



VILLE DE RIBEAUVILLE

**DEBAT D'ORIENTATIONS
BUDGETAIRES 2023**

Le calendrier budgétaire: 4 ETAPES

- LE DEBAT D'ORIENTATIONS
BUDGETAIRES: CM 9/3/2022
- LE COMPTE ADMINISTRATIF 2022:
- BUDGET PRIMITIF 2023:
- VOTE DES CA ET BP par le Conseil
Municipal avant le 15 Avril 2023

LE DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES

INFORMER SUR LA SITUATION
FINANCIERE DE LA VILLE

DISCUTER DES ORIENTATIONS
BUDGETAIRES A VENIR : fiscalité ; dette ;
investissements pluriannuels

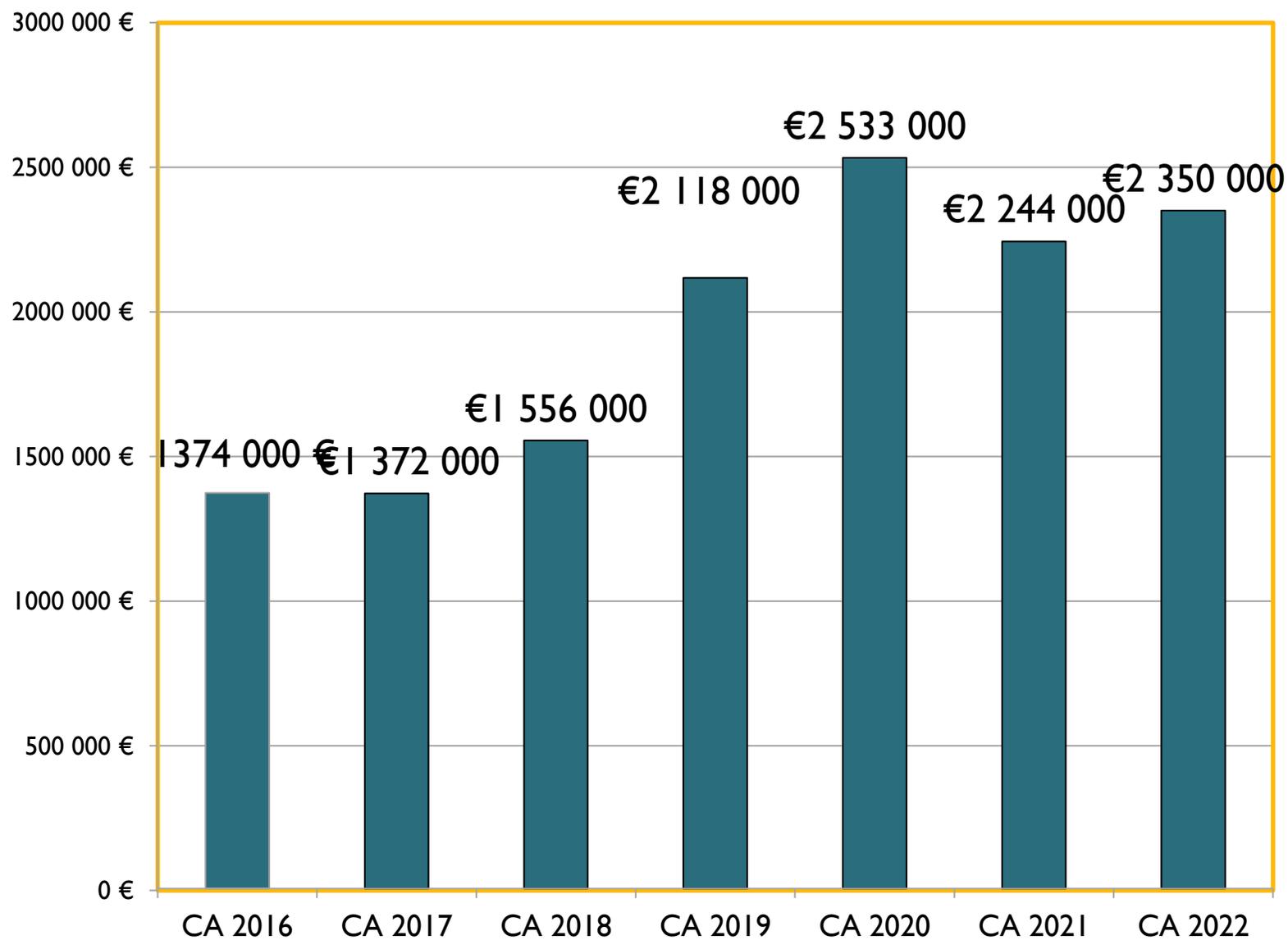
ELABORATION D'UN RAPPORT
D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES

Il ne donne pas lieu à un vote.

LE RESULTAT 2022

- Le compte administratif du budget communal 2022 a dégagé un excédent prévisionnel global de **2 350 000€** comprenant :
- un excédent de fonctionnement de **3 730 000€**
 - un déficit d'investissement après financement des reports de **1 380 000 €**

Compte Administratif: évolution de l'excédent



LE CONTEXTE GENERAL

Les orientations budgétaires 2023 sont marquées par un contexte de tensions internationales qui ont conduit notamment à la hausse du coût de l'énergie (avec des tarifs multipliés par 3, voire plus selon le type de contrat) et à la reprise de l'inflation à des taux inédits depuis 40 ans (près de 6% en moyenne).

Il en ressort une réduction de la capacité d'autofinancement heureusement atténuée par la dynamique des recettes, notamment celles liées à la taxe sur les jeux.

Ainsi, l'importance de l'excédent 2022 s'explique essentiellement par l'importance des recettes de fonctionnement constatées :

+ 1 912 000 €/ prévisions provenant:

- de la taxe sur les jeux et des droits de mutation (qui ont atteint des niveaux records)
- de la compensation de pertes de recettes liées au Covid qui a été maintenue en 2022 (717 000 € pour la période 2021) qui concernait surtout la taxe sur les jeux
- des ventes de bois.

En revanche, les dépenses de fonctionnement ont fortement progressé de 22 %:

- charges de personnel : +450 000 €
- charges générales + 460 000 €

Le Budget 2023 visera 4 objectifs prioritaires:

-contenir les dépenses de fonctionnement, notamment énergétiques liées à l'utilisation de l'espace public (bâtiments, éclairage public,...) tout en maintenant les services à la population

-investir dans la transition énergétique avec le développement du bois énergie et du photovoltaïque

- rationaliser l'utilisation des bâtiments communaux, avec l'acquisition du Collège Ste Marie. Cela permettra de réaliser des économies d'échelles en concentrant sur un même site les activités associatives .
- en parallèle , la vente d'immeubles faisant doublon financera cette acquisition.
- ne pas augmenter la fiscalité et maîtriser l'endettement

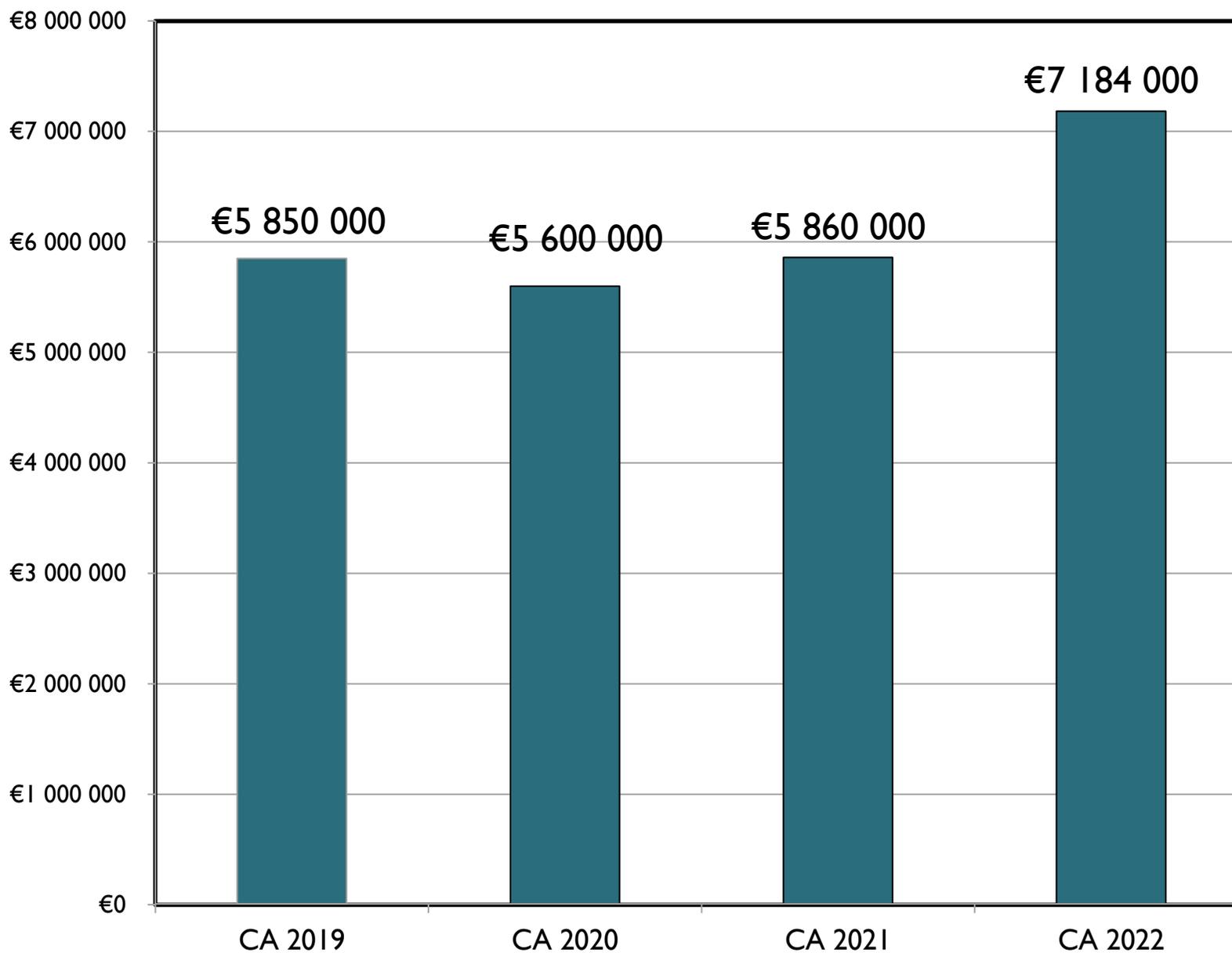


LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT



LES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

**Compte Administratif :DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT(hors amortissements et virement investissement) : + 22% entre 2021/ 2022
+ 1 324 000 €**





- Fiche du Trésor : comptes administratifs

En 2020: les dépenses réelles ont représenté
| **1 120€**/habitant contre
900€ : moyenne nationale

En 2021: | **1 170€**/habitant contre
929 €: moyenne nationale

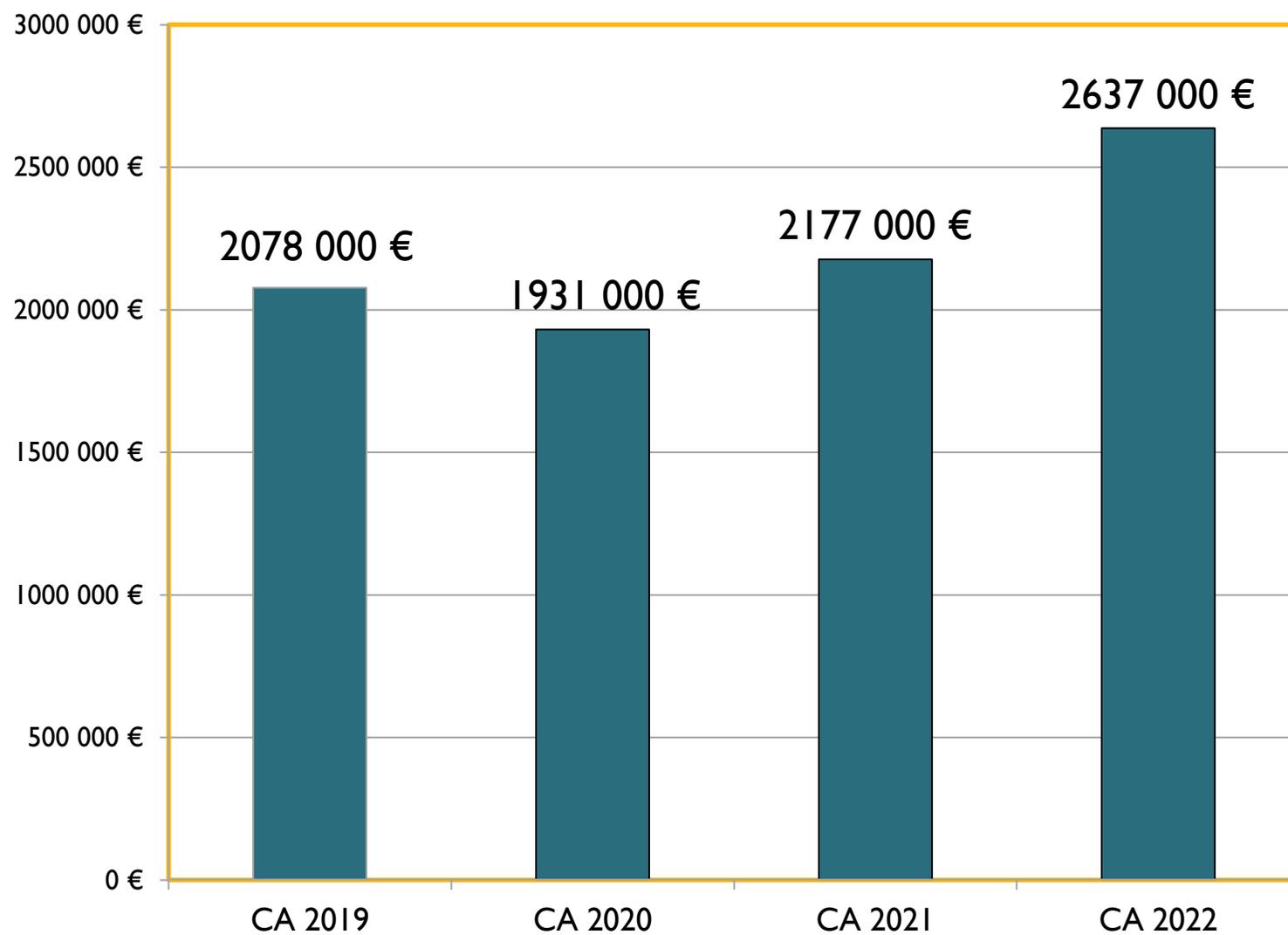
En 2022: | **1 436 €**/habitant



- **LES CHARGES A CARACTERE GENERAL**

- **Définition:** comprend les achats de fournitures (dont le poste énergie), les prestations de services externalisées et les impôts et taxes

Compte Administratif 2022 : Charges à caractère général :
+ 21% entre 2021/ 2022
+ 460 000 €



- 
- Cette forte progression s'explique d'une part par la reprise des activités et manifestations : par ex:
 - Parc: 246 000 €
 - Piscine Carola: 116 000 €; à voir pour la gestion 2023? Juin?
 - D'autre part, par l'inflation qui touche plusieurs secteurs : travaux publics, produits d'entretien, papier, carburants,....;
 - Pour 2023, la hausse est vertigineuse pour le poste énergie: les dépenses passent de 325 000 € en 2022 à 1 000 000 € en 2023
 - pour la part Electricité, le nouveau contrat avec EDF court jusqu'à la fin de l'année 2023 avec une estimation de 650 000 €
 - Pour la part Gaz, le nouveau contrat avec TOTAL couvre la période Mai- Décembre 2023 avec une estimation de 350 000 € y compris Janvier-Avril 2023

CHARGES GENERALES

- **BUDGET 2022 : 2 939 000€**
- **BUDGET 2023 : 3 475 000€
prévisionnel**

Soit une hausse prévisionnelle de 18,2 %

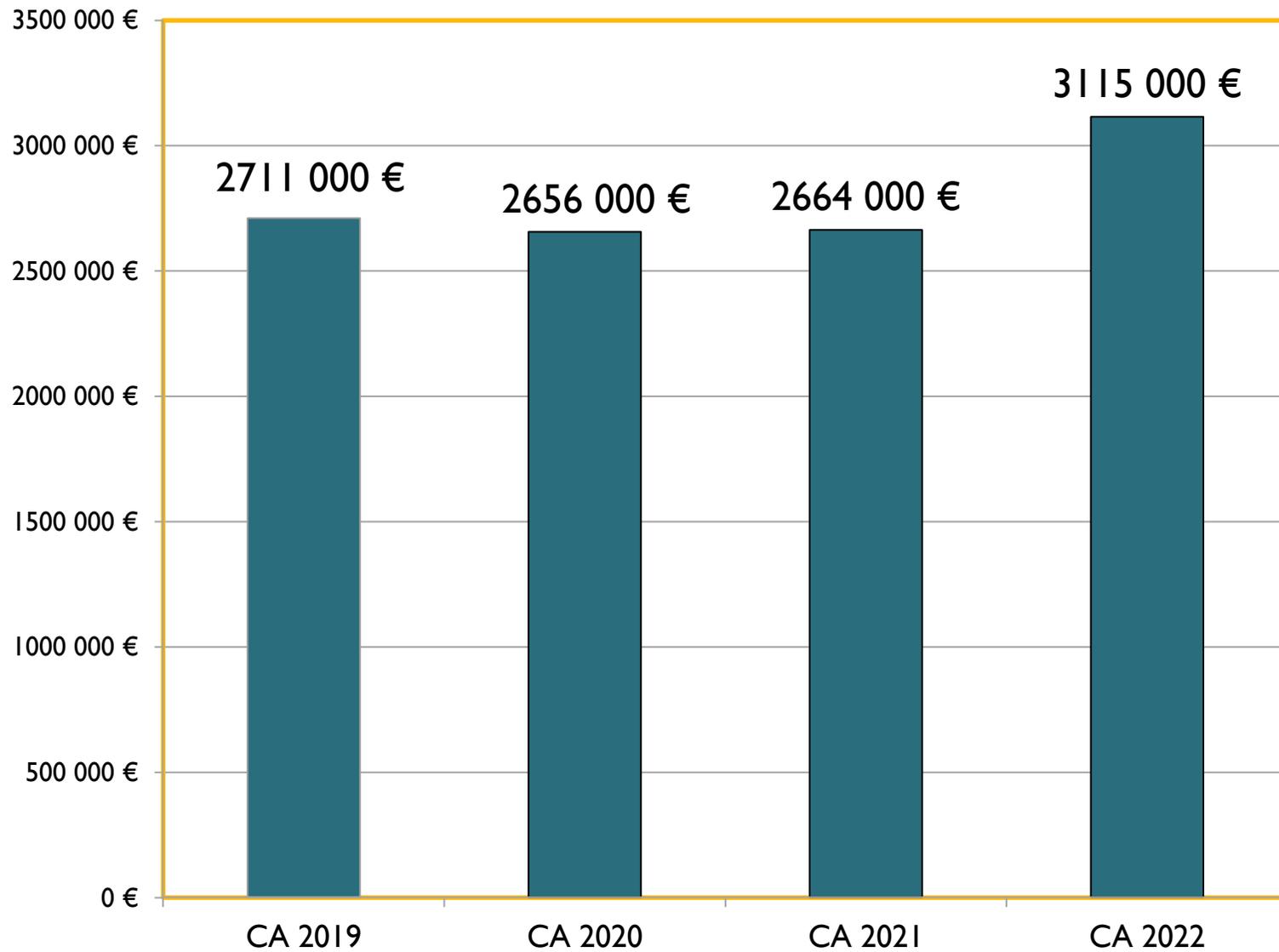
Soit + 536 000 €

LES CHARGES DE PERSONNEL

Définition: comprend la rémunération du personnel titulaire de la FPT, du personnel non titulaire (agents contractuels, saisonniers, intermittents du spectacle) et les personnels mis à disposition par un tiers (COMCOM, Manne emploi); s'y ajoutent les charges patronales, la cotisation au CNAS et l'assurance du personnel

Ratios: les charges de personnel se sont élevées à **532 € / habitant en 2021** et **623 € en 2022** (**458 €** en moyenne nationale), mais ne représentent que **47%** de nos dépenses réelles de fonctionnement (**54 %** moyenne nationale)

Compte Administratif, les charges de personnel :
+ 17 % entre 2021/ 2022
+ 451 000 €



- 
- **Cette progression en 2022 s'explique:**
 - Par l'augmentation du point d'indice à partir du mois de Juillet 2022 de 3,5 %: 100 000 € année pleine
 - Par la réouverture de la piscine Carola: 122 000 €
 - Par la création de postes : responsable de la Médiathèque, animatrice atelier arts graphiques, conseillère numérique: 100 000 €
 - Par le tuilage ou le remplacement temporaire sur certains postes
 - Par l'avancement des carrières (GVT)

- 
- **Evolution des effectifs en 2023:**
 - Intégration de l'ancienne gérante du camping au service Médiathèque au 1/3/2023 et départ à la retraite de l'actuelle responsable au 1/8/2023
 - Embauche d'un électricien à compter du 1/3/2023 en remplacement d'un départ à la retraite
 - Prolongation des contrats à temps partiel pour 2 agents (archives/ferronnier)
 - Pas d'augmentation indiciaire annoncée pour 2023
 - La réforme des retraites prévoit une hausse d'un point du taux de cotisation retraite à la CNRACL qui passerait de 30,65 à 31,65 %.
 - Revalorisation du SMIC de 1,81 % au 1/1/2023

