

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

DU COMITE SYNDICAL

DU SIEDMTO

Séance du 23 Octobre 2025

Délibération n°097D2025

Objet : Ressources humaines – Approbation du RSU 2023

Secrétaire de séance : Monsieur BEZINS Jean-Pierre

Nombre membres :			
En exercice : 115	Présents : 58	Votants : 64	Absents/Excusés : 57
Date convocation : 16/10/2025		Date de l'affichage : 16/10/2025	

L'an deux mil vingt-cinq, le vingt-trois du mois d'Octobre, 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 Patrick DYON, Président du Syndicat mixte d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient.

Etaient présents :

Mesdames AUTREAU Sophie, BERTHELOT Delphine, BERTRAND Annick, BROUILLARD Elisabeth, CHAMPENOIS Ghislaine, CHEVALLIER Marielle, DA SILVA Carole, DEFONTAINE Sophie, FRESU Sabrina, FROMAGEOT Isabelle, GODARD Céline, GOTTI Nadine, KLEIN Sandrine, NICOLODI Julia, PASCAUD Aurore, TRESSOU Marie-Hélène, VALEYRE Denise.
Messieurs BERTIN Jean-François, BEZINS Jean-Pierre, BRETON Stéphane, CASTEX Jean-Marie, CHAMBON Hervé, CHAUCHEFOIN Daniel, DEMATONS Pascal, DESCHARMES Dominique, DELAGOUTTE Jean-Pierre, DOREZ Gérard, DUBUISSON Dany, DYON Patrick, FREROTTE Denis, GOUVERNET Jean-Claude, GUERINOT Cyril, GUICHARD Olivier, JACQUARD Gilles, JACQUINET Olivier, JEUNESSE Pascal, JORRY Jean-Bernard, KLEIN Patrick, LEHMANN Philippe, LORPHELIN Claude, MARTIN Vincent, MEILLIEZ Bernard, MICHAUT David, MICHEL Alain, MINISINI William, OUDIN Cédric, PARTOUT Didier, PETIT Michel, PINET Jean-Louis, ROBERT Ghislain, ROBLET Bernard, ROUAIX Michel, ROUSSELOT Robert, SCHMIDT Xavier, TOURNEMEULLE Rémi, TRAIER Eric, VAN DE WALLE Jean-Pierre, VIE Jean-Claude

Etaient excusés / Avaient donné pouvoir :

Mesdames FINELLO Lydie (pouvoir à JACQUARD Gilles), GAURIER Isabelle, HERBIN Bernadette (pouvoir à DYON Patrick), LALLEMAND Sandrine, MIGNOT-VEDRENNE Marie-Christine, ROSSETTI Corinne (pouvoir à GOUVERNET Jean-Claude)
Messieurs BERGERAT Gérard, BOURGOIN Michel (pouvoir à CHAUCHEFOIN Daniel), DZIUBANOWSKI Alain, JOANOT Pascal (pouvoir à LORPHELIN Claude), LAURENT François, LOYER Gilles (pouvoir à BEZINS Jean-Pierre), MARTIN Bernabé, THIERRY Clément

formant la majorité des membres en exercice.

SUITE DE LA DELIBERATION n°097D2025
(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 27 Mars 2025. Il est demandé aux membres du Comité syndical d'approuver ce rapport social unique au titre de l'année 2023 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 2023 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 Monsieur Patrick DYON, Président du Syndicat mixte d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient, 36 rue des Varennes, 10 140 Vendeuvre-sur-Barse.



Patrick DYON
2025.10.24 20:39:52 +0200
Ref:9726561-14652215-1-D
Signature numérique
le Président

Patrick DYON



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

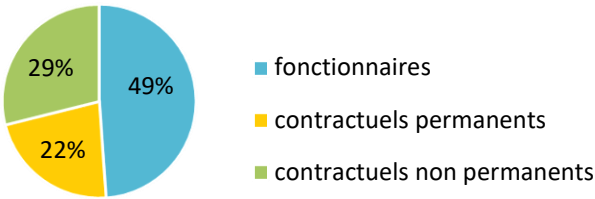
SYNDICAT MIXTE D ELIMINATION DES DECHETS MENAGERS DU TERRITOIRE D ORIENT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 l'Aube.

Effectifs

45 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 22 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 13 contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

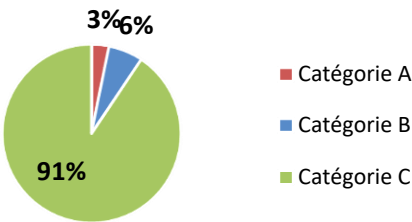
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

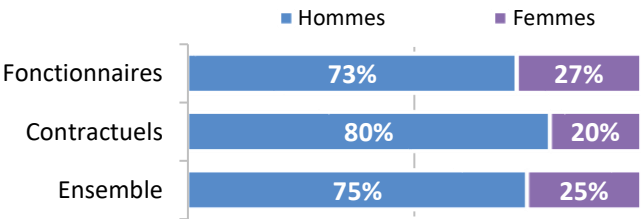
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%		19%
Technique	73%	90%	78%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale		10%	3%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

