



PREF. 54  
06.12.23

**REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
du 21 novembre 2023  
Convocation du 3 novembre 2023  
Affichage le 30 novembre 2023**

**PRESENTS** : M. Laurent RIGHI ; M. Adrien ZOLFO ; M. Guy MICHEL ; M. José PLUVINET ; M. Ghislain ORSUCCI ; M. Frédéric KARLESKIND ; M. Gérard RAULET ; M. Christian BUNAR ; M. Laurent PODLESNIK ; M. Alain ECKEL ; M. Jean-Louis GOBERT (suppléant de M. JOUFFROY) ; M. Stéphane BRUSCO ; M. Claude BOCEK ; M. Gilles DESTREMONT ; M. Alain DYE PELLISSON (suppléant de M. PIERRET) ; M. Jean Patrick DALLA RIVA ; M. Daniel ROESER.

**EXCUSES ou REPRESENTES** : M. Patrice MARINI (pouvoir donné à M. RAULET) ; M. Daniel DROMRE ; M. Serge DE CARLI (pouvoir donné à M. RIGHI) ; M. Berardino PALLOTTA ; M. Michel JOUFFROY (représenté par M. GOBERT) ; M. Antoine FALCHI (pouvoir donné à M. BOCEK) ; M. Patrick RISSER (pouvoir donné à M. BRUSCO) ; M. Daniel CIMARELLI ; M. Jean-François MARIEMBERG ; M. Jean-Jacques PIERRET (représenté par M. DYE PELLISSON) ; M. Michel FAÏETA.

**ABSENTS** : Mme Edith COLIN ; M. Richard RAULLET ; M. Philippe PISIU ; M. Pierrick SPIZAK.

---

**Délibération n° : 2023-006-02**

**Objet : POINT N° 2 : Modification des statuts du SMTOM.**

Pour faire suite à la demande d'adhésion de la Communauté de Communes du Pays de Montmédy au SMTOM adoptée par son conseil communautaire en date du 27 septembre 2023 et approuvée par le conseil syndical par délibération du 11 octobre 2023, il est proposé de modifier les statuts du syndicat.

Cette modification intègre également le changement d'adresse du siège du syndicat ainsi que les modalités de calcul de la contribution appelée auprès des collectivités membres.

Le projet de statuts modifiés a été remis aux membres du Conseil pour information et remarques éventuelles. Les nouveaux statuts seront soumis à vote lors du conseil du 5 décembre 2023.

**Le Conseil d'Administration est informé des modifications des statuts prévues avant leur adoption lors du prochain conseil.**

**POUR EXTRAIT CONFORME**

**Le PRESIDENT**

**Laurent RIGHI**

S.M.T.O.M Région de Villerupt  
RD 125 - Route de MORFONTAINE  
54920 Villers-la-Montagne







PREF 54  
06-12-23

**SYNDICAT MIXTE DE TRAITEMENT  
DES ORDURES MENAGERES  
DE LA REGION DE VILLERUPT**

**STATUTS**

*Adoptés par délibération du CA du SMTOM du 20/12/2000  
Et approuvés par arrêté inter préfectoral des 22 et 30/05/2001,  
à l'exception des alinéas 3 et 4 de l'article 3*

**ARTICLE 1<sup>er</sup>** - Les présents statuts se substituent à ceux adoptés par délibération du Conseil d'Administration du SMTOM le ~~29 mars 1994~~ 20 décembre 2000, et approuvés par arrêté inter préfectoral en date du ~~3 avril 1995 et du 20 avril 1995~~ 22 mai et 30 mai 2001 de Messieurs les Préfets de MEURTHE et MOSELLE et de MOSELLE.

**ARTICLE 2** - Le Syndicat Mixte de Traitement des Ordures Ménagères de la Région de VILLERUPT (SMTOM) est formé entre les communes et ~~les établissements publics locaux de coopération intercommunale~~ les intercommunalités adhérentes rappelées en annexe, conformément aux articles L.5111-1 à L.5212-34, et L.5711.1 Code Général des Collectivités Territoriales.

