



## EXTRAIT DE DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 14 novembre 2024

*L'AN DEUX MILLE VINGT QUATRE le 14 novembre, le Conseil communautaire, légalement convoqué le 07 novembre 2024, s'est réuni à la Salle polyvalente de La Chapelle Blanche, en séance publique, sous la présidence de Béatrice SANTAIS.*

Nombre de membres en exercice : 63

Nombre de membres présents : 41

Nombre de membres votants : 52

Prénom	Nom	Communes	Présents	Avaient donné pouvoir	Absents et/ou excusés
Marc	DUPRAZ	APREMONT	X		
Patrice	DOMENGET (Suppléant)	ARBIN	X		
Catherine	BRISSE (Suppléante)	ARVILLARD	X		
Fabienne	PICHON-DEGUILHEM	BETTON BETTONNET		R. SAINT GERMAIN	X
Christophe	RUSPINI (Suppléant)	BOURGNEUF	X		
Yannick	LOGEROT	CHAMOUSSET	X		
Cécile	DEBRION	CHAMOIX SUR GELON			X
Eric	BARBIER	CHAMPLAURENT			X
Christelle	HUGONOT	CHATEAUNEUF	X		
Michel	RAVIER	CHIGNIN			X
Jean-Luc	BENETTI	COISE ST JEAN PIED GAUTHIER	X		
Arlette	BRET	COISE ST JEAN PIED GAUTHIER	X		
Jean-Michel	BLONDET	CRUET	X		
Alain	SIBUE	DETRIER			X
Eve	BUEVOZ	FRETERIVE	X		
Marc	GIRARD	HAUTEVILLE	X		
Stéphane	DUPARC	LA CHAPELLE BLANCHE	X		
Michel	DURET	LA CHAVANNE	X		
Ludovic	LAMBERT	LA CROIX DE LA ROCHETTE			X
Jean-François	CLARAZ	LA TABLE	X		
Jean-François	DUC	LA TRINITE	X		
Nathalie	POMEON	LAISSAUD	X		
Véronique	MASNADA (Suppléante)	LE BOURGET EN HUILE	X		
André	DAZY	LE PONTET		J. Y. BERGER SABATTEL	X
Sébastien	MARTINET	LE VERNEIL		J.F. CLARAZ	X
Jean-Claude	NICOLLE	LES MOLLETES			X
Jacqueline	SCHENKL	MONTENDRY			X
André	BUISSON	MONTMELIAN	X		
Sylvie	COMPOIS	MONTMELIAN	X		
Anne	CONAND	MONTMELIAN	X		
David	FAUCONET	MONTMELIAN	X		

Yves	PAVILLET	MONTMELIAN		B. SANTAIS	X
Béatrice	SANTAIS	MONTMELIAN	X		
Jean-Pierre	GUILLAUD	MYANS	X		
Giuseppina	PATRAS	MYANS			X
Lionel	MURAZ	PLANAISE	X		
Martine	BANNAY-CODET	PORTE DE SAVOIE			X
Jean-Jacques	BAZIN	PORTE DE SAVOIE	X		
Ghislain	GARLATTI	PORTE DE SAVOIE		J. P. GUILLAUD	X
Caroline	LEVANNIER	PORTE DE SAVOIE		F. VILLAND	X
Jacques	VELTRI	PORTE DE SAVOIE	X		
Franck	VILLAND	PORTE DE SAVOIE	X		
Jean-Yves	BERGER-SABATTEL	PRESLE	X		
Michel	SYMANZIK	ROTHERENS		C. FAVRE	X
Alain	COMBAZ	ST JEAN DE LA PORTE	X		
Michel	BOUVIER	ST PIERRE D'ALBIGNY		L. GOUVERNEUR	X
Lionel	GOUVERNEUR	ST PIERRE D'ALBIGNY	X		
Laëtitia	NOEL	ST PIERRE D'ALBIGNY		M. POMA	X
Martine	POMA	ST PIERRE D'ALBIGNY	X		
Virginie	REYNAUD	ST PIERRE D'ALBIGNY			X
Remy	SAINT GERMAIN	ST PIERRE D'ALBIGNY	X		
Isabelle	JARRIAND	ST PIERRE DE SOUCY		L. MURAZ	X
Emmanuel	COUX (Suppléant)	STE HELENE DU LAC	X		
David	ATES	VALGELON LA ROCHETTE	X		
Jean-Claude	BENGRIBA	VALGELON LA ROCHETTE	X		
Jacky	DONJON	VALGELON LA ROCHETTE	X		
Jacky	GACHET	VALGELON LA ROCHETTE	X		
Nathalie	REBATEL	VALGELON LA ROCHETTE		J. DONJON	X
Elodie	VANACKERE	VALGELON LA ROCHETTE			X
Eric	SANDRAZ	VILLARD D'HERY	X		
Jean-Claude	MESTRALLET	VILLARD SALLET	X		
Christiane	FAVRE	VILLARD-LEGER	X		
Denise	MARTIN	VILLAROUX	X		

