

**SYNDICAT INTERCOMMUNAL À VOCATION
"COMMUNAUTÉ DU BÉTHUNOIS"**

Envoyé en préfecture le 16/12/2022
Reçu en préfecture le 16/12/2022
Publié le **21 DEC. 2022**
ID : 062-246200638-20221216-DCS_221214_116-DE

DÉPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS

COMITÉ SYNDICAL

SÉANCE DU MERCREDI 14 DECEMBRE 2022 À 18 h 30

Nombre de délégués : 129

Date de la convocation et
d'affichage : 8 décembre 2022

Présents à la séance : 68

Compte-rendu de la séance :
15 décembre 2022

L'an deux mille vingt-deux, le 14 décembre à dix-huit heures trente, le comité syndical de la "Communauté du Béthunois" s'est réuni à Béthune, Salle Olof Palme, présidé par Monsieur Pierre-Emmanuel GIBSON, en sa qualité de Président suivant convocation faite le 8 décembre 2022.

Etaient présents : Les délégués de la commune d'Allouagne : MM. HENNEBELLE, LANVIN ; Le délégué de la commune d'Auchel : M. CARRE ; Les délégués de la commune de Béthune : Mme BOULART, M. GIBSON, Mme LOISEAU, MM. BARRE, ELAZOUZI, CORDONNIER, PERRIN, Mme BERROYER, M. SCALONE, Mmes PHILIS, HARFAUX HAELEWYN, MM. KWARTNIK, CAUET, Mme DESCAMPS ; Le délégué de la commune de Beuvry : M. DELBARRE ; Les délégués de la commune de Chocques : Mme TURBERT, M. DUMUR ; Les délégués de la commune de Drouvin-le-Marais : MM. GOLLIOT, DELMAIRE ; La déléguée de la commune d'Ecquedecques : Mme MULLET ; Les délégués de la commune d'Essars : MM. MASSARD, DUBRULLE ; Le délégué de la commune de Festubert : M. DOUVRY ; Les délégués de la commune de Fouquereuil : MM. OGIEZ, BILLET ; Les délégués de la commune de Fouquières-lez-Béthune : Mme DUBY, M. WYNNE ; Les délégués de la commune de Gonnehem : MM. DELORY, ROUSSEL ; La déléguée de la commune de Gosnay : Mme BAUDRIN ; Les délégués de la commune d'Hersin-Coupigny : MM. CARAMIAUX, DESCAMPS, FONTAINE, Mmes LECOMPTE, POIRET ; Le délégué de la commune d'Hesdigneul : M. LECOMTE ; Les délégués de la commune d'Hinges : Mme LAVERSIN, M. JOMBART, Mme LEFEBVRE ; Les délégués de la commune de Labourse : MM. SCAILLEREZ, PRUVOST, COQUERELLE ; Les délégués de la commune de Lapugnoy : M. DELANNOY, Mmes VEREECQUE, GOFFART ; Les délégués de la commune de Noeux-les-Mines : Mme URBANSKI, MM. HOBERG, SWITALSKI, NOREL, Mme ANTKOWIAK, M. BLONDEL, Mmes DOMART, LEPINE ; Le délégué de la commune d'Oblinghem : M. HERNU ; Les délégués de la commune de Saily-Labourse : MM. BELLAMY-FERAND, RATAJCZAK, Mme BUISINE ; Les délégués de la commune de Vaudricourt : MM. JURCZYK, DEBAILLEUL ; Les délégués de la commune de Vendin-lez-Béthune : Mme MEYFROIDT, M. DUFLOS ; La déléguée de la commune de Verquigneul : Mme BASSOM ; Les délégués de la commune de Verquin : MM. DELAHAYE, CODRON, GROUX.

Ont donné pouvoir : M. GACQUERRE à M. GIBSON, M. BRIGE à Mme LOISEAU, Mme CHOCHOI à Mme HARFAUX HAELEWYN, M. JEVTOVIC à Mme BOULARD, M.

SOLHEID à M. BARRE, Mme BEIGNIER à Mme DESCAMPS
MULLET, Mme CLEROT à Mme MEYFROIDT, Mme SAUVAGE
TASSEZ à M. OGIEZ.