**ARTICLE 3** - Le SMTOM a pour objet principal le traitement et la valorisation des déchets ménagers et assimilés, ainsi que toutes études, constructions, gestion et exploitation d'installations ou de services nécessaires à ce traitement et à cette valorisation.

Dans le cadre de la loi du 15.07.1975 modifiée et du décret du 03.02.1992 relatif aux plans d'élimination des déchets ménagers et assimilés, le SMTOM a une compétence collecte et transport pour les opérations de collecte sélective par apport volontaire des recyclables secs ou de la fraction fermentescible des ordures ménagères.

Le SMTOM pourra par ailleurs proposer ses services aux collectivités adhérentes ou clientes qui en formuleront le souhait, pour organiser sur leur territoire une collecte sélective en porte à porte.

En outre, afin de faciliter la réalisation de son objet, le SMTOM pourra également proposer ses services aux collectivités pour assurer la collecte, le transport et le traitement de leurs déchets ménagers résiduels, ainsi que l'étude, la construction et la gestion de déchetteries ou de centres de tri, ces prestations ne dessaisissant pas les collectivités concernées de leurs compétences en la matière.

**ARTICLE 4** - Le siège du SMTOM est fixé à ~~la Mairie de VILLERUPT Villers-la-Montagne~~ RD 125 Route de Morfontaine -, où se tiendront normalement les réunions de Conseil d'Administration.

Ces réunions pourront toutefois se tenir en un autre lieu choisi par le Conseil d'Administration dans l'une des communes membres.

**ARTICLE 5** – Le Conseil d'Administration sera constitué de délégués des collectivités adhérentes, élus en application de l'article L 5211-7 du CGCT, en fonction de la population des collectivités :

- Population inférieure ou égale à 1000 habitants : 1 délégué
- Population comprise entre 1001 et 5000 habitants : 2 délégués
- Population comprise entre 5001 et 10 000 habitants : 3 délégués
- Population comprise entre 10 001 et 20 000 habitants : 5 délégués
- Population comprise entre 20 001 et 30 000 habitants : 7 délégués
- Population comprise entre 30 001 et 40 000 habitants : 9 délégués
- Population comprise entre 40 001 et 50 000 habitants : 11 délégués
- Population supérieure à 50 000 habitants : 13 délégués

Chaque délégué pourra se faire représenter au Conseil d'Administration par un suppléant également élu en application de l'article L 5211-7 du CGCT.

Une collectivité membre qui, par application du tableau ci-dessus, obtiendrait la moitié ou plus des délégués constituant le Conseil d'Administration, verra le nombre de ses délégués ramené à celui du premier strate de population directement inférieur qui donne droit à moins de la moitié du nombre de délégués constituant le Conseil d'Administration.

En cas d'adhésion de nouvelle collectivité, le tableau de représentation pourra être modifié de manière à ne pas bouleverser l'esprit des présents statuts.

Le Conseil d'Administration élit un président et des vice-présidents qui constituent le bureau du SMTOM., conformément aux dispositions de l'article L 5211-10 du CGCT.

**ARTICLE 6** - Le fonctionnement du SMTOM s'exercera conformément aux dispositions prévues par le Code Général des Collectivités Territoriales.

**ARTICLE 7** - Les charges du syndicat seront réparties entre les collectivités membres d'une part au prorata ~~des tonnages de déchets traités du nombre d'habitants~~, et d'autre part en fonction des autres services proposés ~~aux communes~~ en application des deux derniers alinéas de l'article 3 des présents statuts.

**ARTICLE 8** - L'adhésion d'une nouvelle collectivité est soumise aux dispositions de l'article L.5211-18 du Code Général des Collectivités Territoriales (modification du périmètre et régime des biens et des contrats).

**ARTICLE 9** - Le retrait d'une collectivité est soumis aux dispositions de l'article L.5211-19 du Code Général des Collectivités Territoriales.

**ARTICLE 10** - Le Syndicat ne pourra être dissous qu'en application de l'article 5212-33 du Code Général des Collectivités Territoriales.