## **188-2024 –APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023**

**Rapporteur :** Béatrice SANTAIS

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<sup>er</sup> janvier 2021 et ce pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Les collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents doivent établir leur propre RSU en s'appuyant sur la base des données sociales collectées par le centre de gestion.

Le RSU s'articule autour de différents indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociales et protection sociale, dialogue social, discipline).

A partir de ces indicateurs, le rapport doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social territorial ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité.
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle...).
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le RSU permet en outre d'établir un état des lieux chiffré à un instant T sur lequel reposent les lignes directrices de gestion (stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels). C'est un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour toute collectivité ou établissement public.

Les principaux éléments à relever dans ce millésime sont les suivants :

- Augmentation des effectifs de 14 agents dont 8 fonctionnaires.
- Les « mouvements du personnel » (page 4) sont liés principalement au renouvellement des contrats (CDD). De même, des postes restés vacants ont été pourvus en 2023, sachant qu'il n'y avait pas eu de création de postes en 2023. Ainsi, 14 nouveaux agents ont intégré la collectivité.
- L'effectif (indiqué page 1) de 218 agents au 31/12/2023 (photo instant T) est différent des 186 ETP indiqués page 3 qui sont les ETP rémunérés sur toute l'année.
- Légère augmentation de l'âge moyen des agents de la collectivité de 43 ans en 2022 à 44 ans en 2023. La collectivité n'est pas encore très impactée par des départs à la retraite (deux dossiers de retraite en moyenne ces dernières années).
- Concernant l'évolution professionnelle, deux agents ont bénéficié d'une promotion interne sur dix dossiers présentés.
- Le budget du personnel a augmenté en raison de l'arrivée de nouveaux agents mais également du fait de la revalorisation du point d'indice, de la modification de grilles indiciaires pour certaines catégories et du versement en fin d'année de la prime exceptionnelle « pouvoir d'achat ».
- Handicap : 9 agents avec reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ont été recensés. Pour respecter les 6 % d'obligation dans les effectifs, la collectivité devrait déclarer 12 agents ayant une RQTH pour ne pas verser la contribution annuelle au FIPHP. Cet organisme peut verser des aides à la collectivité pour participer à l'aménagement des postes de travail des personnes possédant la RQTH.
- Les absences entre l'année 2022 et 2023 ne sont pas comparables du fait que la moyenne calculée en 2023 intègre seulement les jours d'absence pour motifs médicaux « compressibles » (maladie ordinaire et accident de travail). Ne sont pas intégrées la grave maladie, la longue maladie et la maladie de longue durée comme sur les RSU des années précédentes.
- La participation de l'employeur concernant l'action sociale indiquée sur les RSU concerne la santé (participation de 8 € aux agents ayant personnellement une mutuelle santé labellisée) et la prévoyance (15 € au prorata du temps de travail aux agents adhérents à la mutuelle IPSEC proposée par la collectivité et à laquelle plus de 80 % de fonctionnaires cotisent).

Il est rappelé que la Communauté de communes et le CIAS ont mis en place également dans le cadre des prestations sociales, les titres restaurants (participation de 3 € par l'employeur sur une valeur de 5 € l'unité par ticket – 20 tickets par mois pour un temps complet) et l'adhésion au CNAS (coût annuel : 217€ par agent).

*Le Comité social territorial a rendu un avis favorable sur le RSU 2023 lors de sa séance du 15 octobre 2024.*

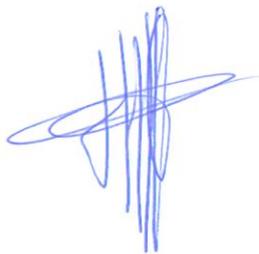
**Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, à l'unanimité :**

- **PREND ACTE** de la présentation du Rapport Social Unique de 2023 joint en annexe.

*La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Grenoble dans les deux mois suivant sa publication et sa notification.*

**La Secrétaire de séance**

**Christelle HUGONOT**



**La Présidente,**

**Béatrice SANTAIS**