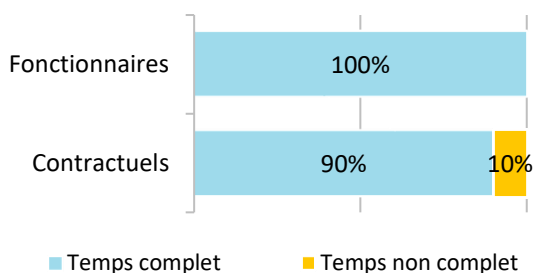


Les principaux cadres d'emplois

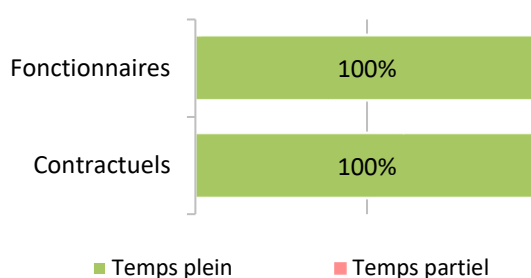
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	66%
Adjoints administratifs	16%
Techniciens	6%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	3%

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

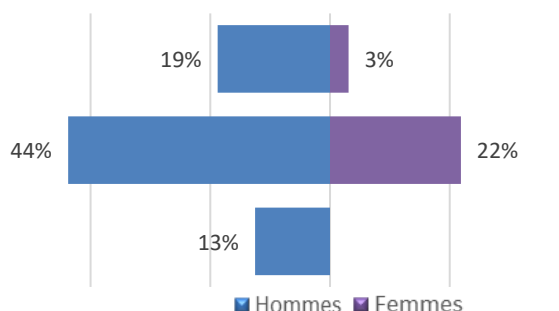
Filière Fonctionnaires Contractuels

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,00	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,00	
Ensemble des permanents	42,19	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	35,19	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 37,20 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 20,25 fonctionnaires
- > 8,17 contractuels permanents
- > 8,78 contractuels non permanents

67 704 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,78 ETPR
Catégorie B	1,72 ETPR
Catégorie C	25,92 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2023, 9 arrivées d'agents permanents et 5 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
28 agents	32 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	4,8%
Contractuels	↗	42,9%
Ensemble	↗	14,3%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	40%
Mutation	20%
Démission	20%
Départ à la retraite	20%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	44%
Arrivées de contractuels	33%
Recrutement direct	11%
Voie de mutation	11%

* 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

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel n'ayant pas été nommé

- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel n'ayant pas été nommé

- ➔ 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

- ➔ 8 avancements d'échelon et 2 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 32,54 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 530 097 €	Charges de personnel*	1 474 153 €	➔	Soit 32,54 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	829 214 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	136 190 €	182 061 €
IFSE :	100 285 €	
CIA :	25 584 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	33 484 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 330 €	
Supplément familial de traitement :	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				31 864 €	s
Technique			s	s	28 126 €	24 637 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						s
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s		s	s	28 940 €	24 367 €

*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 16,42 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,96%
Contractuels sur emplois permanents	11,92%
Ensemble	16,42%

- ➔ 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
- ➔ 2150 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 emplois 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										
Catégorie B				s	s					s	s	
Catégorie C	5 094 €	1 094 €	18%	2 423 €	977 €	29%	1 976 €	374 €	16%	1 081 €	486 €	31%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 32,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,6 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)	7,71%	0,71%	5,52%	0,11%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,79%	0,71%	6,27%	0,11%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,79%	0,71%	6,27%	0,11%

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)
- ➔ 78,3 % 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

➔ 4 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 4 accidents du travail pour 45 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 80 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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

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
- ⇒ 4 373 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

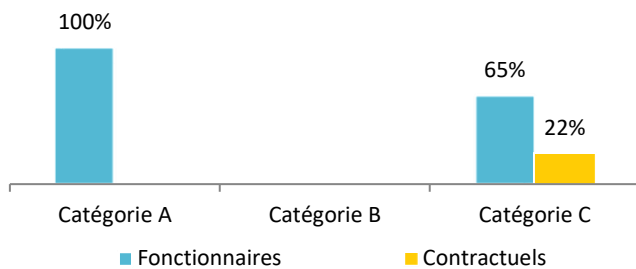
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

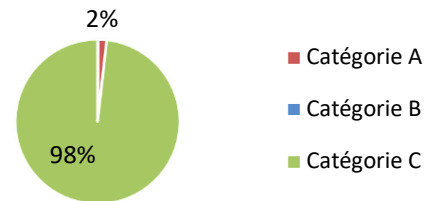
- ➔ En 2023, 50,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



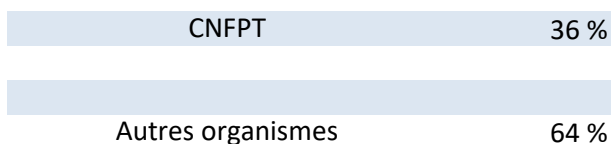
- ➔ 56 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



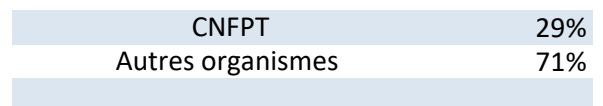
- ➔ 15 422 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



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	448 €	475 €
Montant moyen par bénéficiaire	28 €	25 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

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.

Date de publication : septembre 2025

Version 1