**ARTICLE 11** - Les organes délibérants des Collectivités Adhérentes prendront l'engagement d'inscrire, chaque année, au budget de leurs Collectivités respectives, au titre des dépenses obligatoires et pendant la durée du Syndicat, les sommes nécessaires pour couvrir la contribution à la charge de leurs collectivités.



PREF. 54  
06.12.23

**SYNDICAT MIXTE DE TRAITEMENT  
DES ORDURES MENAGERES  
DE LA REGION DE VILLERUPT**

**ANNEXE AUX STATUTS : INTERCOMMUNALITES MEMBRES :**

- Grand Longwy Agglomération (GLA)
- Communauté de Communes du Pays Haut Val d'Alzette (CCPHVA)
- Communauté de Communes Terre Lorraine du Longuyonnais (CC T2L)
- SICOM de Piennes
- Communauté de Communes du Pays de Montmédy

PROJET





PREF. 54  
06.12.23

**REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**du 21 novembre 2023**  
**Convocation du 3 novembre 2023**  
**Affichage le 30 novembre 2023**

**PRESENTS** : M. Laurent RIGHI ; M. Adrien ZOLFO ; M. Guy MICHEL ; M. José PLUVINET ; M. Ghislain ORSUCCI ; M. Frédéric KARLESKIND ; M. Gérard RAULET ; M. Christian BUNAR ; M. Laurent PODLESNIK ; M. Alain ECKEL ; M. Jean-Louis GOBERT (suppléant de M. JOUFFROY) ; M. Stéphane BRUSCO ; M. Claude BOCEK ; M. Gilles DESTREMONT ; M. Alain DYE PELLISSON (suppléant de M. PIERRET) ; M. Jean Patrick DALLA RIVA ; M. Daniel ROESER.

**EXCUSES ou REPRESENTES** : M. Patrice MARINI (pouvoir donné à M. RAULET) ; M. Daniel DROMRE ; M. Serge DE CARLI (pouvoir donné à M. RIGHI) ; M. Berardino PALLOTTA ; M. Michel JOUFFROY (représenté par M. GOBERT) ; M. Antoine FALCHI (pouvoir donné à M. BOCEK) ; M. Patrick RISSER (pouvoir donné à M. BRUSCO) ; M. Daniel CIMARELLI ; M. Jean-François MARIEMBERG ; M. Jean-Jacques PIERRET (représenté par M. DYE PELLISSON) ; M. Michel FAÏETA.

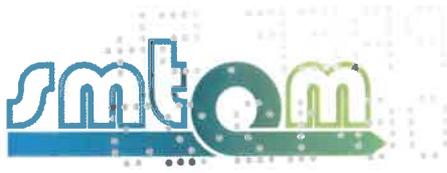
**ABSENTS** : Mme Edith COLIN ; M. Richard RAULLET ; M. Philippe PISIU ; M. Pierrick SPIZAK.

**Délibération n° : 2023-006-04**

**Objet : POINT N° 4 : Calendrier des réunions pour 2024.**

Il est proposé d'arrêter le calendrier suivant pour les réunions de 2024 :

	<b>C.A.</b>	<b>Bureau Préparatoire</b>	<b>Objets Principaux</b>
<b>1</b>	Mardi 21 novembre 2023 à 16h		
<b>2</b>	Mardi 5 décembre 2023 à 17 H 00	Mardi 21 novembre 2023 à 15 h	<b>Tarifcation 2024</b>
<b>3</b>	Mardi 30 janvier 2024 à 17 H 30	Mardi 16 janvier 2024 à 14 h	<b>ROB 2024</b>
<b>4</b>	Lundi 18 mars 2024 à 17 H 30	Mardi 5 mars 2024 à 14 h	<b>CA 2023</b> <b>BP 2024</b>
<b>5</b>	Mardi 25 juin 2024 à 17h30	Mardi 11 juin 2024 à 14h	
<b>6</b>	Mardi 8 octobre 2024 à 17h30	Mardi 24 septembre 2024 à 14h	
<b>7</b>	Mardi 3 décembre 2024 à 17h00	Mardi 19 novembre 2024 à 14h	<b>Tarifcation 2025</b>