CHARGES DE PERSONNEL

- **BUDGET 2022 : 3 162 000€**
- **BUDGET 2023 : 3 328 000€
prévisionnel**

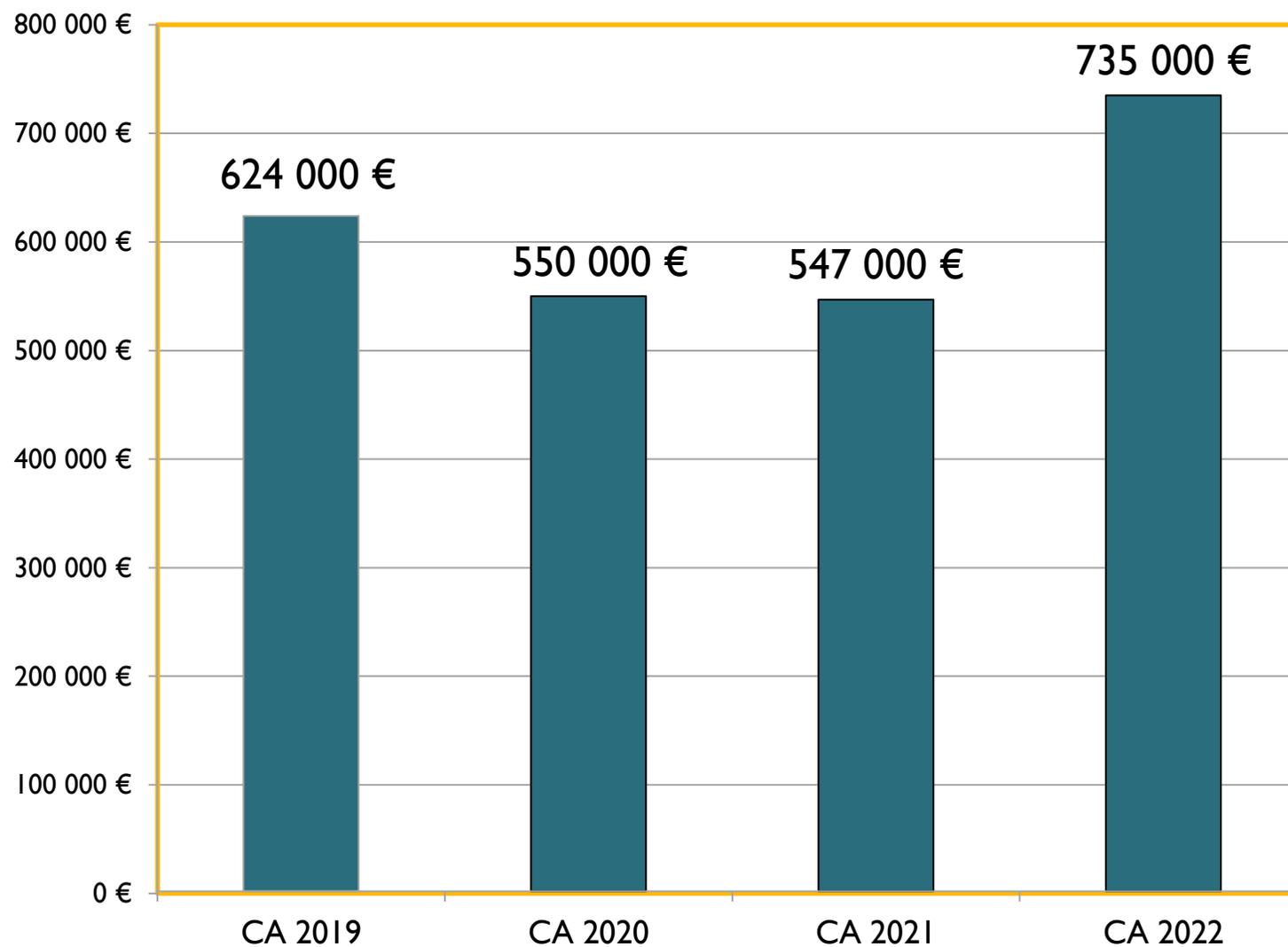
Soit une hausse prévisionnelle de 5,2 %



LES CHARGES DE GESTION **COURANTE**

Définition: comprend notamment la contribution au SDIS, les contributions aux organismes intercommunaux (ex Brigade Verte, SIVU,..), les indemnités des élus et les subventions aux associations ou particuliers

Compte Administratif, les charges de gestion courante (contributions, subventions) :
+ 34% entre 2021 et 2022
+ 188 000 €



- 
- Le montant des **subventions aux associations** est passé de 122 000 € en 2021 à 291 000 € en 2022 du fait:
 - De la reprise de manifestations : Festival de musique ancienne, Pfifferdaj (avec revalorisation des aides dans le contexte inflationniste des matières première)
 - De la subvention de 43 000 € attribuée par la Ministère des Affaires Etrangères et reversée au Gescod dans le cadre du soutien au Pool
 - Ces aides seront maintenues en 2023

- Parmi les autres postes de dépenses:
 - les indemnités de fonction: stable = 145 000 €
 - contribution SDIS: 142 000 € (+7 000€)
 - la contribution au SIVU Forêt qui gère la gestion de la main d'œuvre forestière: 100 000 € (stable) ; la réflexion sur le devenir du Syndicat reste d'actualité, avec des effectifs actuels réduits.
 - la prise en charge provisoire des dépenses de fct du Budget Gendarmerie (intérêts dette :25 000 €) ,dans l'attente de la perception des loyers versés par l'Etat.



LES CHARGES DE GESTION COURANTE

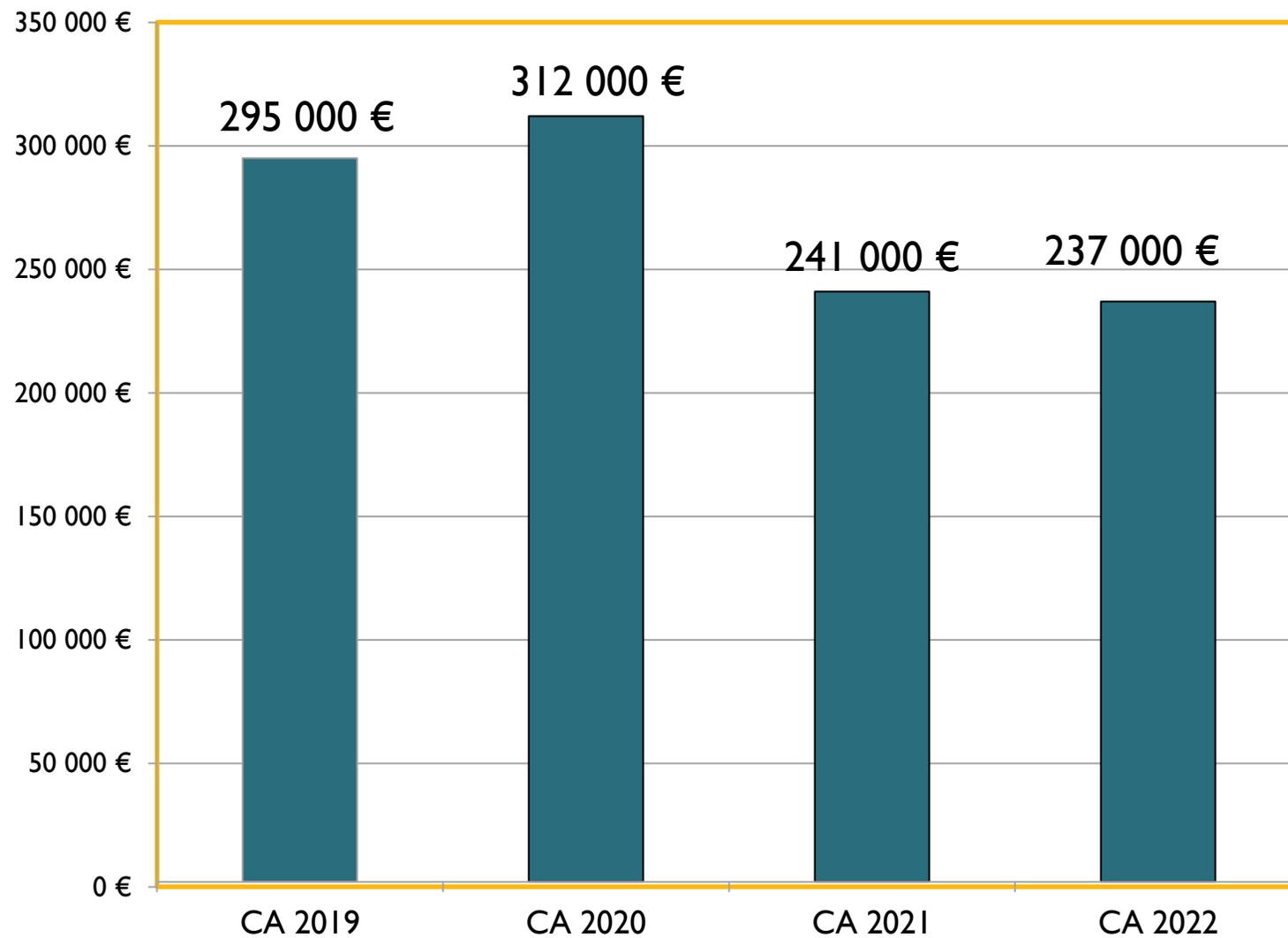
- **BUDGET 2022 : 782 000€**
- **BUDGET 2023 : 806 000€
prévisionnel**

- Soit une hausse de 3%

LE FPIC

- Le FPIC est un Fonds national de Péréquation des ressources Intercommunales et Communales ayant pour objet leur redistribution entre les Collectivités selon leur potentiel financier.
- La COMCOM et ses Communes membres y contribuent de façon importante: 1 109 000 € en 2022 (dont 237 000 € pour Ribeauvillé)
- Comme en 2021, cette baisse pourrait être liée la diminution du produit de la taxe sur les jeux qui est intégré dans le calcul du potentiel financier. Les droits de mutation sont désormais intégrés dans le calcul du potentiel financier (et donc du FPIC)
- Pour 2023, il sera proposé de budgéter une contribution de **280 000 €**.

Compte Administratif: le fonds de péréquation des ressources intercommunales et communales

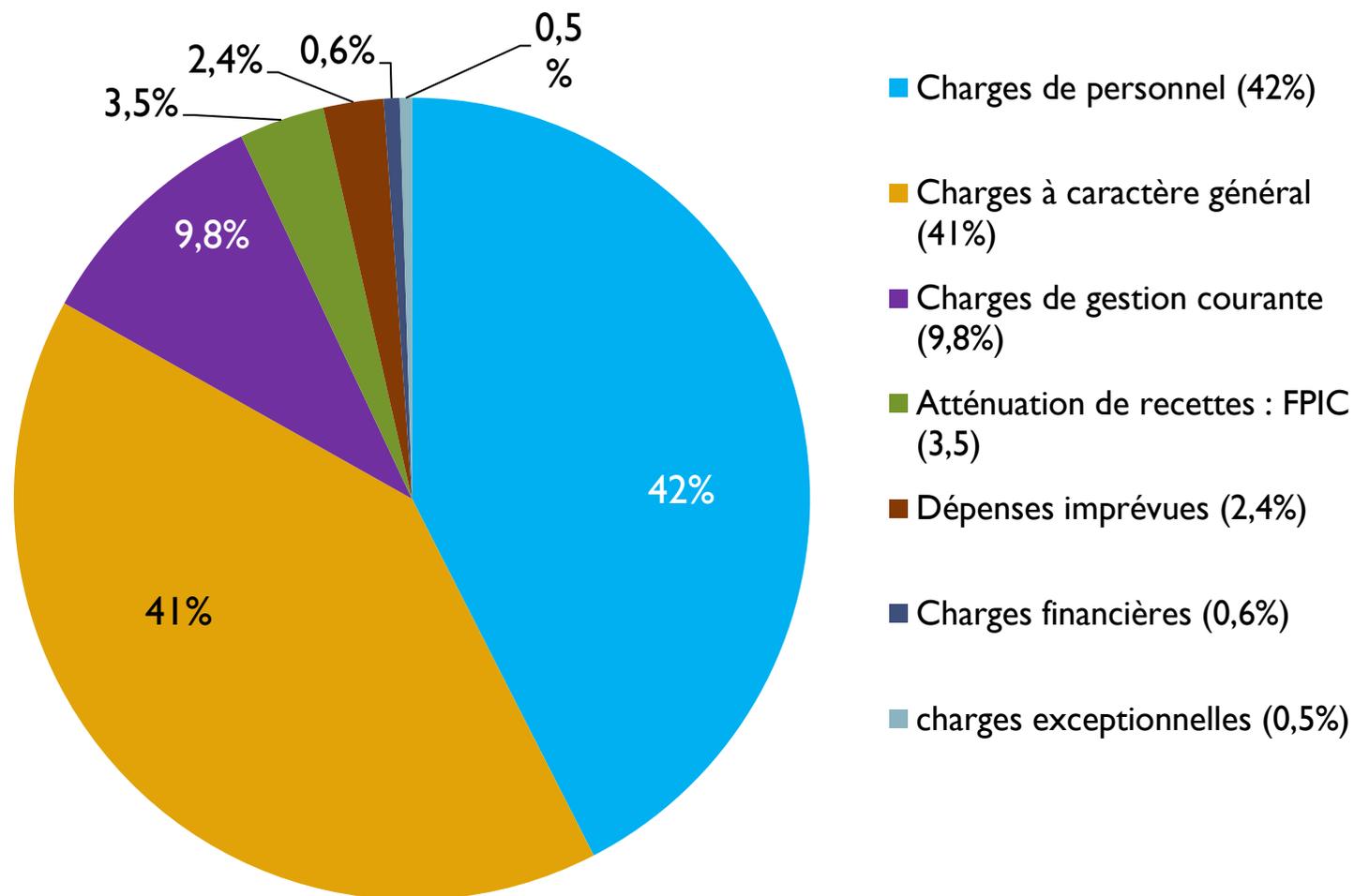


LES DEPENSES IMPREVUES

- Il s'agit d'une enveloppe destinée à engager rapidement des crédits budgétaires; son plafond est fixé à 7,5 % des dépenses réelles de fonctionnement
- Il sera proposé de fixer son montant à **200 000 €** pour 2023, soit un montant identique à l'année passée
- A noter ce poste disparaît avec le passage à la nouvelle norme comptable M57 en 2024.

ORIENTATIONS 2023

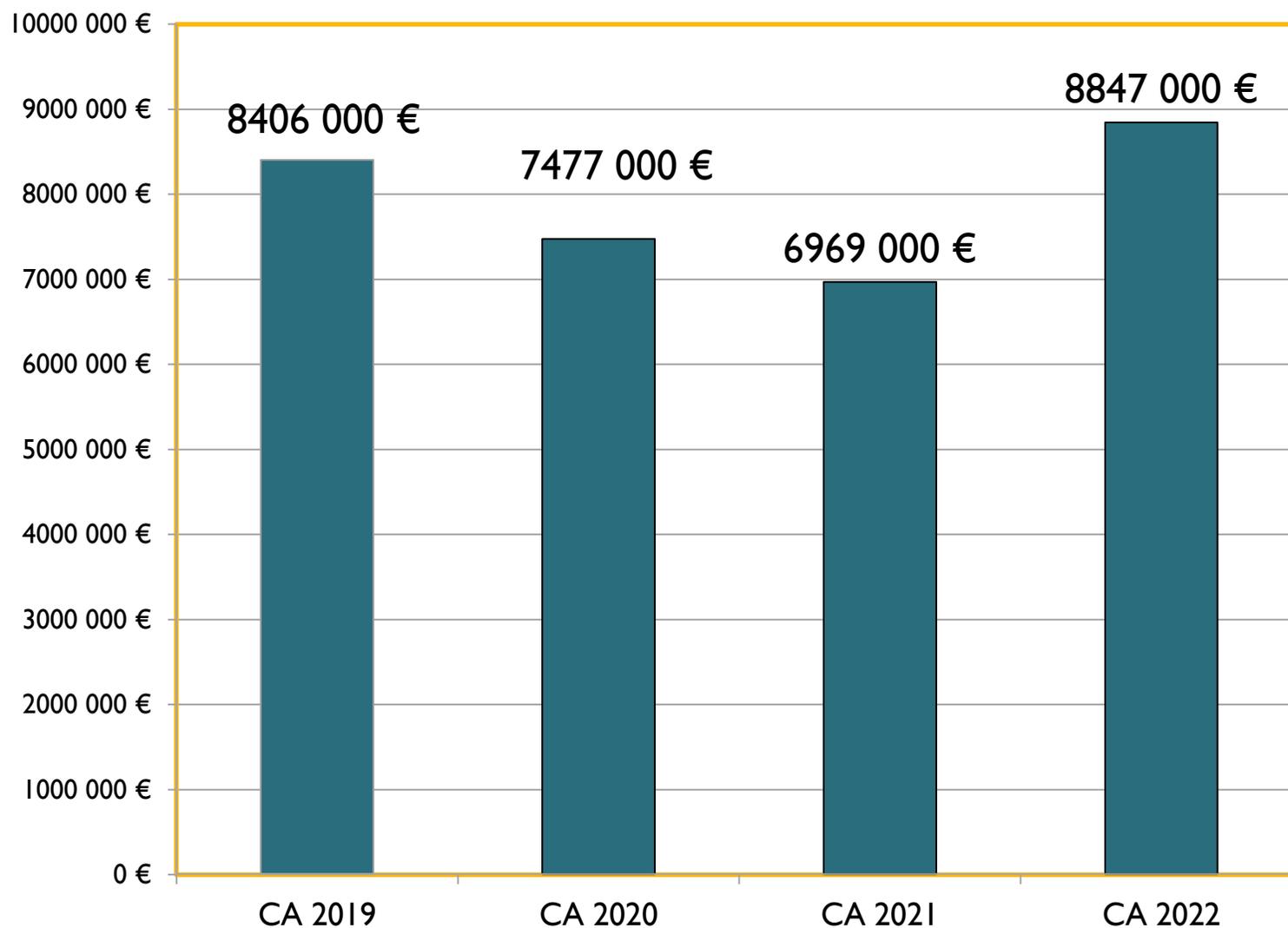
Structure prévisionnelle des dépenses réelles de fonctionnement du BP 2023





LES RECETTES DE FONCTIONNEMENT

Compte Administratif, les recettes réelles de fonctionnement (hors excédent reporté et travaux en régie) soit +27 % de 2021/2022



- Fiche du Trésor : comptes administratifs

En 2020, les recettes réelles ont représenté

1 523 €/ habitant

contre **1 061 €** en moyenne nationale

En 2021, les recettes réelles ont représenté

1 420 €/ habitant

contre **1 075 €** en moyenne nationale

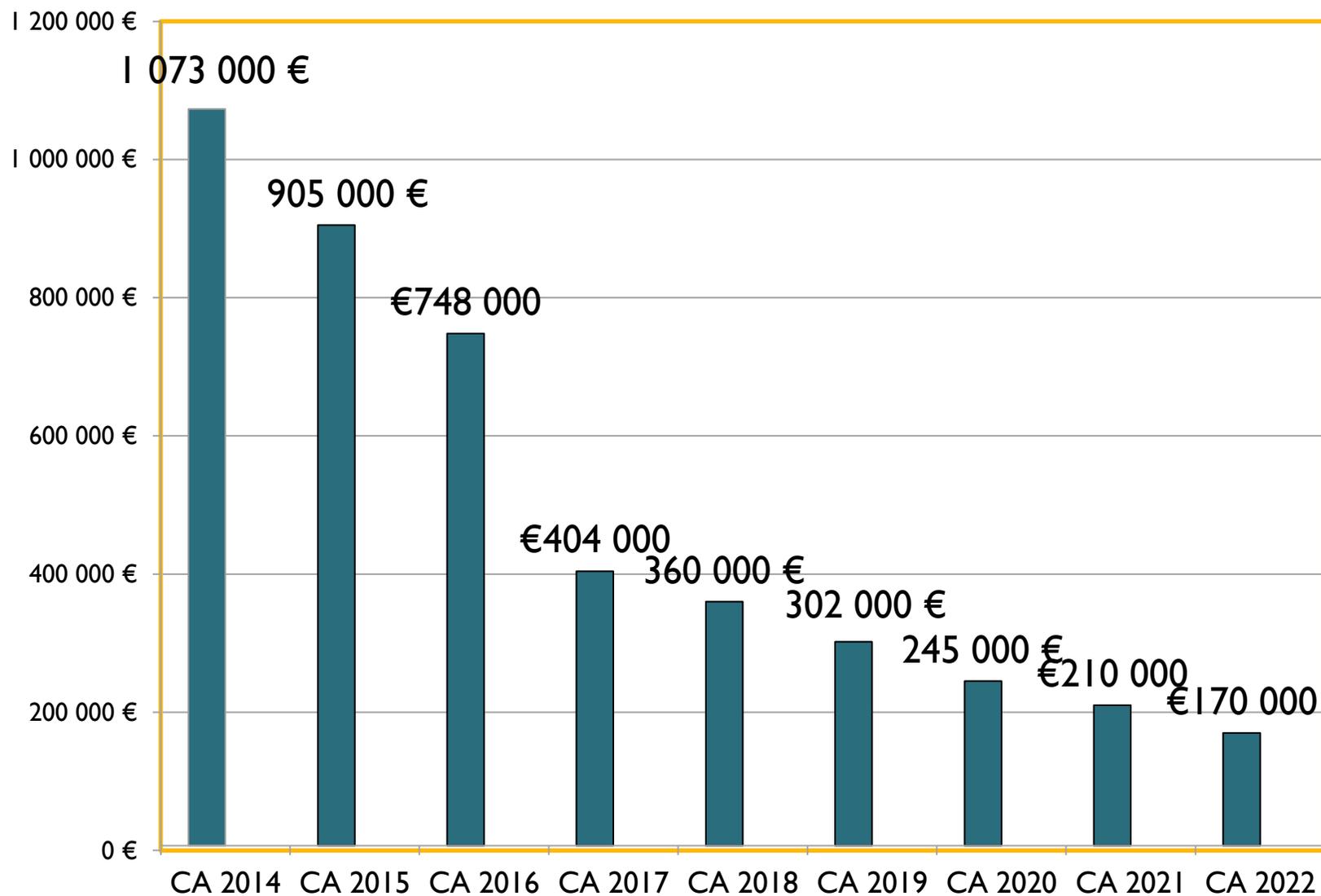
En 2022, les recettes réelles ont représenté

1 769 €/habitant

LA Dotation Globale de Fonctionnement

- Il s'agit de l'aide de l'Etat pour les Collectivités Locales
- Elle a 2 composantes pour Ribeauvillé:
- -la dotation forfaitaire: **35 000 €** en 2022
- -la dotation de solidarité rurale, destinée aux Communes ayant un rôle de bourg centre: **135 000 €** en 2022
- En baisse constante depuis 2011, elle sera certainement réduite à la DSR en 2023.

