7 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 36,97 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 631 396 €	Charges de personnel*	1 712 113 €	Soit 36,97 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	954 413 €
Primes et indemnités versées :	138 997 €
IFSE :	99 916 €
CIA :	26 070 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	33 501 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 333 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	8 546 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

216 049 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s				31 003 €	s
Technique		s	s	s	28 305 €	26 447 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						s
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	**s**	**s**	**s**	**s**	**28 931 €**	**26 722 €**

**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 14,56 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**14,52%**
Contractuels sur emplois permanents	**14,70%**
Ensemble	**14,56%**

- 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
- 2066 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- 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	s	s								s	s	
Catégorie B										s		
Catégorie C	4 525 €	1 052 €	*19%*	2 175 €	876 €	*29%*	2 009 €	470 €	*19%*	1 025 €	93 €	*8%*

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

Absences

En moyenne, 50,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> **En moyenne, 9,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**5,57%**	**2,49%**	**4,49%**	**1,18%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**13,90%**	**2,49%**	**9,89%**	**1,18%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**15,18%**	**2,49%**	**10,72%**	**1,18%**

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)
- 11,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

4 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 4 accidents du travail pour 50 agents en position d'activité au 31 décembre 2024

> En moyenne, 104 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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 3 en catégorie C

- 985 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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 : **11 086 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

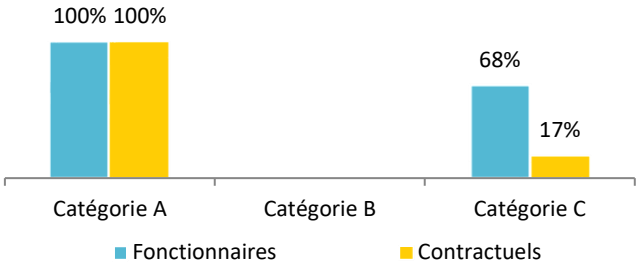
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

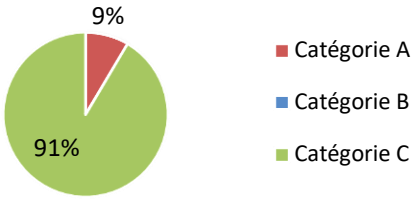
En 2024, 51,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



47 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

9 304 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	77%
Autres organismes	23%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**476 €**	**500 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**28 €**	**25 €**

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 2024

Précisions méthodologiques

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024
+ 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 31/12/2024
+ 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 31/12/2023
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

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 : octobre 2026 *Version 1*