**Le Conseil d'Administration prend note de ce calendrier.**

**POUR EXTRAIT CONFORME**

**Le PRESIDENT**

**Laurent RIGHI**

S.M. Villers-la-Montagne  
RD 125 - MORFONTAINE  
54920 Villers-la-Montagne



**REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**du 21 novembre 2023**  
**Convocation du 3 novembre 2023**  
**Affichage le 30 novembre 2023**

**PRESENTS** : M. Laurent RIGHI ; M. Adrien ZOLFO ; M. Guy MICHEL ; M. José PLUVINET ; M. Ghislain ORSUCCI ; M. Frédéric KARLESKIND ; M. Gérard RAULET ; M. Christian BUNAR ; M. Laurent PODLESNIK ; M. Alain ECKEL ; M. Jean-Louis GOBERT (suppléant de M. JOUFFROY) ; M. Stéphane BRUSCO ; M. Claude BOCEK ; M. Gilles DESTREMONT ; M. Alain DYE PELLISSON (suppléant de M. PIERRET) ; M. Jean Patrick DALLA RIVA ; M. Daniel ROESER.

**EXCUSES ou REPRESENTES** : M. Patrice MARINI (pouvoir donné à M. RAULET) ; M. Daniel DROMRE ; M. Serge DE CARLI (pouvoir donné à M. RIGHI) ; M. Berardino PALLOTTA ; M. Michel JOUFFROY (représenté par M. GOBERT) ; M. Antoine FALCHI (pouvoir donné à M. BOCEK) ; M. Patrick RISSER (pouvoir donné à M. BRUSCO) ; M. Daniel CIMARELLI ; M. Jean-François MARIEMBERG ; M. Jean-Jacques PIERRET (représenté par M. DYE PELLISSON) ; M. Michel FAÏETA.

**ABSENTS** : Mme Edith COLIN ; M. Richard RAULLET ; M. Philippe PISIU ; M. Pierrick SPIZAK.

---

**Délibération n° : 2023-006-05**

**Objet : POINT N° 5 : Présentation du Rapport Social Unique 2022 (RSU).**

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient remplacer le "Bilan social" qui s'opérait tous les deux ans.

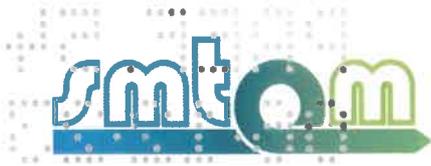
Ce rapport annuel rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Il s'articule autour de plusieurs thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, la prévention, le dialogue social, la formation, la GPEEC.).

Le RSU comprend les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Rapport de situation comparée).

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 ainsi que l'arrêté du 10 décembre 2021 « relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique » fixent les conditions, les modalités de sa mise en œuvre ainsi que la liste des indicateurs.

Conformément aux articles L. 231-1 et L. 232-1 du CGFP, les données à partir desquelles est élaboré le RSU sont renseignées dans une base de données sociales.

Le RSU de l'année 2022 joint en annexe est présenté aux membres du conseil.



**Le Conseil d'Administration prend acte de ce rapport.**

**POUR EXTRAIT CONFORME**

**Le PRESIDENT**

S.M.T.O.M. Région de Villers-rupt  
RD 125 - Route de MORFONTAINE  
54920 Villers-la-Montagne

**Laurent RIGHI**



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



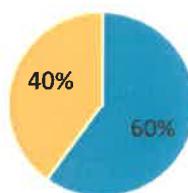
## SYND MIXTE TRAIT ORDUR MENAG REGION VILL

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 de Meurthe-et-Moselle.