Envoyé en préfecture le 16/12/2022
Reçu en préfecture le 16/12/2022
Publié le **21 DEC. 2022** 
ID : 062-246200638-20221216-DCS_221214_116-DE

Se sont fait représentés : M. MASSART par M. DUMUR, Mme DECOURCELLE par
M. DELMAIRE, M. MALBRANQUE par M. DUBRULLE, M. VAAST par Mme BAUDRIN,
Mme CARON par Mme GOFFART, Mme GODART par Mme LEPINE,

Absents - Excusés : M. BERRIER, Mme HOLVOET, M. VIVIEN, Mme CLERY, M.
BOY, Mmes DERLIQUE, KUBIAK, M. PETIT, Mme DUCROCQ, BLASZCZYK, M.
GACQUERRE, Mme BERTOUX, M. BRIGE, Mme CHOCHOI, MM. JEVTOVIC,
SOLHEID, Mme BEIGNIER, Mme LEFEBVRE, M. FIGENWALD, Mmes VANBERGUE,
WACH, M. BEAUVOIS, Mme DENIS, M. BAUDET, Mmes GIBON, NAPINSKI, M.
MASSART, Mme DECOURCELLE, M. BONNIERE, MM. MALBRANQUE, VAAST,
Mmes CLEROT, SAUVAGE, CARON, TOURSEL-DERUELLE, GODART, DUCLOY,
MM. CHRETIEN, TASSEZ.

Mme Christelle BAUDRIN, déléguée suppléante de la commune de Gosnay, ayant été
désignée pour remplir les fonctions de secrétaire de séance, les a acceptées.

Monsieur Pierre-Emmanuel GIBSON, Président, ouvre la séance.

**1-16 - PERSONNEL – PRESENTATION DU RAPPORT
SOCIAL UNIQUE ET DE L'AVIS RENDU PAR LE COMITE
TECHNIQUE**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment son article L231-1 ;

Vu le Décret no 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu les réunions du Comité Technique en dates des 1^{er} décembre 2022 et 12 décembre 2022,

Après avis favorable de la Commission Administration Générale Planification et Finances en date du 7 décembre 2022,

CONSIDÉRANT qu'il appartient à l'autorité territoriale d'établir un Rapport Social Unique,

CONSIDÉRANT que le RSU a fait l'objet d'un débat au Comité Technique en sa séance du 1^{er} décembre 2022 ;

Monsieur le Président informe l'assemblée délibérante de l'avis rendu lors de ce comité technique :

	<i>Collège des représentants de l'administration</i>	<i>Collège des représentants du personnel</i>
<i>Rapport Social Unique</i>	<i>FAVORABLE</i>	<i>FAVORABLE</i>

ADOPTÉ

Fait en séance les jours, mois et an que dessus
"Suivent les signatures"
Pour extrait conforme



Signé par : Pierre
Emmanuel
GIBSON
Date : 16/12/2022
Qualité : Président



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Envoyé en préfecture le 16/12/2022
Reçu en préfecture le 16/12/2022
Publié le 21 DEC. 2022
ID : 062-246200638-20221216-DCS_221214_116-DE



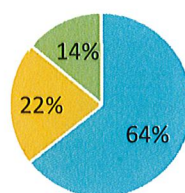
SIVOM COMMUNAUTE DU BETHUNOIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

Effectifs

➔ 530 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 341 fonctionnaires
- > 115 contractuels permanents
- > 74 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 3 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

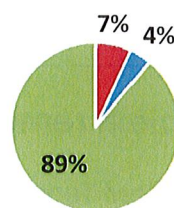
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 50 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

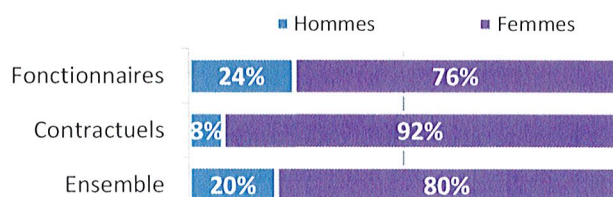
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%	4%	10%
Technique	23%	6%	19%
Culturelle			
Sportive	0,003%		0,003%
Médico-sociale	62%	89%	69%
Police			
Incendie			
Animation	3%	1%	2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

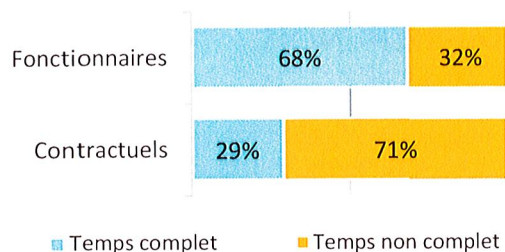


➔ Les principaux cadres d'emplois

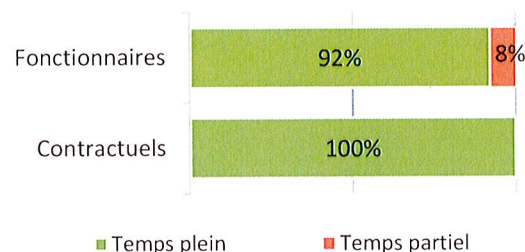
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	45%
Auxiliaires de soins	18%
Adjointes techniques	13%
Adjointes administratifs	5%
Agents de maîtrise	5%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	49%	76%
Technique	5%	57%
Administrative	3%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

