

\*\*\*\*\*

**DÉPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS**

\*\*\*\*\*

**COMITÉ SYNDICAL**

**SÉANCE DU MERCREDI 18 OCTOBRE 2023 À 19 h 00**

Nombre de délégués : 136

Date de la convocation et  
d'affichage : 12 octobre 2023

Présents à la séance : 86

Compte-rendu de la séance :  
19 octobre 2023

\*\*\*\*\*

L'an deux mille vingt-trois, le dix-huit octobre à dix-neuf heures, le comité syndical de la "Communauté du Béthunois", s'est assemblé en salle Guy Emerton, à Fouquières-lez-Béthune, sous la présidence de Monsieur Pierre-Emmanuel GIBSON, Président du SIVOM de la Communauté du Béthunois, suivant convocation faite le 12 octobre 2023.

Etaient présents : Le délégué de la commune d'Allouagne : M. LANVIN ; Les délégués de la commune d'Auchel : MM. BERRIER, VIVIEN, Mme DERLIQUE, M. CARRE, Mme KUBIAK, M. PETIT, Mmes DUCROCQ, GORKA, DERAMAUX; Les délégués de la commune de Béthune : MM. GACQUERRE, GIBSON, Mme LOISEAU, MM. BARRE, CORDONNIER, BRIGE, SCALONE, JEVTOVIC, Mme PHILIS, M. SOLHEID, Mme HARFAUX HAELEWYN, MM. KWARTNIK, DELESTREZ, Mmes CAPELLE, GOTTRAND, IMBERT, BREUVART-PETITPAS ; Les délégués de la commune de Beuvry : Mme LEFEBVRE, M. FIGENWALD, Mmes VANBERGUE, WACH, M. BEAUVOIS, Mme NAPINSKI, M. DELBARRE, Mme HAROUAT ; Les délégués de la commune de Chocques : MM. MASSART, BEUGIN; Les délégués de la commune de Drouvin-le-Marais : M. GOLLIOT, Mme DECOURCELLE ; Les délégués de la commune d'Ecquedecques : Mme ALTIER, M. PETIT ; Les délégués de la commune d'Essars : MM. MALBRANQUE, MASSARD ; Les délégués de la commune de Festubert : MM. DOUVRY, QUENIART ; 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, POIRE, ROUSSEL ; Les délégués de la commune de Gosnay : M. VAAST, Mme CLEROT ; Les délégués de la commune d'Hersin-Coupigny : MM. CARAMIAUX, FONTAINE, Mmes LECOMPTE, POIRET ; Le délégué de la commune d'Hesdigneul : M. LECOMTE ; Les délégués de la commune de la commune d'Hinges : Mme LAVERSin, M. JOMBART ; Les délégués de la commune de Labourse : MM. PRUVOST, COQUERELLE, DISSAUX ; Les délégués de la commune de Lapugnoy : Mme VEREECQUE, M. DAILLES, Mme GOFFART ; Le délégués de la commune de Nœux-les-Mines : M. SWITALSKI ; Le délégué de la commune d'Oblinghem : M. HERNU ; Les délégués de la commune de Saily-Labourse : M. HENNEBELLE, Mme KUBINOWSKI, GAUTIER ; Les délégués de la commune de Sains-en-Gohelle : M. HAPPIETTE, Mme CARLUS, M. RABEHI, Mmes VOLCKAERT, CZECH, M. FOMBELLE, Mme LAURIER ; Les délégués de la commune de Vaudricourt : MM. JURCZYK, DEBAILLEUL ; Les délégués de la commune de Vendin-lez-Béthune : Mme MEYFROIDT, MM. FLORCZYK, DUFLOS ; Les délégués de la commune de Verquigneul : M. CHRETIEN, Mme BASSOM.