### Effectifs

#### 5 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 3 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

#### 1 contractuel permanent en CDI

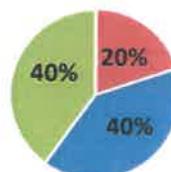
Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

#### Répartition par filière et par statut

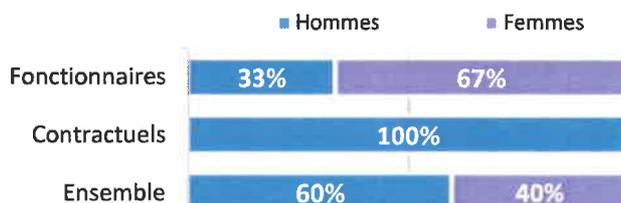
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	100%		60%
Technique		100%	40%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### Répartition par genre et par statut

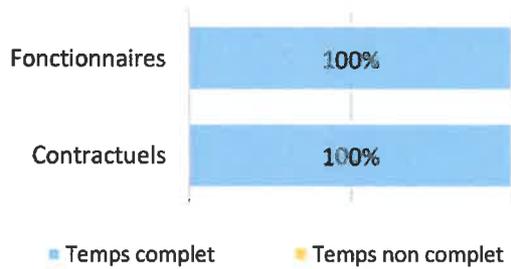


#### Les principaux cadres d'emplois

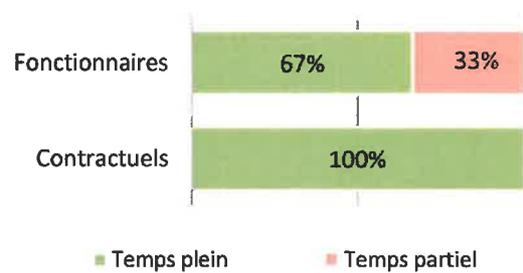
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoint administratifs	40%
Rédacteurs	20%
Ingénieurs en chef	20%
Techniciens	20%

## 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



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

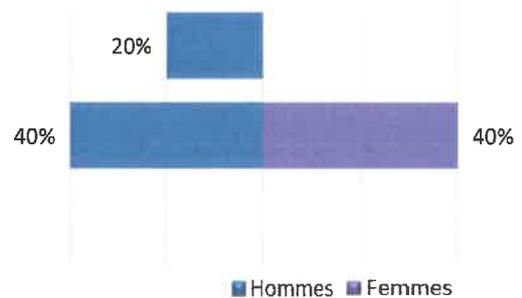
0% des hommes à temps partiel  
50% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,83	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,00	de 30 à 49 ans
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>43,50</b>	de - de 30 ans
Tranche d'âge		

Pyramide des âges  
des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### 3,62 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 2,29 fonctionnaires
- > 1,33 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

6 588 heures travaillées rémunérées en 2022

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- En 2022, 2 arrivées d'agents permanents et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
4 agents	5 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➔	100,0%
<b>Ensemble</b>	➔	<b>25,0%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	100%
-----------	------

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	50%
Arrivées de contractuels	50%

\* 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

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

- 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

- 2 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 3,2 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>9 032 101 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>289 174 €</b>	➔	<b>Soit 3,2 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>209 105 €</b>	<b>Rémunération - emploi non permanent :</b>	<b>0 €</b>
Primes et indemnités versées :	56 434 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	11 432 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 430 €		
Supplément familial de traitement :	39 €		
Indemnité de résidence :	1 143 €		
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		s	
Technique		s		s		
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>		s	s	s	s	

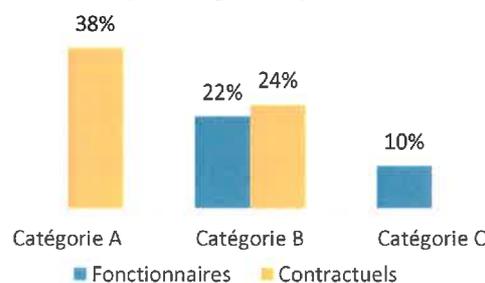
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 26,99 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>16,05%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>35,66%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>26,99%</b>

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



Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

385 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022

43 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

## Absences

➔ En moyenne, 24 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2022

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,58%	0,00%	3,95%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,58%	0,00%	3,95%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,58%	0,00%	3,95%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Les jours d'absence pour motif médical ne concernent qu'un seul agent, fonctionnaire stagiaire, absent 72 jours avant de démissionner.

Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents

## Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2022

## 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 : **935 €**
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

## 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.

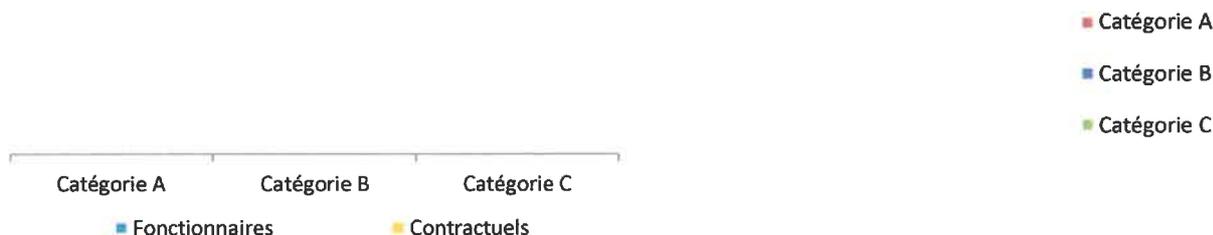
**1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

## Formation

➤ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2022

➤ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2022



➤ 1 652 € ont été consacrés à la formation en 2022

> Aucun jour de formation

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT	95 %
Coût de la formation des apprentis	5 %

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➤ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	6 861 €	4 381 €
Montant moyen par bénéficiaire	1 715 €	1 460 €

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## Relations sociales

➤ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

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

Date de publication : octobre 2023

Version 4





PRÉF. 54  
06.12.23

**REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
du 21 novembre 2023  
Convocation du 3 novembre 2023  
Affichage le 30 novembre 2023**

**PRESENTS** : M. Laurent RIGHI ; M. Adrien ZOLFO ; M. Guy MICHEL ; M. José PLUVINET ; M. Ghislain ORSUCCI ; M. Frédéric KARLESKIND ; M. Gérard RAULET ; M. Christian BUNAR ; M. Laurent PODLESNIK ; M. Alain ECKEL ; M. Jean-Louis GOBERT (suppléant de M. JOUFFROY) ; M. Stéphane BRUSCO ; M. Claude BOCEK ; M. Gilles DESTREMONT ; M. Alain DYE PELLISSON (suppléant de M. PIERRET) ; M. Jean Patrick DALLA RIVA ; M. Daniel ROESER.

**EXCUSES ou REPRESENTES** : M. Patrice MARINI (pouvoir donné à M. RAULET) ; M. Daniel DROMRE ; M. Serge DE CARLI (pouvoir donné à M. RIGHI) ; M. Bernardino PALLOTTA ; M. Michel JOUFFROY (représenté par M. GOBERT) ; M. Antoine FALCHI (pouvoir donné à M. BOCEK) ; M. Patrick RISSER (pouvoir donné à M. BRUSCO) ; M. Daniel CIMARELLI ; M. Jean-François MARIEMBERG ; M. Jean-Jacques PIERRET (représenté par M. DYE PELLISSON) ; M. Michel FAÏETA.

**ABSENTS** : Mme Edith COLIN ; M. Richard RAULLET ; M. Philippe PISIU ; M. Pierrick SPIZAK.

---

**Délibération n° : 2023-006-06**

**Objet : POINT N° 6 : Participation à la protection sociale complémentaire (Prévoyance).**

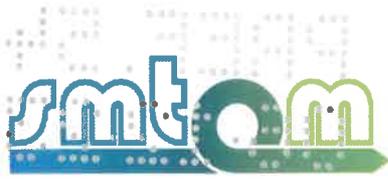
Le Conseil d'Administration

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;  
VU le Code des Assurances ;  
VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et notamment son article 25 alinéa 6 ;  
VU le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Considérant la délibération du 5 décembre 2022 qui fixait la participation du SMTOM selon les modalités suivantes :

- ✓ Risque « incapacité temporaire de travail » Indemnités journalières à 95 % (1,008%)
- ✓ Risque invalidité de niveau 1 (1,061%)
- ✓ Risque décès (0,372%)
- ✓ Risque perte de retraite (0,35%)

Cette année, l'actualité sociale en France impacte fortement la mutuelle. En effet, la loi portant sur la réforme des retraites a reculé l'âge légal de départ de 62 à 64 ans et a augmenté la durée de cotisations nécessaire à l'acquisition d'une retraite à taux plein. Cette évolution législative a pour conséquence de maintenir en activité des agents sur une période plus longue, d'accroître la fréquence et la durée probable des arrêts de travail.