Compte Administratif, la Dotation Globale de Fonctionnement : - 19 % entre 2021/ 2022



FISCALITE LOCALE

- Taux et produits 2022:
 - TFPB : 23,24% : 1 569 000 €
 - TH résidences secondaires: 16,92 %: 80 000 €
 - TFPNB : 50,45% (49,86%): 159 000€
 - Coefficient correcteur: 50 000€
- Soit 1 858 000 €**

BUDGET 2023

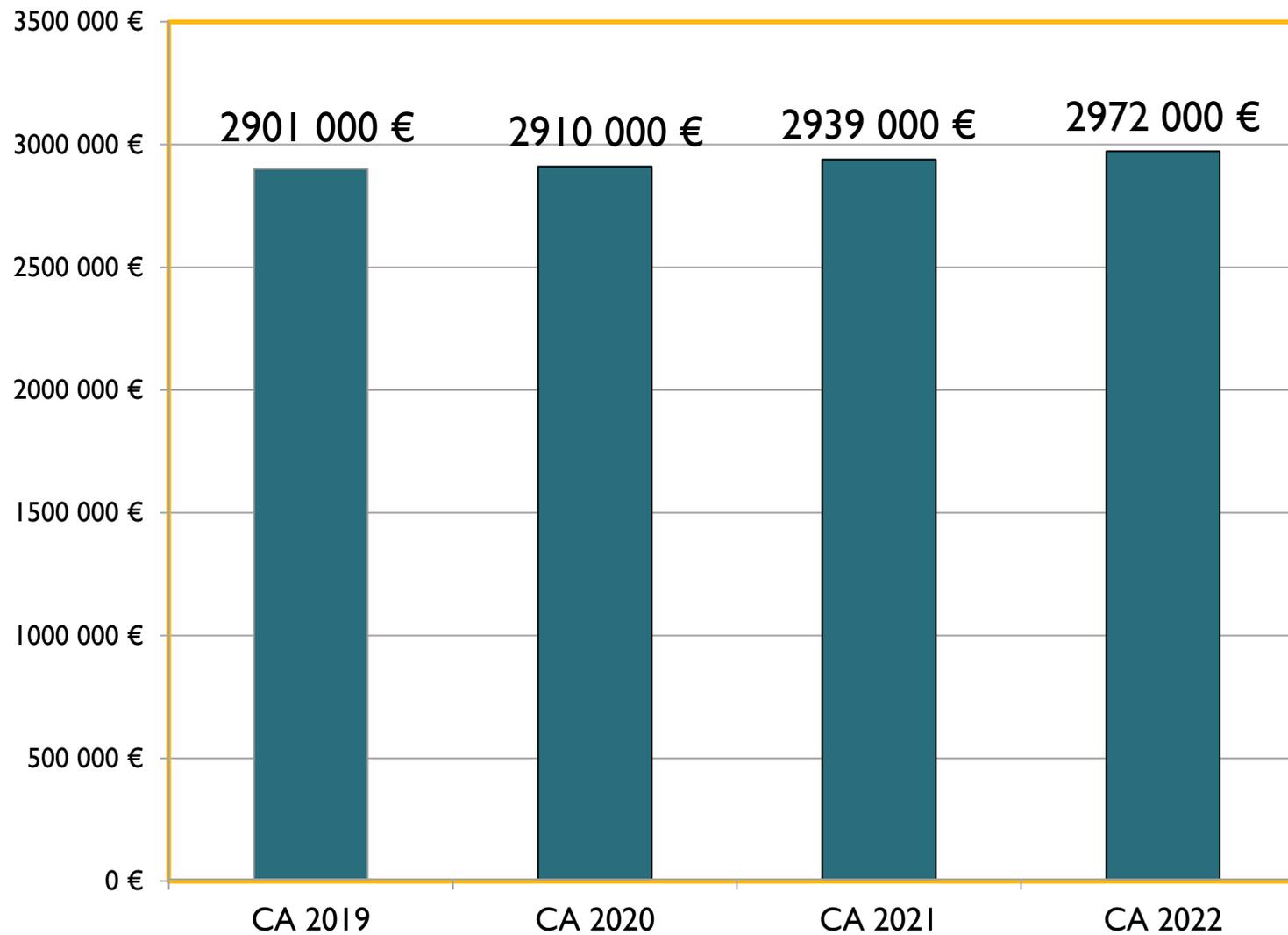
- La revalorisation par l'Etat des bases d'imposition 2023 est connue et évolue de 7,1%, augmentation résultant de son indexation sur l'inflation.
- Il en résulte une progression du produit des impositions directes de 111 000 € pour une recette totale de 1 969 000 €. (soit +6%).
- La suppression de la TH est désormais achevée pour les résidences principales.
- **Il n'y aura pas d'augmentation des taux d'imposition qui sont inchangés depuis 1997.** Avec l'achèvement de la suppression de la taxe d'habitation, le taux de la TH qui était figé pendant 3 ans doit de nouveau être votée par le Conseil Municipal pour les résidences secondaires. Ribeauvillé ne l'a pas instauré pour les logements vacants.

LES ATTRIBUTIONS DE COMPENSATIONS FISCALES

- La loi Notre a transféré en 2017 la compétence économique à l'intercommunalité , qui gère désormais les Zones d'activités économiques et perçoit la fiscalité locale correspondante (CFE,CVAE,TASCOM,IFER,...)
- La COMCOM verse aux Communes des Attributions de Compensation (AC) calculées sur la base de la fiscalité perçue avant le transfert de compétences, déduction faites des charges afférentes à la gestion des ZAE.
- La Ville perçoit 2 types d'AC:
 - droit commun: fiscalité issue de l'ancienne taxe professionnelle: 920 000 €
 - dérogatoires: issues de la zone du Muehlbach et du Casino:477 000 €
- **TOTAL 2022: 1 397 000 €**

- 
- Ces attributions sont susceptibles d'être révisées. Pour l'année 2023, il n'est pas envisagé pour le moment de modifications.
 - En revanche, certaines prestations assurées par la COMCOM dans le cadre d'un service commun sont désormais déduites des AC; Ribeauvillé est concernée par les prestations informatiques (25 000 €), le salaire de l'archiviste (16 000 €) et le service urbanisme (22 000 €).
 - **AC 2023: 1 327 000 €**
 - Par ailleurs, suite à la suppression de la TP en 2010, des compensations ont été versées par l'Etat, notamment le FNGIR (Fonds de Garantie des Ressources: 193 400 €) et la DTCRP (Dotation de Compensation de Réforme de la TP: 95 000 €).

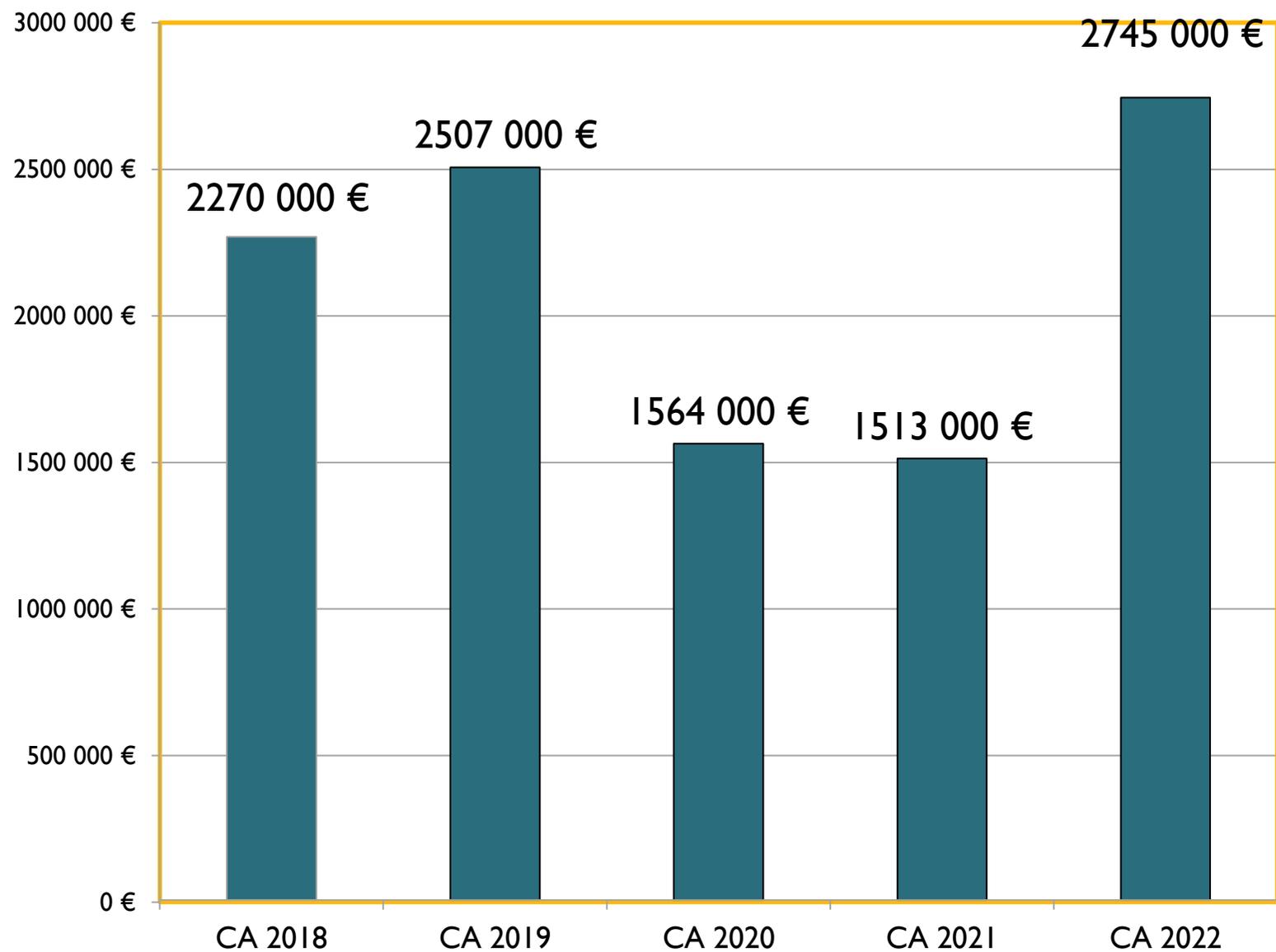
Compte Administratif : les contributions directes, AC droit commun et FNGIR



• La taxe sur les Jeux

- La taxe sur les jeux est perçue depuis 2005 et partagée pour 2/3 pour la Ville et 1/3 pour la COMCOM; la plus grande part est perçue directement par la COMCOM, puis reversée à la Ville.
- En 2022, son produit s'est élevé à **2 745 000 €**, dont 89 000 € au titre du prélèvement sur les jeux en ligne. Il s'agit d'une recette record avec le mois de Décembre en point d'orgue.
- Pour 2023, il sera proposé d'inscrire une recette prévisionnelle de **2 000 000 €**.
- Fort heureusement, l'Etat a compensé partiellement les pertes de recettes liées au Covid tant pour 2020 que pour 2021.

Compte Administratif : la taxe sur les jeux



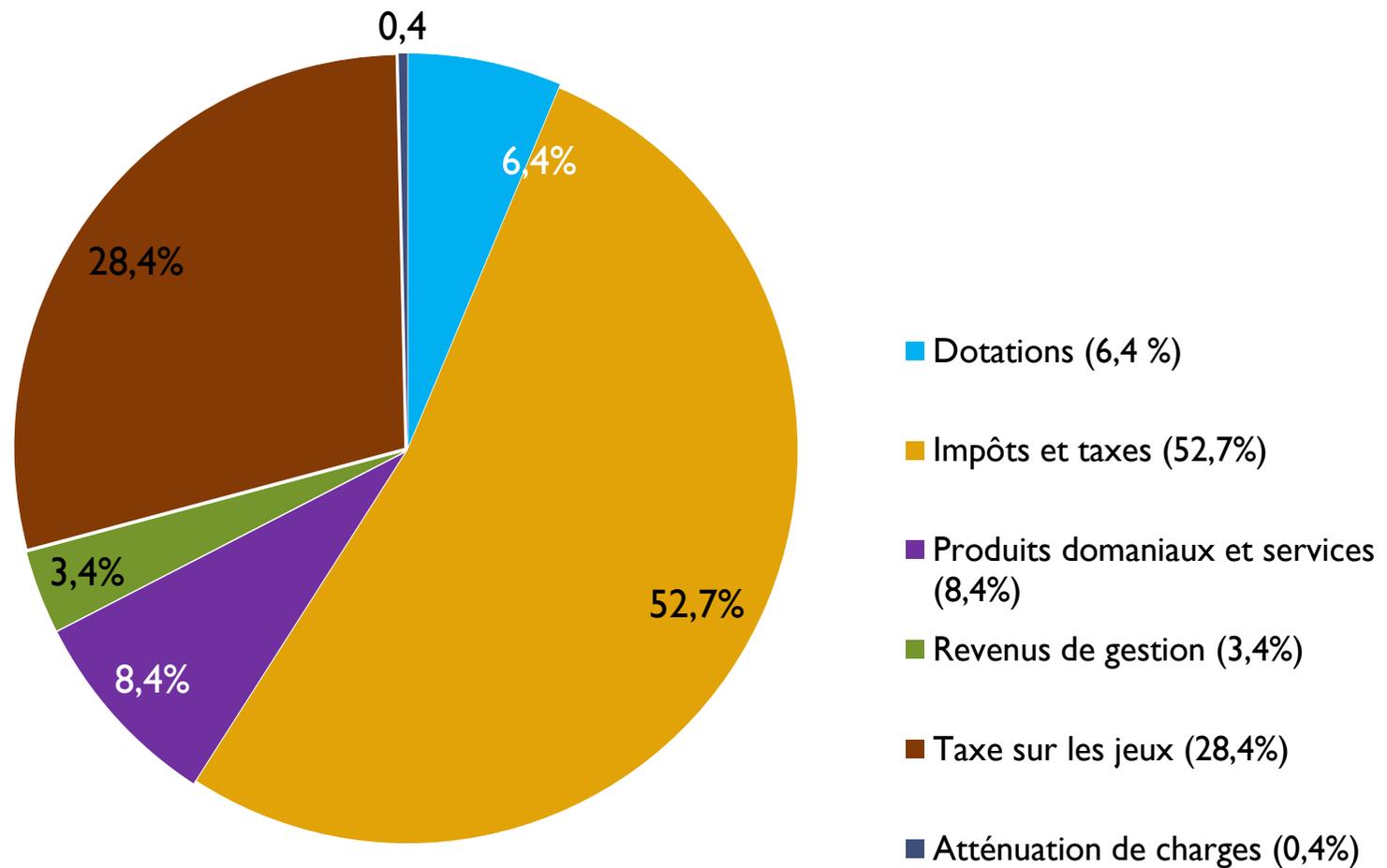
LES AUTRES RECETTES

- les droits de place et stationnement: redevance occupation domaine public (**25 000 €**) ; droits de stationnement (**65 000 €** pour 2023 ; PM :81 000 € en 2022)
- le reversement du budget Camping: chaque année, le budget annexe reversait 200 000 € au Budget principal; Avec le Covid, ce reversement a été suspendu , puis réduit à 50 000 €. Il est proposé de le fixer à **150 000 €** a minima en 2023 en tenant compte des frais énergétiques.
- les droits de mutation (204 000€ en 2022): estimation prudente pour 2023: **80 000€** en raison des tensions actuelles sur le marché immobilier.
- les ventes de bois sont reparties à la hausse (286 000 € en 2022): une recette prudente **de 220 000 €** sera prévue en 2023.

La compensation de pertes de recettes covid

- L'Etat a mis en place en 2020 un dispositif visant à compenser la perte de recettes de certaines taxes et redevances. Cette perte est calculée en fonction de la moyenne des recettes concernées de 2017 à 2019 et celles constatées en 2020. Cette compensation était de **840 000 €** en 2020.
- Ce dispositif a été reconduit (hors recettes domaniales), avec un 1^{er} acompte de 266 000 € versé en 2021. Le solde de 450 000 € a été versé en 2022 pour une compensation globale de **716 000 €**.

Structure prévisionnelle des recettes réelles de fonctionnement du BP 2023





LE VIREMENT A LA SECTION D'INVESTISSEMENT

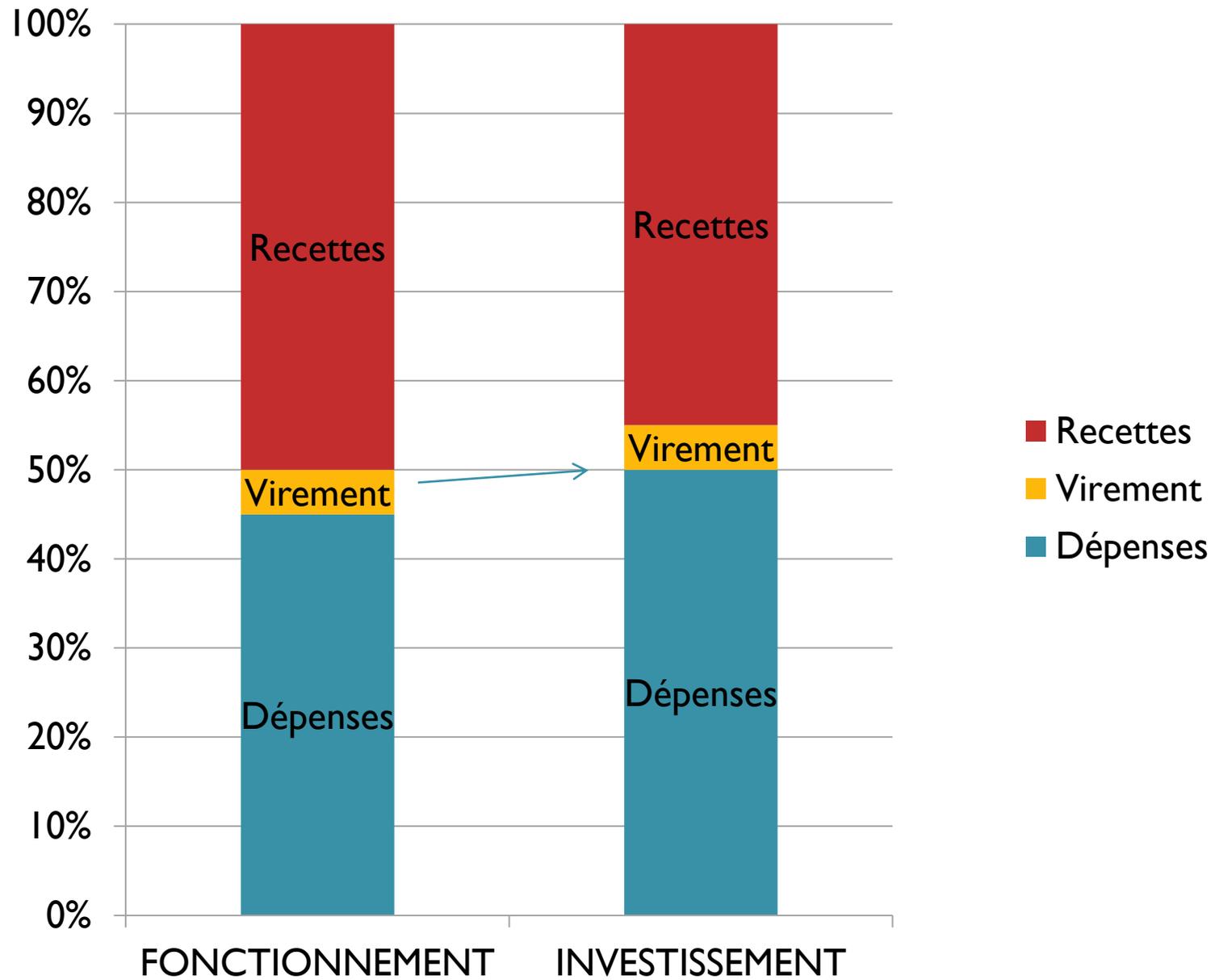
Le virement à la section d'investissement est une prévision budgétaire du Budget Primitif.

Il représente l'autofinancement dégagé par la section de fonctionnement pour couvrir les dépenses de la section d'investissement.