**1-10 - 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 la réunion du Comité Social Territorial en date du 10 octobre 2023,*

*Après avis favorable de la Commission Administration Générale Planification et Finances en date du 11 octobre 2023,*

*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 CST en sa séance du 10 octobre 2023 ;*

*Monsieur le Président informe l'assemblée délibérante de l'avis rendu lors de ce comité social territorial :*

|                              | <i>Collège des représentants de l'administration</i> | <i>Collège des représentants du personnel</i> |
|------------------------------|--|---|
| <i>Rapport Social Unique</i> | <i>AVIS FAVORABLE</i>                                | <i>AVIS 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 : 19/10/2023  
Qualité : Président

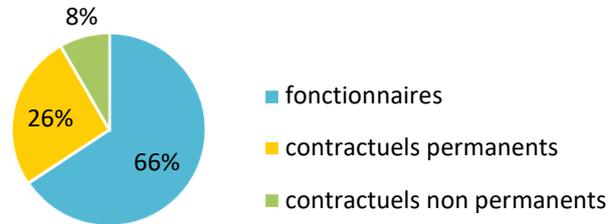
## SIVOM COMMUNAUTE DU BETHUNOIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

### Effectifs

#### ➔ 518 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 340 fonctionnaires
- > 135 contractuels permanents
- > 43 contractuels non permanents



#### ➔ 4 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

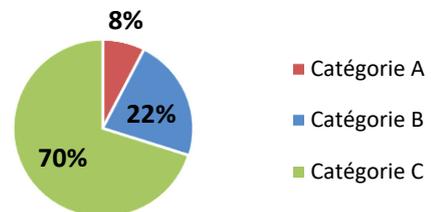
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 86 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

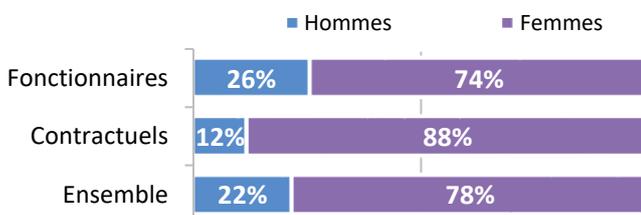
#### ➔ Répartition par filière et par statut

| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 13%         | 3%          | 10%         |
| Technique      | 22%         | 7%          | 17%         |
| Culturelle     |             |             |             |
| Sportive       | 0,3%        |             | 0,3%        |
| Médico-sociale | 60%         | 86%         | 68%         |
| Police         | 2%          |             | 1%          |
| Incendie       |             |             |             |
| Animation      | 3%          | 4%          | 3%          |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut



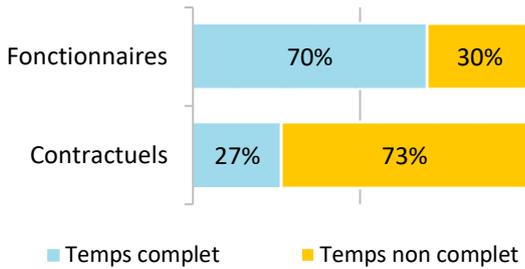
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

| Cadres d'emplois        | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Agents sociaux          | 45%        |
| Aides-soignants         | 16%        |
| Adjoints techniques     | 11%        |
| Adjoints administratifs | 6%         |
| Agents de maîtrise      | 4%         |

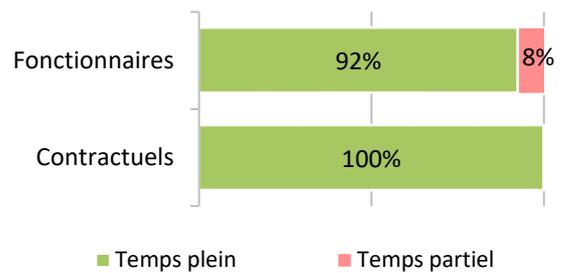


## Temps de travail des agents permanents

### ➔ 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 | 48%            | 80%          |
| Technique      | 4%             | 33%          |
| Administrative | 2%             | 0%           |