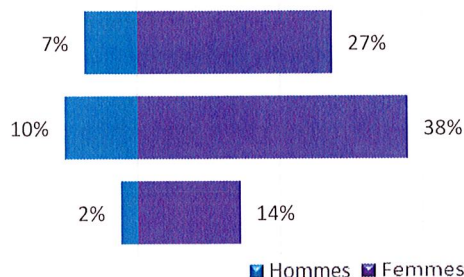
2% des hommes à temps partiel
 9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,28
Contractuels permanents	34,07
Ensemble des permanents	43,20
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	27,09

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 409,66 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 301,73 fonctionnaires
- > 75,69 contractuels permanents
- > 32,24 contractuels non permanents

745 581 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	28,35 ETPR
Catégorie B	16,36 ETPR
Catégorie C	332,71 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 10 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
- > 18 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 117 arrivées d'agents permanents et 170 départs

20 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
509 agents	456 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-1,7%
Contractuels	↘	-29,0%
Ensemble	↘	-10,4%

➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats remplaçants	82%
Départ à la retraite	6%
Fin de détachement	2%
Démission	2%
Mise en disponibilité	2%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	85%
Réintégration et retour	12%
Voie de mutation	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique
rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ 15 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 5 n'ayant pas été nommés dont 80% des nominations concernent des femmes

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

➔ 146 avancements d'échelon et 13 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les
fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de
fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents
contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	33%

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 16/12/2022
Reçu en préfecture le 16/12/2022
Publié le
ID : 062-246200638-20221216-DCS_221214_116-DE

Les charges de personnel représentent 66,22 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	25 119 599 €	Charges de personnel*	16 634 768 €	➔	Soit 66,22 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :		11 262 881 €			Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :		2 006 130 €			929 171 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		324 234 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :		37 630 €			
Supplément familial de traitement :		84 396 €			
Indemnité de résidence :		65 644 €			
Complément de traitement indiciaire (CTI)		428 511 €			

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

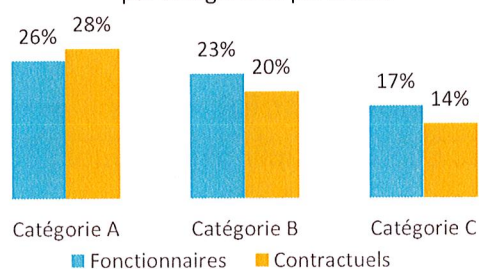
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 293 €	51 424 €	37 027 €	s	27 069 €	21 923 €
Technique	s		35 568 €		27 061 €	29 636 €
Culturelle						
Sportive			s			
Médico-sociale	33 734 €	50 521 €	s	s	28 587 €	31 496 €
Police						
Incendie						
Animation			s		24 511 €	s
Toutes filières	39 454 €	50 784 €	35 333 €	s	27 889 €	30 986 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,81 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,34%
Contractuels sur emplois permanents	15,93%
Ensemble	17,81%

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



- ⇒ 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
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 4282,36 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 33456,71 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

➔ En moyenne, 59,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 17,77 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	10,20%	1,75%	8,07%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	16,29%	1,75%	12,62%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	16,74%	1,77%	12,96%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 43,6 % 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

➔ 59 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 11,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 31 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.

21 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
 11 assistants de prévention désignés dans la collectivité
 1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
 41 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 7 352 €
 Coût par jour de formation : 179 €

➔ **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 : 14 795 €

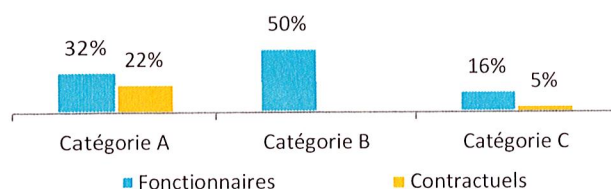
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
 La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

- ➔ En 2021, 15,6% 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 2021



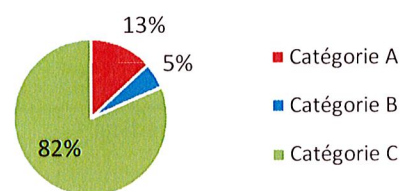
- ➔ 131 705 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	67 %
Coût de la formation des apprentis	10 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	22 %

- ➔ 438 jours d'agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



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

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	77%
Autres organismes	23%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	26 915 €
Montant moyen par bénéficiaire	204 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

60 jours de grève recensés en 2021

- ➔ Comité Technique Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 :	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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2022

Version 1