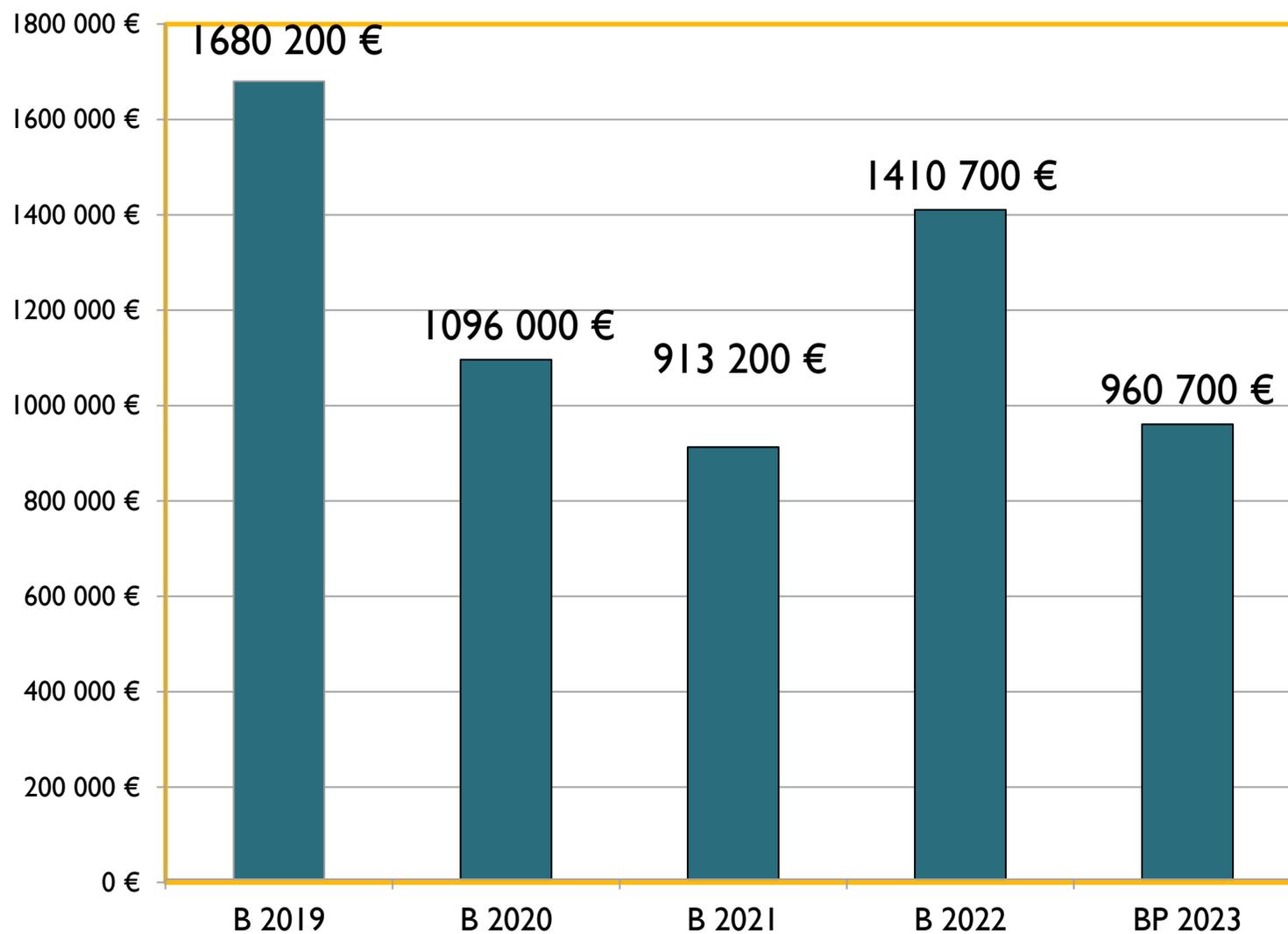
Il doit couvrir a minima le remboursement du capital de la dette (580 000 €) avec d'autres ressources propres (comme le FCTVA). Il s'élève prévisionnellement à 961 000€ pour 2023, montant en nette diminution en raison de la facture énergétique.

Après le vote du CA, la section de fonctionnement va dégager un excédent dont une partie sera affectée au besoin de financement de la section d'investissement (excédent capitalisé) et l'autre partie constituera l'excédent de fonctionnement reporté.

LE VIREMENT



Budget: le virement à la section d'investissement





LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT: opérations réelles et d'ordre cumulées

Au stade des orientations budgétaires, il est globalement en hausse de **1,3%** :

Budget 2022 (avec DM) : 9 305 000€

Budget primitif 2023 : 9 430 000€



LE BUDGET D'INVESTISSEMENT 2023

LES DEPENSES D'INVESTISSEMENT

- On peut distinguer:
 - les dépenses d'équipement: il s'agit des acquisitions de matériel, véhicules et travaux d'investissement; ces dépenses ayant un caractère pluriannuel, il y a des reports de crédits de l'année passée et des dépenses nouvelles
 - les dépenses imprévues: idem fonctionnement; montant prévisionnel : **50 000 €**
 - les dépenses financières: il s'agit des dépenses de remboursement du capital de la dette et des dépenses d'ordre (dont travaux en régie)

DEPENSES D'EQUIPEMENT

Fiche du Trésor : comptes administratifs

La moyenne nationale s'établit à **320€/** habitant pour 2021

Ce ratio mesure l'effort d'équipement d'une Collectivité

Nos dépenses d'équipement se sont élevées :

à 2 254 000 € en 2019, soit **450€/** habitant.

à 1 440 000 € en 2020, soit **288€/** habitant.

à 1 232 000 € en 2021, soit **246 €/**habitant.

À 4 244 000 € en 2022, soit **848 €/**habitant

LES DEPENSES D'EQUIPEMENT

Les **REPORTS DE CREDITS** inscrits au budget s'élèvent à **1 378 000€** dont :

- - Parking Hofferer: 40 000 €
- - Aire de jeux: 72 000 €
- - Centre équestre: 288 000 €
- - Voirie rue Brandstatt /Gierberg: 50 000 €
- - Aire de lavage viticole: 351 000 €
- - Achat terrain Nadelhoffer: 98 000 €
- - Toiture/façades Mairie: 180 000 €
- - Frais d'études Collège Ste Marie: 30 000 €
- - Etude faisabilité chaufferie: 41 000 €

LES DEPENSES D'EQUIPEMENT

Les **INSCRIPTIONS BUDGETAIRES NOUVELLES** sont prévisionnellement de
1 300 000 €.

Certains dépenses sont déjà engagées:

- Solde achat bâtiment LOHMEL: 300 000 €
- Achat tracteur : 132 000 €
- Vidéosurveillance : 60 000 €
- Achat élévateur: 18 000 €
- Préemption Fds commerce Gd Rue: 30 000 €

LES DEPENSES D'EQUIPEMENT

Parmi les autres investissements projetés:

- Restauration château Ht Ribeaupierre
- Finition voirie rue des Hironnelles
- Poursuite éclairage public par leds
- Mise en conformité Parc et Mairie
- Eclairage Parc
- Chaufferie Bois Parc/Ecole: maitrise d'œuvre et démarrage des travaux étalés sur 2 années
- Carrelage piscine Carola
- Voirie Rue Giersberg, rue Salzmann et Ortlieb
- Panneaux photovoltaïque hangar ST
- Voirie rurale

LES DEPENSES D'EQUIPEMENT

Parmi les autres investissements projetés:

- Etudes chaufferie bois Mairie/Maison Jenna d'Arc
- Matériels Services techniques
- Matériel informatique
- Matériel pédagogique

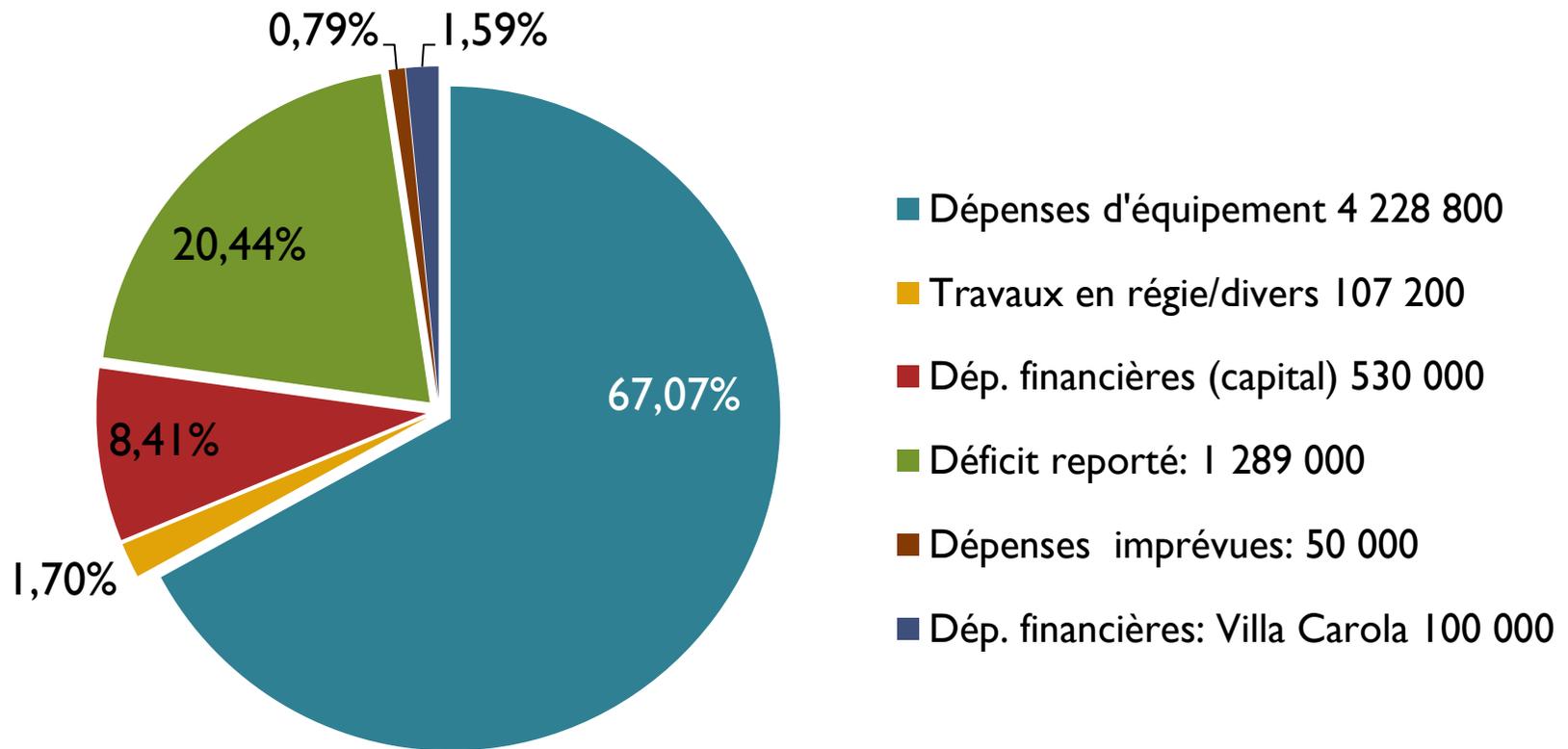
LES DEPENSES D'EQUIPEMENT

L'acquisition du collège Ste Marie et annexes

- **Coût**: 1 550 000 € + frais de notaire
- **Financement**:
 1. Vente immeubles rue des Juifs et ancien Tribunal: 550 000 €
 2. Solde de 1 000 000 € par versement de 10 annuités de 100 000 €
 3. Clause de remboursement anticipé lors de ventes d'immeubles (Maison Bailli, ancienne perception,...)

- 
- **Le programme d'investissements global (reports et nouvelles inscriptions budgétaires)**
= 4 228 000€

BP 2023 Structure des dépenses d'investissement 6 305 000 €



LES RECETTES D'INVESTISSEMENT

- On peut distinguer:
 - les recettes d'équipement : il s'agit des subventions accordées par d'autres Collectivités et des emprunts contractés auprès d'établissements bancaires; elles financent exclusivement les dépenses d'équipement
 - les recettes des opérations financières: il s'agit des dotations (FCTVA), de la taxe d'aménagement 2019/2020 (90 000 €) et des cessions foncières
 - l'autofinancement: il s'agit de l'excédent de fonctionnement capitalisé (qui finance les reports) et du virement de la section de fonctionnement
 - les amortissements: ils ne concernent que l'amortissement des biens meubles (véhicules, matériel, mobilier)

LES SUBVENTIONS D'EQUIPEMENT

Subventions restant à percevoir : 937 800 €

Dont:

- - Centre équestre: 259 000 €
- - Toiture/façade Mairie: 213000 €
- - Aire de jeux: 87 000 €
- - Aire de lavage: 355 000 €

LES SUBVENTIONS D'EQUIPEMENT

Financement de la chaufferie bois et du réseau de chaleur

Etude de faisabilité financée à 80%
(Région/CEA)

Des demandes de subventions sont
formulées auprès de l'Etat (DSIL; Fonds
vert), de la Région et de l'ADEME
(Climaxion) et de la CEA (Fonds
d'attractivité d'Alsace)

LE FONDS DE COMPENSATION DE LA TVA

- Il s'agit d'une dotation de l'Etat permettant de récupérer une grande partie de la TVA sur des dépenses éligibles n-2
- FCTVA 2023 (sur les dépenses d'équipement 2021) : **125 000€**
- FCTVA 2023 sur les dépenses de fonctionnement éligibles (entretien bâtiment et voirie par entreprises) : **30 000€**
- Estimation FCTVA 2024: **700 000 €**
- Entrée en vigueur de l'automatisation en 2023 (sur les dépenses 2021)

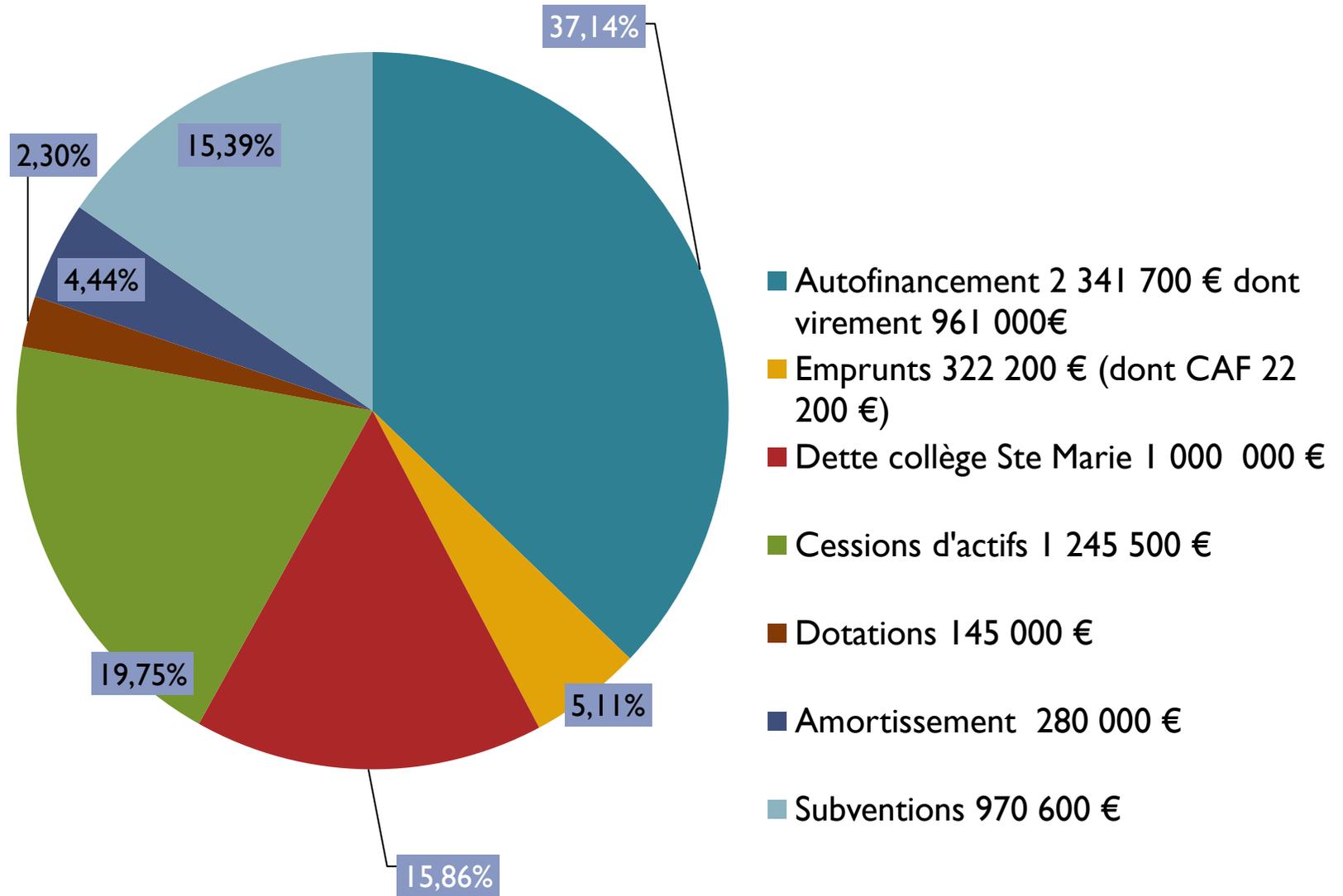
CESSIONS FONCIERES

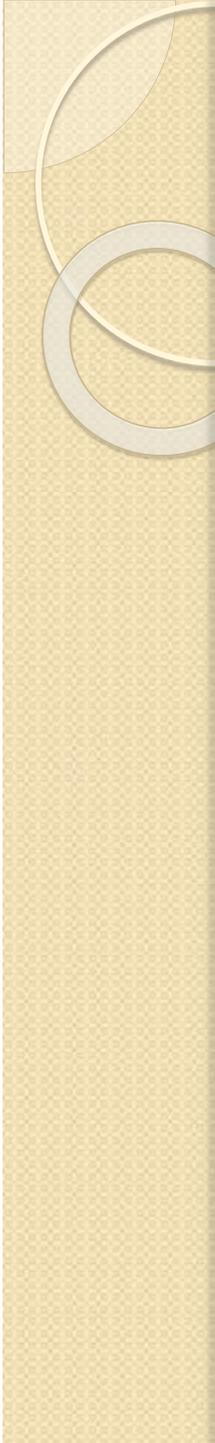
- En 2022 : cession de l'ancienne maison Rue Klobb : 262 000 €
- Cessions reportées:
 - Vente terrain rue Friedrich: 117 000 €
 - Vente Villa Carola : 310 000 €; les 2 annuités restantes de 50 000 € chacune sont déduites de la revente.
- En 2023: cessions programmées:
 - d'un terrain dans la ZAE du Muhlbach 250 000 € (partage avec la COMCOM, Guémar et Bergheim)
 - des immeubles rue des Juifs et ancien Tribunal: 550 000 €

ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2023

Structure des recettes d'investissement

6 305 000 €





ORIENTATIONS 2023 LA DETTE COMMUNALE

ANNUITE DE LA DETTE

- Le remboursement du capital de la dette bancaire s'élève à 420 000 € en 2023 et celui des intérêts à 50 000 €
- S'y ajoute l'annuité pour l'achat de l'ancienne Sous-préfecture: 110 000 €) avec un remboursement jusqu'en 2026
- **Annuité totale 2023: 580 000€ (658 000€ en 2022)**
- Encours dette bancaire : 2 771 000 € (3 016 000€ /2022)
- Encours autres dettes : 440 000 € (550 000€/2022)

ENCOURS DE LA DETTE AU 1^{er} JANVIER

- **Encours total dettes : 3 211 000€ (contre 3 566 000€ en 2022)**
- 879 €/habitant : ratio Ribeauvillé 2020.
- 835 €/habitant: ratio Ribeauvillé 2021
- 733 € /habitant: ratio Ribeauvillé 2022
- 642 €/habitant ration Ribeauvillé 2023
- 717 €/habitant: ratio strate démographique

LES INCIDENCES DU FINANCEMENT DE L'ACQUISITION DU COLLEGE STE MARIE

En prenant en compte la conclusion d'un emprunt bancaire annuel maximal de 300 000 € (taux 4% sur 15 ans) et le remboursement du solde du prix du Collège Ste Marie à partir de 2024 (1 000 000 € en 10 annuités de 100 000 €):