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel  
 8% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

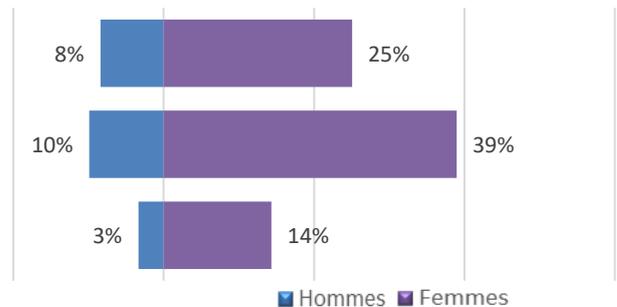
| Âge moyen* des agents permanents |              |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires                   | 45,94        |
| Contractuels permanents          | 35,13        |
| <b>Ensemble des permanents</b>   | <b>42,87</b> |

| Âge moyen* des agents non permanent |       |
|-------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents         | 32,97 |

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

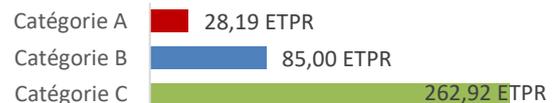
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 409,93 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 293,03 fonctionnaires
- > 83,08 contractuels permanents
- > 33,82 contractuels non permanents

746 073 heures travaillées rémunérées en 2022

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 12 agents en disponibilité

- > 6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 16 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2022, 137 arrivées d'agents permanents et 131 départs

16 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup> | Effectif physique au 31/12/2022 |
|--|---------------------------------|
| 469 agents   | 475 agents                      |

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

|                 |   |             |
|-----------------|---|-------------|
| Fonctionnaires  | ↘ | -3,4%       |
| Contractuels    | ↗ | 15,4%       |
| <b>Ensemble</b> | ↗ | <b>1,3%</b> |

### ➔ Principales causes de départs permanents

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 52% |
| Démission                   | 16% |
| Licenciement                | 10% |
| Départ à la retraite        | 9%  |
| Mutation                    | 4%  |

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| Remplacements (contractuels) | 70% |
| Arrivées de contractuels     | 20% |
| Voie de mutation             | 4%  |
| Voie de détachement          | 3%  |
| Recrutement direct           | 1%  |

\* 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

### ➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

### ➔ 583 avancements d'échelon et 26 avancements de grade

### ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

|                                   | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe  | 2      | 1      |
| Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 0      |
| Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 0      |
| Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 0      |

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

|   |     |
|---|-----|
| Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) | 50% |
| Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)                 | 25% |
| Mœurs (dont harcèlement sexuel)   | 25% |

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 64,64 % des dépenses de fonctionnement

|                                  |                     |                              |                     |   |  |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|---|--|
| <b>Budget de fonctionnement*</b> | <b>27 318 093 €</b> | <b>Charges de personnel*</b> | <b>17 658 951 €</b> | ➔ | <b>Soit 64,64 % des dépenses de fonctionnement</b> |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|---|--|

\* Montant global

|  |                     |  |                  |
|--|---------------------|--|------------------|
| <b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b> | <b>11 571 766 €</b> | <b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b> | <b>798 831 €</b> |
| Primes et indemnités versées :                             | 1 848 497 €         |  |                  |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires :             | 370 438 €           |  |                  |
| Nouvelle Bonification Indiciaire :                         | 36 941 €            |  |                  |
| Supplément familial de traitement :                        | 70 783 €            |  |                  |
| Indemnité de résidence :                                   | 66 970 €            |  |                  |
| Complément de traitement indiciaire (CTI)                  | 436 004 €           |  |                  |