Compte tenu de l'obligation de prendre en compte ces dispositions obligatoires et réglementaires, la GMI réindexe donc au 1<sup>er</sup> janvier 2024 le contrat, passant ainsi d'un taux global de 2,791% à 2,917%.

Cette évolution représente une augmentation pour le SMTOM de l'ordre de 300 € pour l'année.

**Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, prend en compte l'augmentation des cotisations pour 2024 et approuve la prise en charge de la prévoyance au taux de 2,917%.**

**POUR EXTRAIT CONFORME**

**Le PRESIDENT**

S.M.T.O.M Région de Villers-la-Montagne  
RD 125 - Route de Morfontaine  
54920 Villers-la-Montagne

**Laurent RIGHI**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Laurent Righi', is written over the printed address of the S.M.T.O.M. Région de Villers-la-Montagne.

**REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**du 21 novembre 2023**  
**Convocation du 3 novembre 2023**  
**Affichage le 30 novembre 2023**

**PRESENTS** : M. Laurent RIGHI ; M. Adrien ZOLFO ; M. Guy MICHEL ; M. José PLUVINET ; M. Ghislain ORSUCCI ; M. Frédéric KARLESKIND ; M. Gérard RAULET ; M. Christian BUNAR ; M. Laurent PODLESNIK ; M. Alain ECKEL ; M. Jean-Louis GOBERT (suppléant de M. JOUFFROY) ; M. Stéphane BRUSCO ; M. Claude BOCEK ; M. Gilles DESTREMONT ; M. Alain DYE PELLISSON (suppléant de M. PIERRET) ; M. Jean Patrick DALLA RIVA ; M. Daniel ROESER.

**EXCUSES ou REPRESENTES** : M. Patrice MARINI (pouvoir donné à M. RAULET) ; M. Daniel DROMRE ; M. Serge DE CARLI (pouvoir donné à M. RIGHI) ; M. Berardino PALLOTTA ; M. Michel JOUFFROY (représenté par M. GOBERT) ; M. Antoine FALCHI (pouvoir donné à M. BOCEK) ; M. Patrick RISSER (pouvoir donné à M. BRUSCO) ; M. Daniel CIMARELLI ; M. Jean-François MARIEMBERG ; M. Jean-Jacques PIERRET (représenté par M. DYE PELLISSON) ; M. Michel FAÏETA.

**ABSENTS** : Mme Edith COLIN ; M. Richard RAULLET ; M. Philippe PISIU ; M. Pierrick SPIZAK.

---

**Délibération n° : 2023-006-07**

**Objet : POINT N° 7 : Demande de subvention de la commune de Grand Failly.**

Suite aux sollicitations de la commune de Grand Failly en 2022 et 2023, le conseil a décidé, par délibérations adoptées les 11 octobre 2022 et 10 octobre 2023, d'attribuer une subvention de 1 000 € à la commune au titre de l'animation territoriale « AUX Z'ARBRES CITOYENS » Journée de l'environnement et du développement durable.

Toutefois, le bénéficiaire de cette subvention n'est pas la commune mais l'Association Socio Culturelle de Grand Failly.

Il convient donc de préciser les délibérations sus mentionnées afin de pouvoir honorer les subventions dues au titre de 2022 et 2023.

**Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve cette modification et approuve le versement d'une subvention de 1 000 € à l'Association Socio Culturelle de Grand Failly et non à la commune de Grand Failly pour chaque exercice.**

**POUR EXTRAIT CONFORME**

**Le PRESIDENT**

**Laurent RIGHI**



S.M.T.O.M. Association de Grand Failly  
125 - route de la Chapelle  
64020 Villers-Marmont