Annuité 2022: 658 000 €

Annuité 2023: 580 000 €

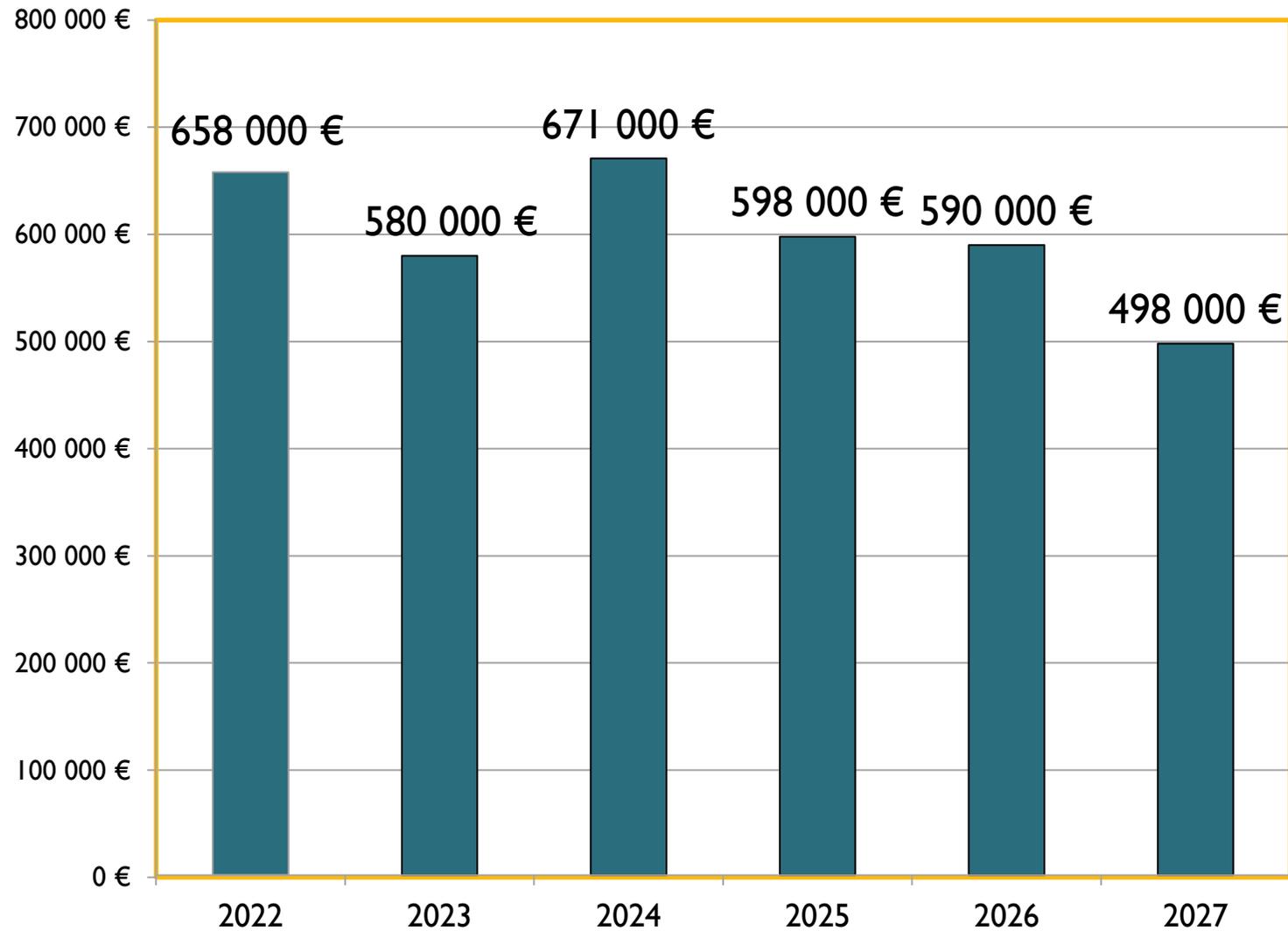
Annuité 2024: 671 000 €

Annuité 2025: 598 000 €

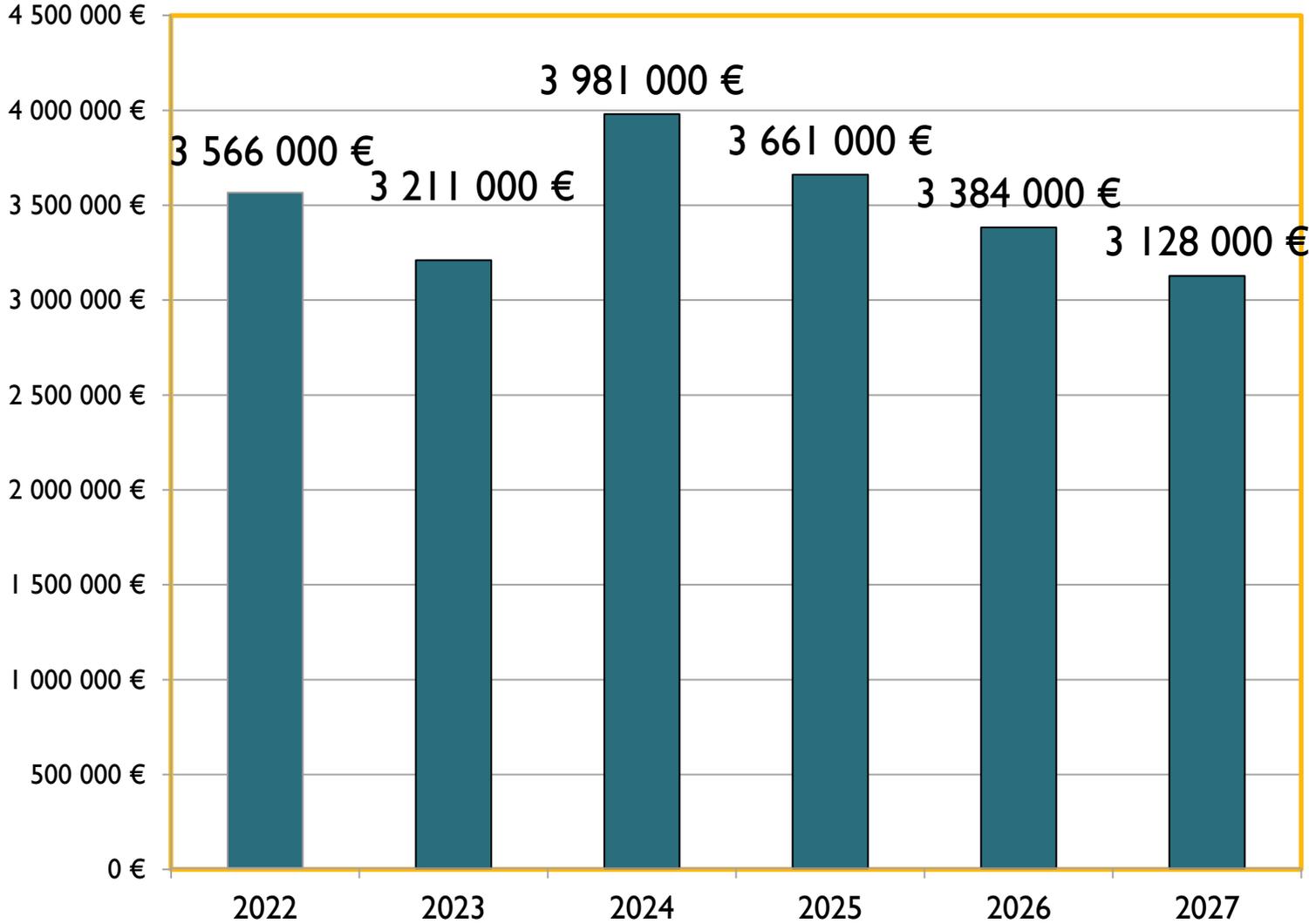
Annuité 2026: 590 000 €

Annuité 2027: 498 000 €

EVOLUTION ANNUITE DE LA DETTE

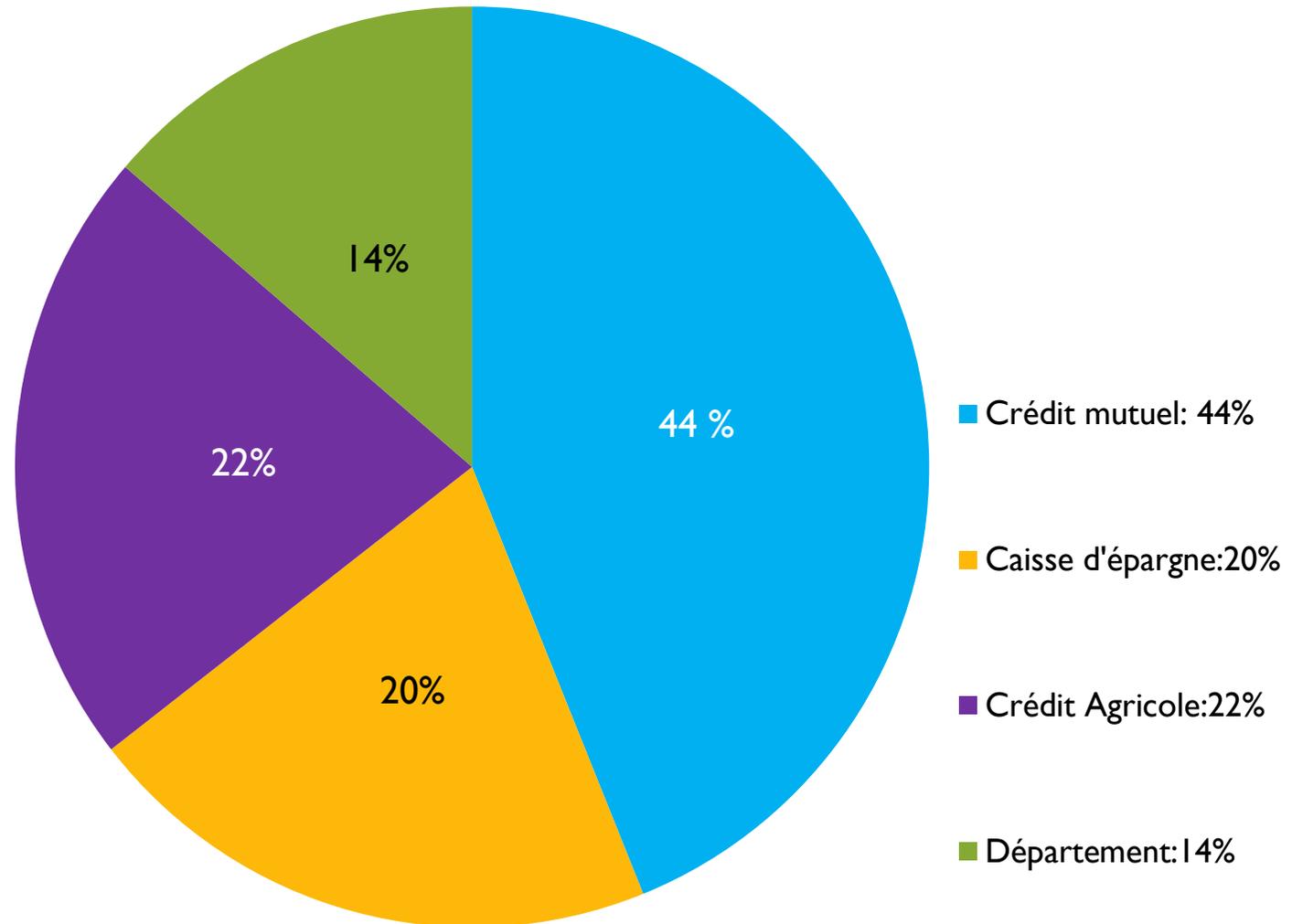


EVOLUTION ENCOURS DE LA DETTE



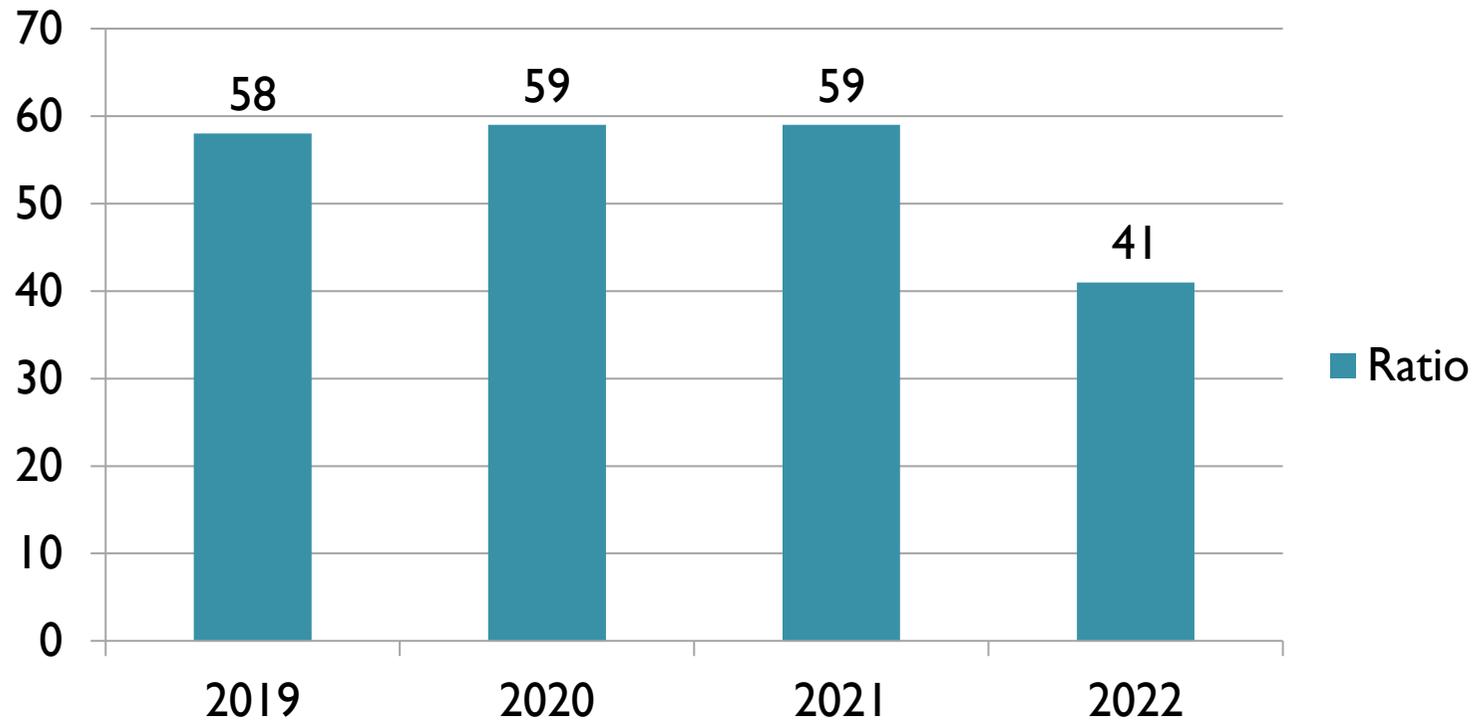
ORIENTATIONS 2023

Répartition de l'encours par prêteur



Orientations 2023
La capacité de désendettement

**Rapport encours dette/ recettes réelles de
fonctionnement: taux d'endettement (en %)**

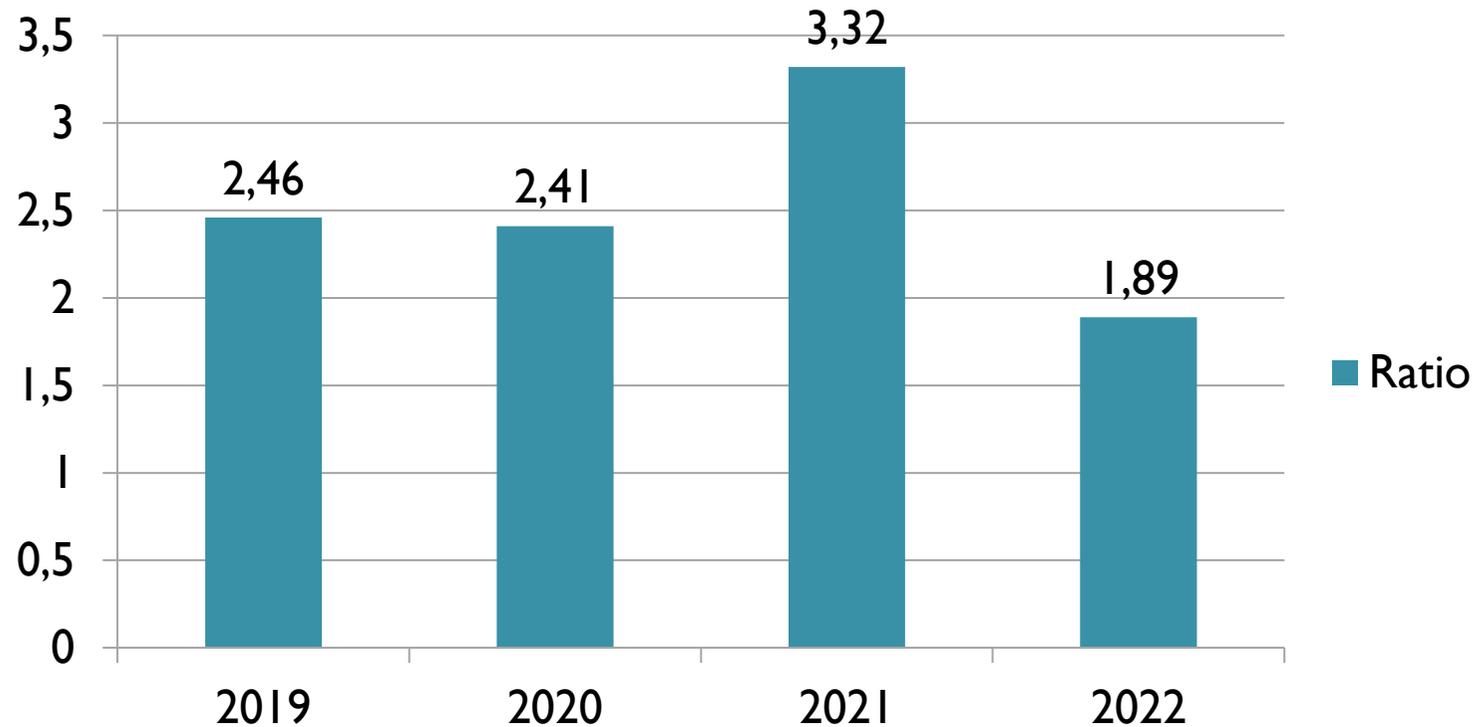


RATIO MOYEN DE LA
STRATE : 77 % en 2019

Orientations 2023

La capacité de désendettement

Rapport encours dette/ épargne brute (excédent annuel fonctionnement)



RATIO MOYEN DE LA
STRATE : 4,2 année en 2018

LA CONSTRUCTION DE LA NOUVELLE GENDARMERIE

- Création d'un budget annexe en 2017 avec assujettissement à la TVA depuis 2020
- Coût du projet: 3 802 000 € HT, compte tenu des avenants déjà conclus (92 000 €)
- Crédits inscrits au Budget: 3 717 000 € HT
- Financement complémentaire estimé: 100 000 €
 - -soit par un emprunt complémentaire de 100 000 €,
 - -soit par avance remboursable du Budget général

Décision budgétaire modificative dans l'attente du décompte définitif des travaux

LA CONSTRUCTION DE LA NOUVELLE GENDARMERIE

- Attribution de deux subventions de l'Etat pour 950 000 € et sur un emprunt de 2 750 000 € sur 25 ans au taux de 0,89 %.
- Le remboursement des annuités de l'emprunt (122 000 €) est financé par les loyers versés par l'Etat (143 000 €/an). Le Budget général a financé les intérêts de la dette (25 000 €) en 2021 et 2022; il en sera certainement de même en 2023.
- Compte tenu de la date prévisionnelle de réception des travaux (septembre 2023), et donc de la perception des loyers, il reste en suspens le financement du capital de la dette en 2023 non couvert par le loyer proratisé.

LE BUDGET DES CAMPINGS

Le chiffre d'affaires s'est établi à 493 000 € HT et constitue un record.

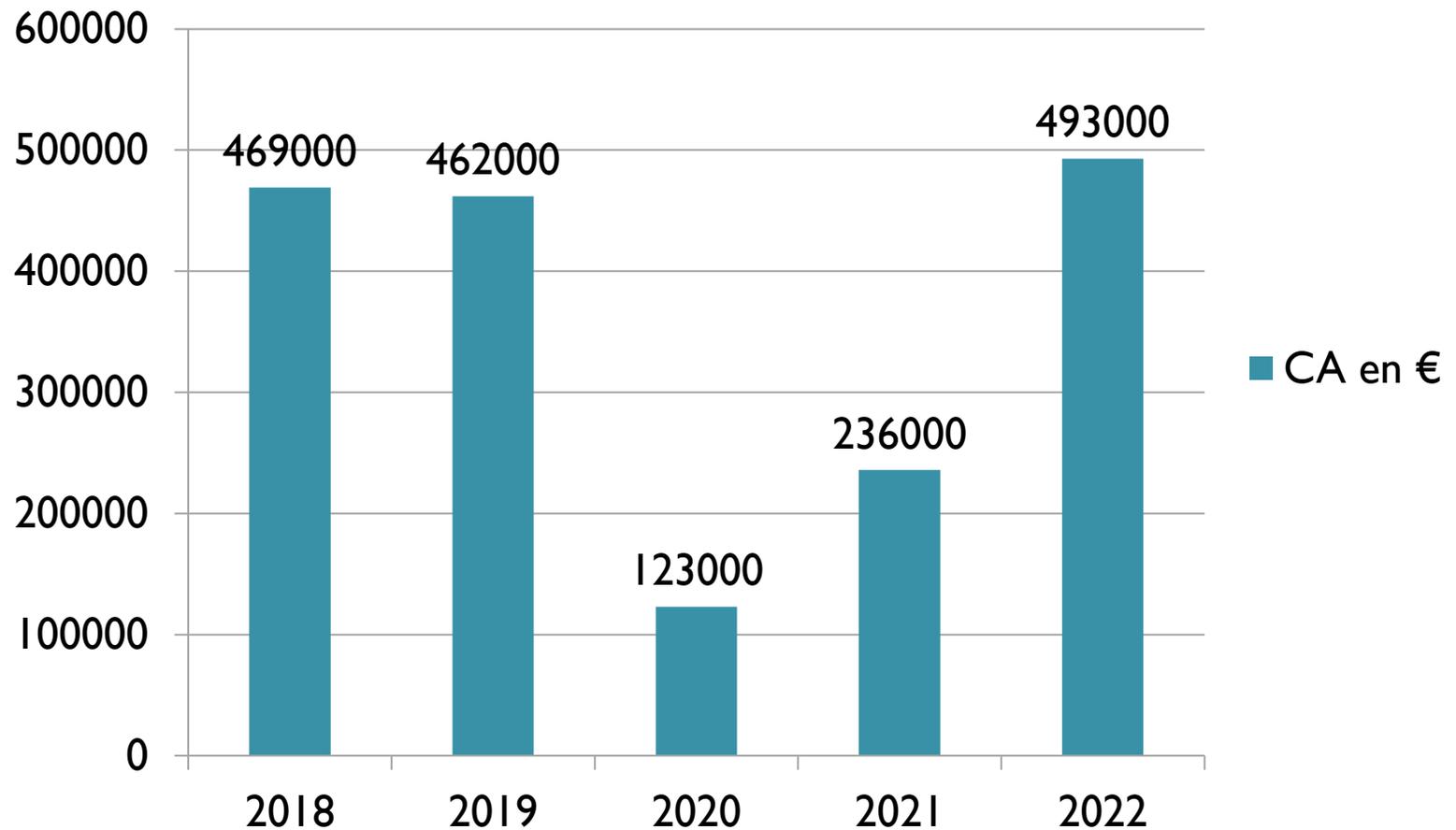
Il en résulte un excédent de 280 000 €.

Pour 2023, les prévisions budgétaires resteront prudentes avec un reversement prévisionnel de 150 000 € au budget général.

Le Budget prendra en compte la hausse du poste énergie (estimée à + 80 000 €).

Les nouveaux gérants prennent leurs fonctions le 1/3/2023. Un crédit de 50 000 € a été inscrit au Budget 2022 afin de rénover logement et bureau d'accueil.