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

|                        | Catégorie A     |                 | Catégorie B     |                 | Catégorie C     |                 |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                        | Titulaire       | Contractuel     | Titulaire       | Contractuel     | Titulaire       | Contractuel     |
| Administrative         | 52 734 €        | 50 681 €        | 37 629 €        | 28 523 €        | 27 751 €        |                 |
| Technique              | s               |                 | 37 418 €        | 30 609 €        | 28 548 €        | 25 442 €        |
| Culturelle             |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| Sportive               |                 |                 | s               |                 |                 |                 |
| México-sociale         | 35 932 €        | 47 287 €        | 31 841 €        | 31 824 €        | 28 063 €        | 33 481 €        |
| Police                 |                 |                 | s               |                 | 28 087 €        |                 |
| Incendie               |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| Animation              |                 |                 | s               |                 | 25 497 €        | 23 397 €        |
| <b>Toutes filières</b> | <b>41 511 €</b> | <b>48 356 €</b> | <b>33 064 €</b> | <b>31 329 €</b> | <b>28 083 €</b> | <b>31 998 €</b> |

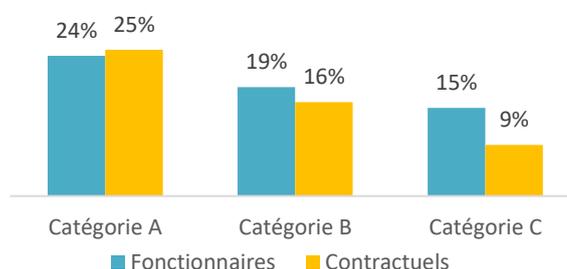
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,97 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

|  |               |
|--|---------------|
| <b>Fonctionnaires</b>                      | <b>16,99%</b> |
| <b>Contractuels sur emplois permanents</b> | <b>12,71%</b> |
| <b>Ensemble</b>                            | <b>15,97%</b> |

#### 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

- ⇒ 4118,73 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 38315,33 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

En 2022, 8 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 56,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

|  | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)   | 8,63%          | 2,83%                   | 6,98%                      | 9,58%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 15,47%         | 2,83%                   | 11,88%                     | 9,58%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 16,36%         | 3,21%                   | 12,62%                     | 9,66%                       |

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)

➔ 85,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 42 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 8,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 50 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

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

➔ **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

Dernière mise à jour : 2020

## 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.

**22 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires\*

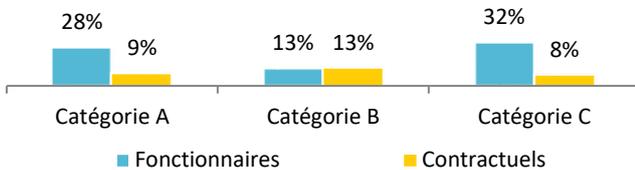
⇒ 91 % sont en catégorie C\*

⇒ 9 207 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

- ➔ En 2022, 22,5% 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 2022



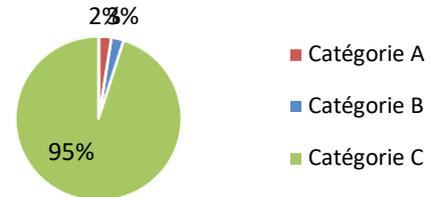
- ➔ 124 383 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

|                                    |      |
|------------------------------------|------|
| CNFPT                              | 80 % |
| Coût de la formation des apprentis | 13 % |
| Frais de déplacement               | 0 %  |
| Autres organismes                  | 7 %  |

- ➔ 2 023 jours de formation ont été réalisés par 2 023 agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 4,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

|                   |     |
|-------------------|-----|
| CNFPT             | 95% |
| Autres organismes | 5%  |

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

| Montants annuels                  | Santé    |
|-----------------------------------|----------|
| Montant global des participations | 26 916 € |
| 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

6 jours de grève recensés en 2022

- ➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité  
3 réunions du CHSCT

## 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 »

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>1. Absences compressibles :</b><br>Maladie ordinaire et accidents du travail | <b>2. Absences médicales :</b><br>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle | <b>3. Absences Globales :</b><br>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.