Compte Administratif, évolution du chiffres d'affaires camping P. de Coubertin



LES BUDGETS EAU ET ASSAINISSEMENT

- Depuis 2019, la compétence Eau et Assainissement est transférée au SDEA.
- La Ville de Ribeauvillé garde néanmoins la main pour prendre les décisions en matière de fixation des tarifs et d'investissements au sein de la commission locale.
- Pour 2023, il a été proposé d'augmenter la redevance d'eau de 7 centimes , soit 1,47 € /m³) et d'augmenter de 7 centimes la redevance d'assainissement (soit 1,02 € /m³). Il s'agit des tarifs les plus bas du secteur géré par le SDEA.
- La contribution pour eaux pluviales reste inchangée: 25 300 €.

BUDGET EAU

PROJETS D'INVESTISSEMENTS

- Programme investissement 2023 : 310 000€
- Principaux investissements :
- Renouvellement compteurs d'eau par radio relève pour 17 500€
- Renouvellement ou modification de réseaux :
 - rues: Brandstatt et Giersberg: 200 000 €
 - rue de l'Industrie: 145 000 €
 - rue du Rotenberg: 60 000 €
- Renouvellement branchements: 30 000€
- Chloration réservoir Petite Verrerie: 15 000€

BUDGET ASSAINISSEMENT PROJETS D'INVESTISSEMENTS

Programme investissement 2023 : 186 000€

Principaux investissements :

- Réhabilitation réseau Rue Brandstatt et Giersberg: 65 000 €
- Provision remplacement matériel STEP: 40 000 €
- Remplacement tampons, grilles, regards et branchements : 20 000€
- Remplacement armoire électrique rue Iris: 24 000 €

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL DE COMMUNAUTE**

Séance du 1^{er} décembre 2022
Sous la Présidence de M. Umberto STAMILE

N° : 2022.5.61

Nb de membres
en exercice :

31

Nb de présents :

25

Nb d'absents :

6

- dont suppléés : 0
- dont représentés : 3

Votants :

28

- dont « pour » : 28
- dont « contre » : 0
- dont abstention : 0

OBJET : FIXATION DES ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION DEFINITIVES 2022

POINT 3.3 DE L'ORDRE DU JOUR

LE CONSEIL DE COMMUNAUTE,

- VU** la loi N°80-10 du 10 janvier 1980 portant aménagement de la fiscalité directe locale ;
- VU** la loi N°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;
- VU** la loi N°99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, modifiée en dernier lieu par la loi N°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République ;
- VU** la loi N°2012-1510 du 29 décembre 2012 portant Loi de Finances rectificative pour 2012 ;
- VU** la loi N°2014-891 du 8 août 2014 portant Loi de Finances rectificative pour 2014 ;
- VU** la loi N°2015-1785 du 29 décembre 2015 portant Loi de Finances pour 2016, et plus particulièrement son article 164 ;
- VU** le Code Général des Impôts et notamment ses articles 1379-0 bis et 1609 nonies C ;
- VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 2541-12, L5211-1 et L5214-16 ;
- VU** le rapport de la CLECT du 12 juin 2019 ;
- VU** sa délibération n°2022.5.59 du 1^{er} décembre 2022 portant adoption du pacte financier et fiscal ;
- VU** sa délibération n°2022.5.60 du 1^{er} décembre 2022 portant sur le rapport quinquennal des attributions de compensation ;

CONSIDERANT que par délibération en date du 27 juin 2019, et après un avis favorable de la CLECT du 12 juin 2019, l'attribution de compensation des communes de Guémar, Bergheim et Ribeauvillé avaient été ajustées au titre de l'exercice 2019 à hauteur de - 16 000 € chacune, afin de tenir compte pour partie du déficit cumulé sur les exercices 2017 et 2018 du budget annexe Pépinière ;

CONSIDERANT que pour les mêmes motifs, le rapport de la CLECT précité stipulait qu'à compter de 2020 l'attribution de compensation des communes de Guémar, Bergheim et Ribeauvillé seraient ajustées à hauteur de - 8 000 € chacune, soit un total de 24 000 € ;

CONSIDERANT cependant qu'au respect des conclusions figurant dans le pacte financier et fiscal adopté par délibération susvisée, il est proposé de revenir à la situation initiale au moment du passage à la FPU ;

SUR PROPOSITION des Commissions Réunies en leur séance du 24 novembre 2022 ;

SUR les exposés préalables résultant de la note explicative de synthèse ;

Et

Après en avoir délibéré,

1° ARRETE

- les attributions de compensation définitives pour l'exercice 2022 à un montant total de 3 504 075 € selon le tableau de répartition entre les communes ci-dessous :

Communes	Pour mémoire – AC définitives		AC définitives 2022
	2020	2021	
Aubure	9 749	9 749	9 749
Bebenheim	118 767	118 767	118 767
Bennwihr	377 728	377 728	377 728
Bergheim	1 877	1 877	9 877
Guémar	613 385	613 385	621 385
Hunawihr	40 281	40 281	40 281
Illhacusern	68 255	68 255	68 255
Mittelwihr	96 638	96 638	96 638
Ostheim	114 678	114 678	114 678
Ribeauvillé	1 389 147	1 389 147	1 397 147
Riquewihr	355 085	355 085	355 085
Rodern	12 330	12 330	12 330
Rorschwihr	6 590	6 590	6 590
Saint-Hippolyte	190 796	190 796	190 796
Thannenkirch	50 180	50 180	50 180
Zellenberg	34 588	34 588	34 588
TOTAL	3 480 075 €	3 480 075 €	3 504 075 €

2° RELEVÉ

- que cette délibération adoptée sur le fondement des règles dérogatoires de détermination des charges de transfert devra recueillir une majorité qualifiée des 2/3 des suffrages exprimés ;

3° CHARGE

- le Président ou son représentant de la notification et de l'exécution de la présente ;

ADOpte A L'UNANIMITE

CONVENTION PORTANT CREATION D'UN SERVICE COMMUN CHARGÉ DES ARCHIVES

Entre les soussignés :

La Communauté de Communes du Pays de Ribeaupillé, représentée par son Président, Monsieur Umberto STAMILE, dûment habilité par délibération du 23 juin 2022, ci-après dénommée la CCPR,

d'une part,

Et

La commune de ... (dénomination de la commune) représentée par son Maire, M, Mme (nom et prénom(s) de l'autorité signataire) ... dûment habilité par délibération n° ... du ..., ci-après dénommé "la commune ",

d'autre part,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment ses articles L.5211-4-2 et D.5211-16 ;

VU les statuts de l'EPCI ;

VU l'arrêté préfectoral n° ..., en date du ..., arrêtant les statuts de la communauté, précisant ses compétences et son régime fiscal ;

VU l'avis favorable du Comité technique en date du 30 mai 2022 ;

PRÉAMBULE

Le service commun, outil juridique de mutualisation de services, concerne tous types de missions opérationnelles et fonctionnelles, notamment les services relevant de fonctions supports (ressources humaines, paye, comptabilité, informatique, entretien, etc ...).

Il permet de regrouper les services et équipements d'un EPCI à fiscalité propre et de ses communes membres, de mettre en commun et/ou de rationaliser les moyens mis en œuvre pour l'accomplissement de leurs missions.

En l'espèce, il a été convenu de créer un service commun chargé des archives.

En effet, Les archives, quel que soit leur support, sont des outils indispensables au fonctionnement de l'administration publique, qu'elles permettent aux citoyens de faire valoir leurs droits et qu'elles constituent la mémoire des collectivités et de leurs habitants. Leur conservation pérenne et leur communication au public sont une obligation pour la Communauté de Communes du Pays de Ribeaupillé comme pour ses communes membres.

Ainsi, cette démarche s'inscrit dans le souci d'une meilleure conservation de ces archives, d'une mutualisation des compétences et des moyens des collectivités, d'une homogénéité des outils et de la valorisation du patrimoine local.

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QU'IL SUIT

ARTICLE 1^{er} : OBJET ET CONDITIONS GÉNÉRALES

La CCPR, ainsi que les communes membres décident de créer un service commun chargé des archives.

La mutualisation est une mise à disposition d'un service aux communes par la Communauté de Communes. Il ne s'agit pas d'une mise à disposition d'agents ou d'une prestation de service. Ainsi, chacun des participants est acteur et coresponsable de la gestion du service commun.

La mise en place du service commun émane de la volonté consensuelle de toutes les parties à s'engager et s'associer pour élaborer collectivement un service performant. Cette convention a donc pour objectif :

- de valoriser l'engagement des acteurs,
- de définir les responsabilités de chacun : les communes volontaires et la CCPR s'engagent à la respecter. Les communes et l'intercommunalité s'engagent à travers une convention qui définit les termes et principes de l'engagement, les modalités et financement de ce service. Le principe de mutualiser les services s'inscrit sur un engagement à long terme de chacune des deux parties. La CCPR se garde le droit de faire appel à un prestataire extérieur pour rendre le service.

La mise en place du service commun, s'agissant du personnel, s'exerce dans les conditions fixées par la présente convention, en vertu notamment de l'article L.5211-4-2 du Code Général des Collectivités Territoriales. Toute modification des termes de la présente convention cadre fera l'objet d'un avenant dûment approuvé par les parties.

ARTICLE 2 : SITUATION DE L'AGENT AFFECTÉ AU SERVICE COMMUN

L'agent affecté au service commun a fait l'objet d'un recrutement externe. Il n'y a donc pas eu de transfert de personnel.

Le service commun est administrativement, financièrement et juridiquement rattaché à la CCPR.

L'agent est sous l'autorité hiérarchique du Président de la CCPR pour le temps de travail dédié au service commun. L'agent est placé, pour l'exercice de ses fonctions, sous l'autorité fonctionnelle du Maire, en fonction des missions qu'il réalise.

Les dommages susceptibles d'être causés dans le cadre de l'exécution des missions confiées par le bénéficiaire de la convention à l'agent du service mutualisé relèvent de sa responsabilité exclusive, dans le cadre des contrats d'assurance souscrits à cet effet.

En cas de difficulté pour programmer les travaux confiés à l'agent du service mutualisé, un arbitrage sera réalisé, suivant la procédure suivante :

- les directeurs généraux / secrétaires de Mairie trouvent un compromis entre les besoins de chacune des deux collectivités ;
- à défaut d'accord, les directeurs généraux / secrétaires de Mairie seront amenés à trouver une solution, en lien, si nécessaire avec les élus concernés de la Commune et de la CCPR.

ARTICLE 3 : MISSIONS ASSUREES PAR LE SERVICE

Mettre en œuvre les conditions techniques, physiques et juridiques de la conservation

- Appliquer la réglementation en matière de collecte et de tri des archives publiques ;
- Organiser la collecte, le processus d'évaluation et la sélection des documents et données, le traitement, la conservation, l'élimination des archives, quel que soit leur support de production (archivage papier et numérique) ;
- Évaluer et diagnostiquer l'état et le contenu des archives d'un service ;
- Trier et classer les archives (conditionner, coter, ranger et récoler les documents) ;
- Rédiger l'inventaire ;
- Élaborer des tableaux de gestion, des plans de classement et des arborescences informatiques ;
- Faire procéder aux opérations de versement et d'élimination réglementaire avec rédaction de bordereaux de versement et d'élimination ;
- Assurer la juste communication des documents en application des dispositions légales et garantir ainsi le respect des droits des personnes à l'accès à l'information ;

Accompagner les services pour le traitement des archives

- Assister les services de la Communauté de Communes du Pays de Ribeaupillé ainsi que ceux des communes membres dans la mise en place des procédures d'archivage (conseil et formation) ;
- Être force de proposition pour renforcer la culture des services en matière d'archives ;
- Organiser les relations avec les services versants de l'EPCI et des communes membres ;
- Répondre aux besoins de consultation des services de l'EPCI et des communes membres ;
- Aider à la réflexion sur l'amélioration éventuelle de la circulation des documents, de leur production à l'archivage, ainsi qu'à l'aménagement éventuel des locaux d'archives ;
- Réalisation de mission d'archivage électronique (plan de classement, nommage de fichiers...) ;

Gestion administrative

- Traitement des dossiers et saisie de documents ;
- Saisir des documents de formes et de contenus divers ;
- Gérer et actualiser une base d'informations ;
- Rechercher des informations, notamment réglementaires ;
- Accueil physique et téléphonique ;
- Planification et suivi ;
- Gérer les agendas du service, prendre et organiser les rendez-vous ;
- Renseigner des tableaux de suivi des activités du service ;

ARTICLE 4 : CONDITIONS FINANCIÈRES ET MODALITES DE REMBOURSEMENT

Conformément à l'article D.5211-16 du CGCT, le remboursement des frais de fonctionnement des services communs s'effectue sur la base d'un coût unitaire de fonctionnement du service, multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement constatées par la communauté de communes.

4.1. La détermination du coût unitaire de fonctionnement

La communauté, en qualité de gestionnaire du service commun, déterminera le coût unitaire de son fonctionnement, chaque année, à partir des dépenses inscrites dans le dernier compte administratif, actualisées des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année.

Les dépenses devront comprendre :

- les charges de personnel : salaire brut chargé de l'agent ;
- remplacement du personnel en cas d'absence ou de congés (sur demande expresse de la commune) ;
- frais de déplacement ;
- frais de formation (formations professionnelles...) ;
- les fournitures, le coût de renouvellement des biens et les contrats de services rattachés ;
- frais divers de fonctionnement du service.

Dans le cadre du service commun, la CCPR s'engage - pour les communes participant au dispositif -, à assurer à titre gracieux la gestion administrative de l'agent du service commun et son encadrement.

4.2. La détermination des unités de fonctionnement

Une unité correspond à une utilisation du service commun par la collectivité bénéficiaire. L'unité retenue est l'heure de mise à disposition. Seules les heures réellement effectuées par l'agent du service mutualisé en communes seront facturées à celles-ci.

Un état annuel devra dresser la liste des recours au service, convertis en unités de fonctionnement, sur la base des états annuels dressés par le responsable du Service, et validés par le Maire ou son représentant bénéficiaire.

4.3. Modalités de versement du remboursement

Le coût unitaire prévisionnel sera porté par la CCPR à la connaissance de la commune, chaque année, avant la date d'adoption du budget, prévue à l'article L. 1612-2 du CGCT, soit avant le 15 avril de l'exercice auquel il s'applique.

Pour l'année de signature de la présente convention, le coût unitaire est porté à la connaissance de la commune, dans un délai de trois mois à compter de la signature de ladite convention. Le coût unitaire définitif de l'année N sera déterminé lors de l'approbation du Compte Administratif de l'année N, c'est-à-dire avant le 30 juin de l'année N+1. Une régularisation portant sur le montant définitif du remboursement pour l'année N sera alors transmise à la commune.

Pour les communes, ce remboursement se fera par imputation sur l'attribution de compensation prévue à l'article 1609 nonies C du Code Général des Impôts. Le calcul du coefficient d'intégration fiscale fixé à l'article L. 5211-30 du CGCT prend en compte cette imputation.

4.4. Délai de remboursement

Le remboursement se fera en même temps que le traitement des attributions de compensation en fonction des heures mensuelles de mise à disposition et le coût unitaire de fonctionnement fixé à l'année N-1.

Une régularisation portant sur le montant définitif du remboursement de l'année N sera transmise à la commune bénéficiaire après l'adoption du Compte Administratif de l'année N, c'est-à-dire avant le 30 juin de l'année N+1. Cette régularisation sera impactée sur le montant mensuel de l'attribution de compensation du mois de décembre de l'année N+1.

ARTICLE 5 : DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU SERVICE COMMUN

Un comité de suivi est créé. Il s'intègre à la commission « culture et communication » ou « finances et tourisme ».

L'instance de suivi sera chargée :

- de réaliser un rapport annuel de la mise en œuvre de la présente convention, annexe au rapport d'activité des différentes collectivités. Ce rapport est intégré, ou annexé, au rapport annuel d'activité de la CCPR visé par l'article L. 5211-39, alinéa 1er, du CGCT ;
- d'examiner les conditions financières de ladite convention, avec notamment la détermination du coût unitaire de fonctionnement annuel ;
- le cas échéant, être force de proposition pour améliorer la mutualisation du service entre la CCPR et les communes intéressées.

Article 6 : RESIDENCE ADMINISTRATIVE DU SERVICE COMMUN

La résidence administrative du service commun pourra être située, soit au siège de la CCPR, soit dans l'une quelconque des communes membres en fonction des locaux disponibles.

ARTICLE 7 : ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION ET DUREE

La présente convention entrera en vigueur à partir de la date de sa signature par les deux parties, pour une durée indéterminée.

Elle pourra être modifiée, par voie d'avenant envoyé en recommandé avec accusé de réception avec un préavis de 6 mois, accepté par les deux parties.

ARTICLE 8 : DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

Dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales qui est consacré par la Constitution en son article 72, la sortie du service commun est possible.

Toutefois, l'esprit communautaire qui a présidé à sa création consacre également la responsabilité partagée de ce service entre la commune et la CCPR. Par conséquent, en cas de rupture de la convention, il est prévu :

- que la sortie du service mutualisé ne pourra être effective qu'à la fin de l'année comptable engagée, après l'expiration du délai de préavis ;
- que la commune ne pourra plus en bénéficier par la suite ;

- que s'agissant des conséquences financières, la commune devra s'acquitter d'un ticket de sortie dont le montant est égal au coût de fonctionnement du service sur une année pour la commune, conformément au dernier compte administratif validé ;

Le conseil communautaire se garde également le droit de déroger aux pénalités dues par délibération et pour circonstance exceptionnelle au niveau de la commune.

ARTICLE 9 : DIFFERENDS/ LITIGES

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

Tous les litiges concernant l'application de la présente convention relèvent de la seule compétence du tribunal administratif de Strasbourg, dans le respect des délais de recours.

Fait à, le, enexemplaires.

Pour la Communauté de communes du Pays de
Ribeauvillé
Monsieur Umberto STAMILE

Président

Pour la commune de
Monsieur / Madame

Maire

CONVENTION PORTANT CREATION D'UN SERVICE COMMUN CHARGE DE LA GESTION INFORMATIQUE

Entre les soussignés :

La Communauté de Communes du Pays de Ribeaupillé, représentée par son Président, Monsieur Umberto STAMILE, dûment habilité par délibération du 1^{er} décembre 2022, ci-après dénommée la CCPR,

d'une part,

Et

La commune de ... (dénomination de la commune) représentée par son Maire, M, Mme (nom et prénom(s) de l'autorité signataire) ... dûment habilité par délibération n° ... du ..., ci-après dénommé "la commune",

d'autre part,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment ses articles L.5211-4-2 et D.5211-16 ;

VU les statuts de l'EPCI ;

VU l'arrêté préfectoral en date du 23.12.2017 arrêtant les statuts de la communauté, précisant ses compétences et son régime fiscal ;

VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 7 novembre 2022 ;

PRÉAMBULE

Le service commun, outil juridique de mutualisation de services, concerne tous types de missions opérationnelles et fonctionnelles, notamment les services relevant de fonctions supports (ressources humaines, paye, comptabilité, informatique, entretien, etc...).

Il permet de regrouper les services et équipements d'un EPCI à fiscalité propre et notamment de ses communes membres, de mettre en commun et/ou de rationaliser les moyens mis en œuvre pour l'accomplissement de leurs missions.

En l'espèce, il a été convenu de créer un service commun chargé de la gestion informatique.

L'outil informatique est omniprésent dans la gestion des collectivités et les agents de ces dernières ne disposent pas toujours des compétences associées pour en assurer une bonne gestion. Aussi, la Communauté de Communes, qui dispose déjà d'un service informatique, propose de mettre ses moyens matériel et humain à disposition des communes / établissement public qui en feraient la demande.

La création d'un service commun informatique vise à proposer aux communes un service informatique mutualisé proposant globalement les différentes actions suivantes :

- l'hébergement des serveurs informatiques, avec une infrastructure centralisée à la CCPR, pour répondre aux exigences croissantes de gestion et de sécurisation des données informatiques

utilisées par les collectivités de toutes tailles. Il se complétera d'un service d'assistance aux communes pour les opérations de migration ;

- l'accompagnement des utilisateurs ;
- le pilotage ou l'aide à la conduite de projets de développement. Cette action permet la mutualisation des investissements (serveurs informatiques par exemple) et des compétences techniques, pour une meilleure continuité de service pour les utilisateurs. Gain en sécurité (sécurisation des accès, sécurisation des données...) pour les communes n'ayant pas l'expertise ou les moyens de sécuriser l'infrastructure ;
- réduction des coûts en matériels (serveurs, réseaux ...) et des coûts de fonctionnement (hébergement, exploitation et maintenance du parc, etc...) ;
- amélioration du service aux utilisateurs (continuité de service pendant les opérations de maintenance avec spécialisation des serveurs) ;
- création d'une ingénierie partagée.

La Communauté de Communes pourra alors assurer le suivi des serveurs et services associés à ces derniers auprès de ces communes / établissement public. Elle s'assurera de la bonne marche des équipements et de la pérennité de la conservation des données sous sa responsabilité.

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QU'IL SUIT

ARTICLE 1^{er} : OBJET ET CONDITIONS GÉNÉRALES

En application de l'article L.5211-4-2 du CGCT, « *en dehors des compétences transférées, un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, une ou plusieurs de ses communes membres et, le cas échéant, un ou plusieurs des établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux, peuvent se doter de services communs, chargés de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles, dont l'instruction des décisions prises par les maires au nom de la commune ou de l'Etat, à l'exception des missions mentionnées à l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pour les communes et les établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion en application des articles 15 et 16 de la même loi* ».

La mutualisation est une mise à disposition d'un service par la Communauté de Communes. Il ne s'agit pas d'une mise à disposition d'agents ou d'une prestation de service. Ainsi, chacun des participants est acteur et coresponsable de la gestion du service commun.

La mise en place du service commun émane de la volonté consensuelle de toutes les parties à s'engager et s'associer pour élaborer collectivement un service performant. Cette convention a donc pour objectif :

- de valoriser l'engagement des acteurs,
- de définir les responsabilités de chacun : les parties volontaires et la CCPR s'engagent à la respecter. Chacun s'engage à travers une convention qui définit les termes et principes de l'engagement, les modalités et financement de ce service. Le principe de mutualiser les services s'inscrit sur un engagement à long terme de chacune des deux parties. La CCPR se garde le droit de faire appel à un prestataire extérieur pour rendre le service.

ARTICLE 2 : SITUATION DE L'AGENT AFFECTE AU SERVICE COMMUN

La mise en place du service commun, s'agissant du personnel, s'exerce dans les conditions fixées par la présente convention, en vertu notamment de l'article L.5211-4-2 du Code Général des Collectivités Territoriales. Toute modification des termes de la présente convention cadre fera l'objet d'un avenant dûment approuvé par les parties.

Ainsi, en application de l'article précité, les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont transférés de plein droit à l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou à la commune chargée du service commun. En l'espèce, l'agent titulaire du service informatique de la CCPR intègrera le service commun.

En cas de nécessité le service pourra être renforcé, soit par le recrutement d'agent(s) supplémentaire(s), soit par le recours à une société idoine. En tout état de cause, une telle décision fera l'objet d'un avenant dûment approuvé par les parties.

Le service commun est administrativement, financièrement et juridiquement rattaché à la CCPR.

L'agent est placé sous l'autorité hiérarchique du Président de la CCPR pour le temps de travail dédié au service commun. L'agent est placé, pour l'exercice de ses fonctions, sous l'autorité fonctionnelle du Maire, en fonction des missions qu'il réalise.

Les dommages susceptibles d'être causés dans le cadre de l'exécution des missions confiées par le bénéficiaire de la convention à l'agent du service mutualisé relèvent de sa responsabilité exclusive, dans le cadre des contrats d'assurance souscrits à cet effet.

En cas de difficulté pour programmer les travaux confiés à l'agent du service mutualisé, un arbitrage sera réalisé, suivant la procédure suivante :

- les directeurs généraux / secrétaires de Mairie trouvent un compromis entre les besoins de chacune des deux collectivités ;
- à défaut d'accord, les directeurs généraux / secrétaires de Mairie seront amenés à trouver une solution, en lien, si nécessaire avec les élus concernés de la Commune et de la CCPR.

ARTICLE 3 : MISSIONS ASSUREES PAR LE SERVICE

Mettre en œuvre les conditions techniques du bon fonctionnement du système d'information

- Gérer et planifier le déploiement des équipements structurants du système d'information : serveurs, baies de disque, firewall, commutateurs, ... ;
- Gérer les outils de sauvegarde, assurer la bonne restitution des données ;
- Assurer la qualité des données stockées ;
- Assurer le bon fonctionnement des postes de travail des agents des collectivités ;

Accompagner les services dans l'utilisation de leurs outils informatiques

- Assister les services de la Communauté de Communes du Pays de Ribeaupillé ainsi que ceux des communes membres / établissement public dans l'utilisation de leurs ordinateurs (assistance logicielle) ;

- Assurer le bon état de fonctionnement des PC des agents ;
- Assister les services dans l'acquisition de nouveaux équipements ;
- Proposer un niveau de maintenance de premier et deuxième niveau, le troisième niveau pouvant être confié à des prestataires externes.

Gestion administrative

- Négocier l'acquisition de nouveaux équipements pour bénéficier de meilleures conditions tarifaires (copieurs, licences en nombre,...) ;
- Acquérir de nouvelles licences en nombre, lorsqu'elles concernent l'ensemble des utilisateurs du service ;
- Assurer le suivi administratif de la convention ;

ARTICLE 4 : CONDITIONS FINANCIÈRES ET MODALITES DE REMBOURSEMENT

Conformément à l'article D.5211-16 du CGCT, le remboursement des frais de fonctionnement des services communs s'effectue sur la base d'un coût unitaire de fonctionnement du service, multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement constatées par la communauté de communes.

4.1. La détermination du coût unitaire de fonctionnement

La communauté, en qualité de gestionnaire du service commun, déterminera le coût unitaire de son fonctionnement, chaque année, à partir des dépenses inscrites dans le dernier compte administratif, actualisées des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année.

Les dépenses devront comprendre :

- Les charges de personnel : salaire brut chargé du ou des agents ;
- Les acquisitions réalisées au courant de l'année ;
- Les fournitures, le coût de renouvellement des biens et les contrats de services rattachés ;
- Le recours à un contrat de maintenance tiers, s'il doit être fait appel à une société extérieure ;
- Frais divers de fonctionnement du service.

Dans le cadre du service commun, la CCPR s'engage - pour les communes / établissement public participant au dispositif -, à assurer à titre gracieux la gestion administrative de l'agent du service commun et son encadrement.

Il est convenu que le coût unitaire de fonctionnement est la somme des dépenses divisée par le nombre d'agents susceptibles d'être accueillis par le système d'information. A date, ce nombre est fixé à 135 et pourra évoluer en fonction des équipements à disposition. Cette évolution fera l'objet d'un avenant, le cas échéant.

Le détail des frais engagés fera l'objet d'un récapitulatif envoyé lors de la mise en recouvrement des frais, dont exemple en annexe 2 – Annexe financière.

Lorsqu'une commune membre / établissement public ou la CCPR se dote d'un nouveau logiciel, pour ses propres usages, les frais d'installation et de mise en service sont à la charge de celui qui en a fait la demande et ne sauraient être répartis sur l'ensemble des bénéficiaires du service.

4.2. La détermination des unités de fonctionnement

Une unité correspond à un agent (utilisateur) en poste dans la commune membre / établissement public.

Le service commun établira un relevé du nombre d'agents en fonction du nombre de comptes utilisateurs créés pour la commune membre / établissement public au 31 décembre de l'année de facturation.

4.3. Modalités de versement du remboursement

Le coût unitaire prévisionnel sera porté par la CCPR à la connaissance de la commune membre / établissement public, chaque année, avant la date d'adoption du budget, prévue à l'article L. 1612-2 du CGCT, soit avant le 15 avril de l'exercice auquel il s'applique.

Pour l'année de signature de la présente convention, le coût unitaire est porté à la connaissance de la commune membre / établissement public, dans un délai de trois mois à compter de la signature de ladite convention. Le coût unitaire définitif de l'année N sera déterminé lors de l'approbation du Compte Administratif de l'année N, c'est-à-dire avant le 30 juin de l'année N+1. Une régularisation portant sur le montant définitif du remboursement pour l'année N sera alors transmise à la commune membre / établissement public.

Pour les communes, ce remboursement se fera par imputation sur l'attribution de compensation prévue à l'article 1609 nonies C du Code Général des Impôts. Le calcul du coefficient d'intégration fiscale fixé à l'article L. 5211-30 du CGCT prend en compte cette imputation. Pour les établissements publics, il sera procédé à une facturation.

4.4. Délai de remboursement

Le remboursement se fera en même temps que le traitement des attributions de compensation en fonction des heures mensuelles de mise à disposition et le coût unitaire de fonctionnement fixé à l'année N-1.

Une régularisation portant sur le montant définitif du remboursement de l'année N sera transmise à la commune bénéficiaire après l'adoption du Compte Administratif de l'année N, c'est-à-dire avant le 30 juin de l'année N+1. Cette régularisation sera impactée sur le montant mensuel de l'attribution de compensation du mois de décembre de l'année N+1.

ARTICLE 5 : DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU SERVICE COMMUN

5.1. Création d'un comité de suivi

Un comité de suivi est créé. Il s'intègre à la commission « finances et tourisme ».

L'instance de suivi sera chargée :

- de réaliser un rapport annuel de la mise en œuvre de la présente convention, annexe au rapport d'activité des différentes parties concernées. Ce rapport est intégré, ou annexé, au rapport annuel d'activité de la CCPR visé par l'article L. 5211-39, alinéa 1er, du CGCT ;
- d'examiner les conditions financières de ladite convention, avec notamment la détermination du coût unitaire de fonctionnement annuel ;

- le cas échéant, être force de proposition pour améliorer la mutualisation du service entre la CCPR et les parties intéressées.

5.1. Suivi des sollicitations

Pour une bonne organisation du service commun, un nouvel outil de gestion des sollicitations sera mis en place. Cet outil sera le seul point d'entrée pour les demandes d'intervention. Il permettra un suivi des demandes et sera une aide à la décision quant aux évolutions du système d'information.

ARTICLE 6 : RESIDENCE ADMINISTRATIVE DU SERVICE COMMUN

La résidence administrative du service commun pourra être située, soit au siège de la CCPR, soit dans l'une quelconque des parties en fonction des locaux disponibles.

ARTICLE 7 : ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION ET DUREE

La présente convention entrera en vigueur à partir de la date de sa signature par les deux parties, pour une durée indéterminée.

Elle pourra être modifiée, par voie d'avenant envoyé en recommandé avec accusé de réception avec un préavis de 6 mois, accepté par les deux parties.

ARTICLE 8 : DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

Dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales qui est consacré par la Constitution en son article 72, la sortie du service commun est possible.

Toutefois, l'esprit communautaire qui a présidé à sa création consacre également la responsabilité partagée de ce service entre la commune et la CCPR.

Par conséquent, en cas de rupture de la convention, il est prévu :

- que la sortie du service mutualisé ne pourra être effective qu'à la fin de l'année comptable engagée, après l'expiration du délai de préavis ;
- que la commune ne pourra plus en bénéficier par la suite ;
- que s'agissant des conséquences financières, la commune devra s'acquitter d'un ticket de sortie dont le montant est égal au coût de fonctionnement du service sur une année pour la commune, conformément au dernier compte administratif validé ;

Il en sera de même pour les établissements publics.

ARTICLE 9 : DIFFERENDS/ LITIGES

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

Tous les litiges concernant l'application de la présente convention relèvent de la seule compétence du tribunal administratif de Strasbourg, dans le respect des délais de recours.

Annexe 1 : Fiche d'impact pour la création du service commun

Fait à, le, enexemplaires.

Pour la Communauté de communes du Pays de
Ribeauvillé
Monsieur Umberto STAMILE

Président

Pour la commune de
Monsieur / Madame

Maire

➤ **Rappel du contexte :**

L'alinéa 2 de l'article L. 5211-4-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose que :

« *Les effets de ces mises en commun sont réglés par convention après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents. La fiche d'impact est annexée à la convention. Les accords conclus sont annexés à la convention. La convention et ses annexes sont soumises à l'avis du ou des comités techniques compétents.* »

➤ **Effectifs du service commun :**

Le service commun sera composé d'un agent, soit un équivalent temps plein.

• L'agent concerné, technicien principal 1^{ère} classe affecté au sein du service informatique de la CCPR sera transféré de plein droit à la CCPR en charge du service commun car il exerce en totalité ses fonctions au sein du service commun (alinéa 4 et 5 de l'article L. 5211-4-2 du Code Général des Collectivités Territoriales).

L'impact pour cet agent est le suivant :

- Lieu de travail : aucun changement
- Régime indemnitaire : aucun changement
- Déplacement : sur le territoire communautaire
- Lien hiérarchique et lien fonctionnel : Président / DGS CCPR et Maires / Présidents ;
- Congés : aucun changement ;
- CET : aucun changement;
- Actions sociales : aucun changement ;

Actions mises en œuvre pour la prise en compte de l'impact de la mise en place de ce service commun pour cet agent :

- Information de l'agent sur la modification de sa situation statutaire et sur ses conditions de travail par le DGS de la CCPR ;
- Elaboration et communication à l'agent d'une fiche de poste tenant compte de son intégration au sein du service commun ;

➤ **Budget prévisionnel du service commun :**

Voir annexe 2 – Annexe financière de la présente convention

➤ **Avis favorable du Comité Technique le 7 novembre 2022**

Annexe 2 : Annexe financière

PRÉAMBULE

Pour assurer le bon fonctionnement de son service informatique et proposer des équipements de qualité, la communauté de communes investit régulièrement dans du matériel commun et souscrit des contrats d'accès ou de licences. Ces services et achats feront l'objet d'une refacturation à hauteur de la durée des contrats afférents et du nombre d'agents utilisant les systèmes informatiques. Le statut des investissements qui seraient ainsi réalisés passe par la mise en place conjointe d'une mise en commun de moyens, au sens des dispositions de l'article L.5211-4-3 du CGCT.

CALCUL DE L'UNITE DE FONCTIONNEMENT

Un équipement acheté, qui est assorti d'un contrat de maintenance de plusieurs années sera refacturé annuellement pendant toute la durée du contrat de maintenance. Par exemple, si le coût est de 1000 € et est maintenu pendant 5 ans, le montant facturé annuellement sera de 200 € pendant la durée du contrat. Si le contrat de maintenance est prolongé, le montant refacturé sera celui dudit contrat divisé par le nombre d'années de reconduction.

Il a été défini que le nombre d'utilisateurs potentiels des services liés à l'informatique est de 135 utilisateurs. Le précédent montant annuel est ensuite divisé par ce nombre d'utilisateurs. Le quotient obtenu représente l'unité de fonctionnement. Il est alors multiplié par le nombre d'agents utilisant les serveurs informatiques.

Tous les montants ainsi calculés sont additionnés pour obtenir une somme globale. Selon les investissements et contrats établis chaque année, le montant n'est pas le même. En fin d'année, il sera alors possible d'indiquer le montant dû pour l'année suivante.

Le nombre d'utilisateurs pourra être réévalué selon les évolutions apportées au système d'information et, éventuellement, en fonction du nombre d'agents recensés annuellement.

EXCLUSION DE LA MUTUALISATION

Les montants décrits ci-dessus sont liés aux équipements communs à l'ensemble des services. Lors de son inscription au service de la mutualisation, il sera nécessaire, à la collectivité, d'acquérir des licences d'accès selon le nombre d'utilisateurs indiqués. Ces licences se décrivent ainsi :

- Licence d'accès client pour ouvrir des sessions sur le serveur ;
- Licence d'accès RDP, pour se connecter au serveur ;
- Licence d'accès au client de messagerie, le nombre de licences peut différer du nombre d'agents utilisateurs (certains services utilisant la messagerie sur un smartphone, sans autre accès aux serveurs) ;
- Licence d'utilisation d'Office, actuellement, utilisation d'office 2010.

Cette dernière licence fait l'objet, actuellement, d'évolutions notables auprès de Microsoft, son éditeur. En effet, Microsoft commercialise sa version Office 365. Cette offre prévoit un abonnement autour d'une dizaine d'Euros mensuels, si l'on y souscrit.

La licence installée sur les serveurs de la communauté de communes est une licence perpétuelle et ne nécessite aucune dépense supplémentaire, si ce n'est l'achat de la licence de base.

Ces frais sont à régler une fois. Les tarifs peuvent évoluer selon le moment d'adhésion et feront l'objet d'une consultation des parties intéressées.

Les postes de travail restent à la charge de la collectivité qui en a besoin.

RECAPITULATIF DES DEPENSES REALISEES EN 2022

Montant des achats

Achats

Année	Objet	Montant investissement	Durée d'amortissement	Montant amortissement annuel	Fin d'amortissement	Ratio annuel 1/135
2020	Acquisition serveur RDS	10 339.12 €	3	3 446.37 €	2022	25.53 €
2021	Evolution serveur de messagerie	5 445.54 €	5	1 089.11 €	2025	8.07 €
2021	Acquisition baie de disques	16 291.39 €	5	3 258.28 €	2025	24.14 €
2022	Acquisition Serveur	9 041.09 €	5	1 808.22 €	2026	13.39 €

Montant des frais liés au fonctionnement

Fonctionnement

Année	Objet	Montant fonctionnement	Durée du contrat	Montant coût annuel	Fin de contrat	Ratio annuel 1/135
2020	Maintenance Fortianalyzer	3 204.68 €	3	1 068.23 €	2022	7.91 €
2021	Fortinet	7 604.82 €	3	2 534.94 €	2023	18.78 €
2021	Licences sauvegarde	820.00 €	3	273.33 €	2023	2.02 €
2022	Maintenance Veeam	3 919.80 €	3	1 306.60 €	2024	9.68 €
2022	Maintenance VMWare	327.31 €	3	109.10 €	2024	0.81 €
2022	Contrat de suivi de site	30 187.20 €	1	30 187.20 €	2022	223.61 €
2022	Personnel	51 447.00 €	1	51 447.00 €	2022	381.09 €

Unité de fonctionnement

Pour l'année 2022, l'unité de fonctionnement s'établit à : **717,04 €**

	Effectifs	Montant
Aubure	2	1 434.08 €
Bebenheim	3	2 151.12 €
Bennwihr	4	2 868.16 €
Bergheim	8	5 736.32 €
Guémar	3	2 151.12 €
Hunawihr	1	717.04 €
Illhausern	1	717.04 €
Mittelwihr	2	1 434.08 €
Ostheim	3	2 151.12 €
Ribeauvillé	35	25 096.40 €
Riquewihr	10	7 170.40 €
Rodern	1	717.04 €
Rorschwihr	2	1 434.08 €
Saint-Hippolyte	2	1 434.08 €
Thannenkirch	2	1 434.08 €
Zellenberg	1	717.04 €
Office du tourisme	10	7 170.40 €
CCPR	45	32 266.80 €
Total	135	96 800.40 €

Seules les communes adhérentes au service commun au 1^{er} janvier se verront facturées.

Montant prévisionnel des achats

Achats						
Année	Objet	Montant investissement	Durée d'amortissement	Montant amortissement annuel	Fin d'amortissement	Ratio annuel 1/135
2021	Evolution serveur de messagerie	5 445.54 €	5	1 089.11 €	2025	8.07 €
2021	Acquisition baie de disques	16 291.39 €	5	3 258.28 €	2025	24.14 €
2022	Acquisition Serveur	9 041.09 €	5	1 808.22 €	2026	13.39 €
2023	Acquisition onduleur	6 000.00 €	5	1 200.00 €	2027	8.89 €

Montant des frais liés au fonctionnement

Fonctionnement						
Année	Objet	Montant fonctionnement	Durée du contrat	Montant coût annuel	Fin de contrat	Ratio annuel 1/135
2021	Fortinet	7 604.82 €	3	2 534.94 €	2023	18.78 €
2021	Licences sauvegarde	820.00 €	3	273.33 €	2023	2.02 €
2022	Maintenance Veeam	3 919.80 €	3	1 306.60 €	2024	9.68 €
2022	Maintenance VMWare	327.31 €	3	109.10 €	2024	0.81 €
2023	Personnel présent	53 000.00 €	1	53 000.00 €	2023	392.59 €
2023	Contrat de suivi de site	32 037.00 €	1	32 037.00 €	2023	237.31 €
2023	Personnel renfort 2023	- €	1	- €	2023	- €
2023	Maintenance Fortianalyzer	3 500.00 €	3	1 166.67 €	2025	8.64 €

Unité de fonctionnement

Pour l'année 2023, l'unité de fonctionnement s'établirait à : **724,32 €**

Charges pour les collectivités à situation constante

Le montant des charges facturées aux collectivités seraient les suivantes :

	Effectifs	Montant
Aubure	2	1 448.64 €
Bebenheim	3	2 172.96 €
Bennwihr	4	2 897.28 €
Bergheim	8	5 794.56 €
Guémar	3	2 172.96 €
Hunawehr	1	724.32 €
Illhausern	1	724.32 €
Mittelwihr	2	1 448.64 €
Ostheim	3	2 172.96 €
Ribeauvillé	35	25 351.20 €
Riquewihr	10	7 243.20 €
Rodern	1	724.32 €
Rorschwihr	2	1 448.64 €
Saint-Hippolyte	2	1 448.64 €
Thannenkirch	2	1 448.64 €
Zellenberg	1	724.32 €
Office du tourisme	10	7 243.20 €
CCPR	45	32 594.40 €
Total	135	97 783.20 €

Charges pour les collectivités avec montée en puissance du service

Dans l'hypothèse de l'arrivée d'un nouvel agent / recours à un prestataire extérieur pour venir binômer l'agent du service, il est proposé d'ajouter le montant équivalent au coût de poste actuel, soit 53 000 €, ce qui représenterait une unité de fonctionnement majorée de **392,59 €** supplémentaires, ainsi qu'il suit :

	Effectifs	Montant
Aubure	2	2 233.82 €
Bebenheim	3	3 350.73 €
Bennwihr	4	4 467.64 €
Bergheim	8	8 935.28 €
Guémar	3	3 350.73 €
Hunawehr	1	1 116.91 €
Illhausern	1	1 116.91 €
Mittelwihr	2	2 233.82 €
Ostheim	3	3 350.73 €
Ribeauvillé	35	39 091.85 €
Riquewihr	10	11 169.10 €
Rodern	1	1 116.91 €
Rorschwihr	2	2 233.82 €
Saint-Hippolyte	2	2 233.82 €
Thannenkirch	2	2 233.82 €
Zellenberg	1	1 116.91 €
Office du tourisme	10	11 169.10 €
CCPR	45	50 260.95 €
Total	135	150 782.85 €



MARCHÉS PUBLICS ET ACCORDS-CADRES OUV9
PROCÈS-VERBAL DE LA COMMISSION D'APPEL D'OFFRES
DECISION D'ATTRIBUTION

Le formulaire OUV9 est un modèle de procès-verbal qui peut être utilisé par les commissions d'appel d'offres des collectivités territoriales et des établissements publics locaux dans le cadre de la passation des marchés publics ou des accords-cadres. Le rapport d'analyse des offres (formulaire OUV8) constitue une annexe du présent document. Ce document fait état des décisions de la commission d'appel d'offres relatives aux offres reçues et doit être signé par tous les membres présents lors de leur examen.

A - Identification du pouvoir adjudicateur (ou de l'entité adjudicatrice).

(Reprendre le contenu de la mention figurant dans l'avis d'appel public à la concurrence ou la lettre de consultation.)

Ville de Ribeauvillé – 2, place de l'Hôtel de Ville – B.P. 50037 – 68152 RIBEAUVILLE Cedex
Téléphone 0.89.73.20.00 – Télécopie 03.89.73.37.18

Représenté par : M Jean-Louis CHRIST – Maire de Ribeauvillé

B - Objet de la consultation.

(Reprendre le contenu de la mention figurant dans l'avis d'appel public à la concurrence ou la lettre de consultation.)

Marché de travaux à procédure adaptée

Création d'une chaufferie bois et réseau de chaleur associé
Espace Culturel « LE PARC » - Ecoles

Marché de travaux

Procédure adaptée en application des articles L. 2120 -1 2°, L. 2123 -1 ; R. 2123-1 et R.2123-4 du code de la commande publique.

C - Déroulement de la consultation.

(Reprendre les éléments figurant dans l'avis d'appel public à la concurrence, le règlement de consultation ou la lettre de consultation.)

Publicité :
(Indiquer la date, les références et l'organe de publication de chaque avis d'appel public à la concurrence.)

ALSACE - date d'envoi le 25/01/2023 avec date de réception le 15/02/23 à 12h00
ALSACE – Avis rectificatif : prolongation du délai de remise d'offres jusqu'au 17/02/2023 à 17h00

Date et heures limites de réception des offres : VENDREDI 17/02/2023 à 17H00

Délai de validité des offres : 90 JOURS

Formulaire disponible, avec sa notice explicative, sur le site du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi.

■ Demande de précisions ou de compléments sur la teneur des offres : NON OU OUI
(Cocher la case correspondante.)

D - Composition de la commission d'appel d'offres.

Réunion de la C.A.O en date du MERCREDI 22 FEVRIER 2023

La commission d'appel d'offres est composée comme suit :

D1 - Membres à voix délibérative :

Nom et prénom	Qualité	Titulaire (T) ou Suppléant (S)
ERBLAND Louis	Adjoint	T
PFISTER Catherine	Conseillère	S
BRECHBUHLER Claire	Adjointe	T
PFEIFFER Joseph	Conseiller	T
FUCHS Henri	Adjoint	T
CHRIST J.L.	Maire	T

D2 - Membres à voix consultative :

Nom et prénom	Qualité

E - Fonctionnement de la commission d'appel d'offres.

■ Le quorum est atteint : NON OUI

(Cocher la case correspondante.)

La commission d'appel d'offres
(Cocher la case correspondante.)

Peut Ne peut pas valablement délibérer.

■ Secrétariat de la commission d'appel d'offres :

(Indiquer les noms, prénom, grade et qualité de(s) l'agent(s) chargé(s) du secrétariat de la commission d'appel d'offres.)

- Directeur Général des Services – Monsieur David FESSELET
- Directeur des Services Techniques – Monsieur Mathieu DABET
- Responsable des finances – Monsieur Patrice HUNSINGER
- Responsable des marchés publics – Monsieur Philippe LEGER

F - Elimination des offres.

LOT UNIQUE : Création d'une chaufferie bois et réseau de chaleur associé – Espace Culturel et Ecoles

(Indiquer le numéro et l'intitulé du lot tels qu'ils figurent dans l'avis d'appel public à la concurrence ou la lettre de consultation.)

■ Nombre de plis reçus :

- dans les délais : **1** (nombre).
- hors délais : **0** (nombre).

■ Décision de la commission d'appel d'offres relative à l'élimination des offres :

La commission d'appel d'offres : (Cocher la case correspondante.)

- Élimine les offres conformément à la proposition figurant au rapport d'analyse des offres ;
- Demande un examen complémentaire des offres pour les motifs suivants :

■ Résultat des votes :

(Indiquer le nombre de votes de la part des membres de la commission d'appel d'offres ayant voix délibérative.)

- Pour :
- Contre :
- Abstentions :

G - Classement des offres.

LOT UNIQUE : Création d'une chaufferie bois et réseau de chaleur associé – Espace Culturel et Ecoles

(Indiquer le numéro et l'intitulé du lot tels qu'ils figurent dans l'avis d'appel public à la concurrence ou la lettre de consultation.)

■ Décision de la commission d'appel d'offres relative au classement des offres :

Après avoir pris connaissance du rapport d'analyse des offres, la commission d'appel d'offres : (Cocher la case correspondante.)

- Retient le classement des offres proposé ;
- Demande une analyse complémentaire des offres pour les motifs suivants :

■ Résultat des votes :

(Indiquer le nombre de votes de la part des membres de la commission d'appel d'offres ayant voix délibérative.)

- Pour : **6**
- Contre : **/**
- Abstentions : **/**

H - Décision d'attribution.

LOT UNIQUE : Création d'une chaufferie bois et réseau de chaleur associé – Espace Culturel et Ecoles

(Indiquer le numéro et l'intitulé du lot tels qu'ils figurent dans l'avis d'appel public à la concurrence ou la lettre de consultation.)

■ Au vu du rapport d'analyse des offres et des décisions prises quant à l'élimination et au classement des offres, la commission d'appel d'offres décide : (Cocher la case correspondante.)

- D'attribuer le marché public ou l'accord-cadre à l'attributaire proposé ;
- Pour les motifs exposés dans le rapport d'analyse des offres ;
- Pour les motifs mentionnés ci-dessous :
- De demander une analyse complémentaire des offres pour les motifs suivants :

Attributaire : **CAP ENERGIES Alsace**

■ Résultat des votes :

(Indiquer le nombre de votes de la part des membres de la commission d'appel d'offres ayant voix délibérative.)

- Pour : **6**
- Contre : **/**
- Abstentions : **/**

I - Déclaration sans suite ou d'infructuosité.

I1 - Lot n° :

(Indiquer le numéro et l'intitulé du lot tels qu'ils figurent dans l'avis d'appel public à la concurrence ou la lettre de consultation.)

■ Au vu du rapport d'analyse des offres et après examen des offres reçues, la commission d'appel d'offres déclare la procédure de passation du marché public ou de l'accord-cadre : (Cocher les cases correspondantes.)

- Sans suite
- Infructueuse
- Pour les motifs exposés dans le rapport d'analyse des offres ;
- Pour les motifs mentionnés ci-dessous :

Et de mettre en œuvre la nouvelle procédure suivante :

(Cocher la case correspondante.)

- Un appel d'offres ;
- Un marché négocié ;
- Une procédure adaptée ;
- Un dialogue compétitif.

■ Résultat des votes :

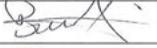
(Indiquer le nombre de votes de la part des membres de la commission d'appel d'offres ayant voix délibérative.)

- Pour :
- Contre :

- Abstentions :

J - Signature des membres de la commission d'appel d'offres.

(Indiquer dans le tableau ci-dessous les nom et prénom de chacun des membres de la commission d'appel d'offres présents. Le procès-verbal doit être signé par tous les membres ayant siégé en séance.)

Nom et prénom	Signature
ERBLAND Louis	
PRISTER Catherine	
BRECHBUHLER Claire	
PFEIFFER Joseph	
FURYS Heurti	
CHRIST Cl.	

K - Observations des membres de la commission d'appel d'offres.

RAS.

Pour information – vu le 17-08-2020 :

L'article L. 1414-2 du CGCT dispose que « Pour les marchés publics passés selon une procédure formalisée dont la valeur estimée hors taxe prise individuellement est égale ou supérieure aux seuils européens qui figurent en annexe du code de la commande publique, à l'exception des marchés publics passés par les établissements publics sociaux ou médico-sociaux, le titulaire est choisi par une commission d'appel d'offres composée conformément aux dispositions de l'article L. 1411-3.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL DE COMMUNAUTE

Séance du 1^{er} décembre 2022
Sous la Présidence de M. Umberto STAMILE

N° : 2022.5.60

Nb de membres
en exercice :
31

Nb de présents :
25

Nb d'absents :
6
- dont suppléés : 0
- dont représentés : 3

Votants :
28
- dont « pour » : 28
- dont « contre » : 0
- dont abstention : 0

OBJET : RAPPORT QUINQUENNAL SUR LES ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION

POINT 3.2 DE L'ORDRE DU JOUR

LE CONSEIL DE COMMUNAUTE,

- VU** le Code Général de Collectivités Territoriales ;
VU le Code Général des Impôts et notamment le 2° du V de l'article 1609 nonies C ;
VU l'article 148 de la loi de finances pour 2017 ;
VU sa délibération n°2021.4.41 du 30 septembre 2021 portant adoption du projet de territoire de la CCPR pour le mandat 2020-2026 ;
VU sa délibération n°2021.5.55 du 9 décembre 2021 ;
VU sa délibération n°2022.5.59 du 1^{er} décembre 2022 portant adoption du pacte financier et fiscal ;

CONSIDERANT que tous les cinq ans, le président de l'intercommunalité doit présenter un rapport sur l'évolution du montant des attributions de compensation au regard des dépenses liées à l'exercice des compétences par l'EPCI ;

CONSIDERANT que ce rapport donne lieu à un débat au sein de l'organe délibérant et qu'il est obligatoirement transmis aux communes membres ;

SUR PROPOSITION des Commissions Réunies en leur séance du 24 novembre 2022 ;

SUR les exposés préalables résultant de la note explicative de synthèse ;

Et

Après en avoir délibéré,

1° PREND ACTE

- de la présentation et du débat relatifs au rapport quinquennal sur les attributions de compensation versées entre 2017 et 2021 ci-annexé ;

2° AUTORISE

- Monsieur le Président ou son représentant délégué à engager toute démarche et à signer tout acte rendu nécessaire pour l'application de la délibération.

ADOpte A L'UNANIMITE

Délibération n° 2022.5.60

Page 1/22
(dont 20 pages en annexe)

Pour extrait conforme
A Ribeauvillé, le 5 décembre 2022

Le Président,



M. Umberto STAMILE

La Secrétaire de séance,



Mme Elisabeth SCHNEIDER

Le Président certifie le caractère exécutoire de cette décision conformément à l'article L 2131-1 et L 2131-2-1 du CGCT compte tenu de sa publication et de sa transmission au représentant de l'Etat effectués en date du 7 décembre 2022 et informe que celle-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de cette date.

Délibération n° 2022.5.60

Page 2/22
(dont 20 pages en annexe)



Annexe au point 3.2
Conseil de Communauté du 1^{er} décembre 2022

stratorial

Conseil en gestion et finances locales

ACCOMPAGNEMENT À LA RÉALISATION DU RAPPORT QUINQUENNAL



Document de travail provisoire et confidentiel

Novembre 2022

SOMMAIRE

1. Rappel des éléments de cadrage sur le rapport quinquennal p3
2. Evolution des attributions de compensation p5
3. Analyse de l'évolution des produits fiscaux économiques transférés et des charges transférées p13
4. Synthèse p19



1. Rappel des éléments de cadrage sur le rapport quinquennal

LE RAPPORT QUINQUENNAL : UNE OBLIGATION LEGALE

Le dernier paragraphe du V de l'article 1609 nonies C du CGI prévoit que « *tous les cinq ans, le président de l'établissement public de coopération intercommunale présente un rapport sur l'évolution du montant des attributions de compensation* ».

Ce rapport présente plusieurs caractéristiques :

- Tout d'abord, il est obligatoire. Le guide des attributions de compensation, publié par la DGCL en février 2019, précise que depuis le 1er janvier 2017, le Président de l'EPCI est tenu de présenter ledit rapport. Ce qui signifie que les EPCI soumis à la fiscalité professionnelle unique existants au 1^{er} janvier 2017 doivent disposer d'un « rapport quinquennal » au plus tard le 31 décembre 2021. Au demeurant, les textes ne prévoient pas de sanction contraignante le cas échéant. Sur ce point, le territoire a souhaité repousser l'élaboration du rapport et de lier cette obligation à la réflexion portant sur la mise en œuvre d'un pacte financier et fiscal.
- La loi n'impose pas de formalisme particulier au titre de ce rapport. Le guide des attributions de compensations précise que le rapport est libre sur la forme. Il n'en demeure pas moins qu'il doit faire l'objet d'un débat en Conseil Communautaire, et donner lieu à une délibération spécifique actant de la tenue du débat.
- Enfin, il doit être transmis aux communes membres de l'EPCI. C'est l'objet principal de ce rapport :
 - Informer les communes membres sur la composition et l'évolution des attributions de compensation,
 - Mesurer les transferts de charges réalisés au regard des transferts de compétences et donc des charges réellement assumées par l'EPCI.



2. Evolution des attributions de compensation

REÇU EN PREFECTURE

le 07/12/2022

Application agréée E-legalite.com

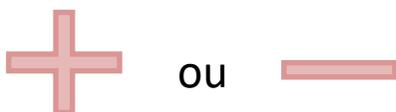
99_DE-068-246800577-20221201-2022_5_68-D

RAPPEL DE L'ORIGINE DES ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION

- La communauté a adopté le régime de la fiscalité professionnelle unique (FPU) en 2017.
- Ce changement de régime fiscal a permis au territoire de mettre fin à la concurrence économique qu'il pouvait exister entre les communes et d'assurer une cohérence au niveau communautaire. En effet, alors que la loi NOTRe a induit le transfert de la compétence développement économique il était important que la communauté dispose des pleins moyens pour mettre en œuvre cette dernière.
- Le changement de régime fiscal s'est ainsi traduit par le transfert de l'intégralité de la fiscalité professionnelle des communes au bénéfice de l'intercommunalité. En retour, l'intercommunalité verse à chaque commune une attribution de compensation à hauteur du produit fiscal économique transféré. Cette attribution voit son montant figé dans le temps hors nouveaux transferts de compétences.
- La Communauté de communes bénéficie annuellement du dynamisme des produits économiques qui lui permet de couvrir le développement de ses charges.

RAPPEL DU CALCUL ET DE L'EVOLUTION DES ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION

Attribution de compensation fiscale
(somme des produits fiscaux transférée
par la commune à la Communauté)



Coût des compétences transférées ou
restituées
(Voirie, scolaire...)

Généralement la moyenne du coût net des 3 à 5
dernières années : les modalités d'évaluation des
transferts ou restitutions sont décidées par la CLECT



Attribution de compensation

Sous le régime de la fiscalité professionnelle unique, le financement des compétences transférées à la communauté se fait par la modulation des attributions des compensations. Pour mémoire, sous le régime de la fiscalité additionnelle qui a été mis en œuvre jusqu'en 2016 sur le territoire, les transferts de compétences étaient financés par une modulation des niveaux de pression fiscale.

En FPU, l'attribution de compensation constitue le principal mécanisme de financement des charges transférées. Il n'en demeure pas moins qu'il reste possible de les financer par d'autres leviers (fiscalité, etc.)

LES MODALITÉS DE FINANCEMENT DES CHARGES TRANSFÉRÉES

FINANCEMENT DES TRANSFERTS DE CHARGE

Minoration des AC des communes concernées

La fiscalité additionnelle

Dynamique des bases fiscales et décision d'augmentation des taux

Harmonisation fiscale :
Sur les taux
Sur la politique d'abattement et d'exonération

Levier classique utilisé dans le cadre de la FPU
(pas obligatoire au demeurant).

RAPPEL DU CALCUL DES ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION FISCALES

Données 2016 ayant servis au calcul de l'AC (en €)	CFE	CVAE	IFER	TASCOM	TATFNB	Dotation de compensation	AC fiscal droit commun
AUBURE	4 809	317	3 214	0	161	1 248	9 749
BEBLENHEIM	86 663	13 118	0	0	582	18 404	118 767
BENNIWIHR	138 450	145 673	4 290	4 715	4 705	114 030	411 863
BERGHEIM	232 185	151 291	5 909	0	2 610	458 602	850 597
GUEMAR	81 156	69 827	31 040	0	2 372	51 262	235 657
HUNAWIHR	23 313	0		0	0	16 968	40 281
ILLHAEUSERN	30 960	20 551		0	936	15 808	68 255
MITTELWIHR	53 049	18 488	2 143	0	416	22 542	96 638
OSTHEIM	42 321	39 386	5 597	0	2 215	34 360	123 879
RIBEAUVILLE	436 009	177 968	9 960	68 298	3 920	224 291	920 446
RIQUEWIHR	203 379	68 469	5 893	0	988	83 469	362 198
RODERN	4 845	4 760	0	0	863	1 862	12 330
RORSCHWIHR	3 935	946	0	0	1 170	539	6 590
SAINT-HIPPOLYTE	101 717	60 851	2 520	0	2 111	31 340	198 539
THANNENKIRCH	30 536	7 781	2 679	0	99	9 085	50 180
ZELLENBERG	22 797	7 280	0	0	33	4 478	34 588
TOTAL	1 496 124	786 706	73 245	73 013	23 181	1 088 288	3 540 557

RAPPEL DU CALCUL DES ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION FISCALES « CORRIGÉES »

En €	CFE	CVAE	IFER	TASCOM	TATFNB	Dotation de compensation	AC fiscal droit commun	Reversement de fiscalité économique de la zone casino	SIZAM	TOTAL AC fiscale corrigée
AUBURE	4 809	317	3 214	0	161	1 248	9 749	0	0	9 749
BEBLENHEIM	86 663	13 118	0	0	582	18 404	118 767	0	0	118 767
BENNWHR	138 450	145 673	4 290	4 715	4 705	114 030	411 863	0	0	411 863
BERGHEIM	232 185	151 291	5 909	0	2 610	458 602	850 597	0	-817 631	32 966
GUEMAR	81 156	69 827	31 040	0	2 372	51 262	235 657	0	408 816	644 473
HUNAWIHR	23 313	0		0	0	16 968	40 281	0	0	40 281
ILLHAEUSERN	30 960	20 551		0	936	15 808	68 255	0	0	68 255
MITTELWIHR	53 049	18 488	2 143	0	416	22 542	96 638	0	0	96 638
OSTHEIM	42 321	39 386	5 597	0	2 215	34 360	123 879	0	0	123 879
RIBEAUVILLE	436 009	177 968	9 960	68 298	3 920	224 291	920 446	90 973	408 816	1 420 235
RIQUEWIHR	203 379	68 469	5 893	0	988	83 469	362 198	0	0	362 198
RODERN	4 845	4 760	0	0	863	1 862	12 330	0	0	12 330
RORSCHWIHR	3 935	946	0	0	1 170	539	6 590	0	0	6 590
SAINT-HIPPOLYTE	101 717	60 851	2 520	0	2 111	31 340	198 539	0	0	198 539
THANNENKIRCH	30 536	7 781	2 679	0	99	9 085	50 180	0	0	50 180
ZELLENBERG	22 797	7 280	0	0	33	4 478	34 588	0	0	34 588
TOTAL	1 496 124	786 706	73 245	73 013	23 181	1 088 288	3 540 557	90 973	0	3 631 530

RAPPEL DES TRANSFERTS DE COMPETENCES

Un seul transfert à été réalisé via une CLECT et donnant lieux à modification des AC fiscales.

Ce transfert a été réalisé en 2017 lors du passage à FPU a concerné les ZAE et la pépinière.

Ce dernier transfert a impacté les AC à hauteur des montants suivants (révisé pour trois communes en 2019 et 2020 pour tenir compte du déficit du Budget annexe)

	Transfert de Charge ZAE	Transfert de Charge pépinière entreprise	TOTAL	Transfert 2019 (modification prise en compte déficit pépinière entreprise)	Transfert 2020 (correction de 50 % du montant retenu pour le déficit de la pépinière d'entreprise de 2019)
AUBURE	0	0	0	0	0
BEBLENHEIM	0	0	0	0	0
BENNWIHR	-34 135	0	-34 135	0	0
BERGHEIM	-10 103	-12 985	-23 088	-16 000	8 000
GUEMAR	-10 103	-12 985	-23 088	-16 000	8 000
HUNAWIHR	0	0	0	0	0
ILLHAEUSERN	0	0	0	0	0
MITTELWIHR	0	0	0	0	0
OSTHEIM	-9 200	0	-9 200	0	0
RIBEAUVILLE	-10 103	-12 985	-23 088	-16 000	8 000
RIQUEWIHR	-7 113	0	-7 113	0	0
RODERN	0	0	0	0	0
RORSCHWIHR	0	0	0	0	0
SAINT-HIPPOLYTE	-7 743	0	-7 743	0	0
THANNENKIRCH	0	0	0	0	0
ZELLENBERG	0	0	0	0	0
TOTAL	-88 499	-38 956	-127 455	-48 000	24 000

ÉVOLUTION DES ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021	Ecart 2021-2017
AUBURE	9 749	9 749	9 749	9 749	9 749	0
BEBLENHEIM	118 767	118 767	118 767	118 767	118 767	0
BENNWIHR	377 728	377 728	377 728	377 728	377 728	0
BERGHEIM	9 878	9 878	-6 122	1 878	1 878	-8 000
GUEMAR	621 385	621 385	605 385	613 385	613 385	-8 000
HUNAWIHR	40 281	40 281	40 281	40 281	40 281	0
ILLHAEUSERN	68 255	68 255	68 255	68 255	68 255	0
MITTELWIHR	96 638	96 638	96 638	96 638	96 638	0
OSTHEIM	114 679	114 679	114 679	114 679	114 679	0
RIBEAUVILLE	1 397 147	1 397 147	1 381 147	1 389 147	1 389 147	-8 000
RIQUEWIHR	355 085	355 085	355 085	355 085	355 085	0
RODERN	12 330	12 330	12 330	12 330	12 330	0
RORSCHWIHR	6 590	6 590	6 590	6 590	6 590	0
SAINT-HIPPOLYTE	190 796	190 796	190 796	190 796	190 796	0
THANNENKIRCH	50 180	50 180	50 180	50 180	50 180	0
ZELLENBERG	34 588	34 588	34 588	34 588	34 588	0
TOTAL	3 504 075	3 504 076	3 456 076	3 480 076	3 480 076	-23 999

2018-2017	2019-2017	2020-2017	2021-2017	Total des évolutions
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	-16 000	-8 000	-8 000	-32 000
0	-16 000	-8 000	-8 000	-32 000
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	-16 000	-8 000	-8 000	-32 000
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	-47 999	-23 999	-23 999	-95 997

Depuis le passage à la FPU, les attributions de compensation ont diminué d'environ -24 K€ entre 2017 et 2021 et de -96 K€ en cumulé sur la période.



3. L'évolution des produits fiscaux économiques transférés et des charges transférées

REÇU EN PREFECTURE

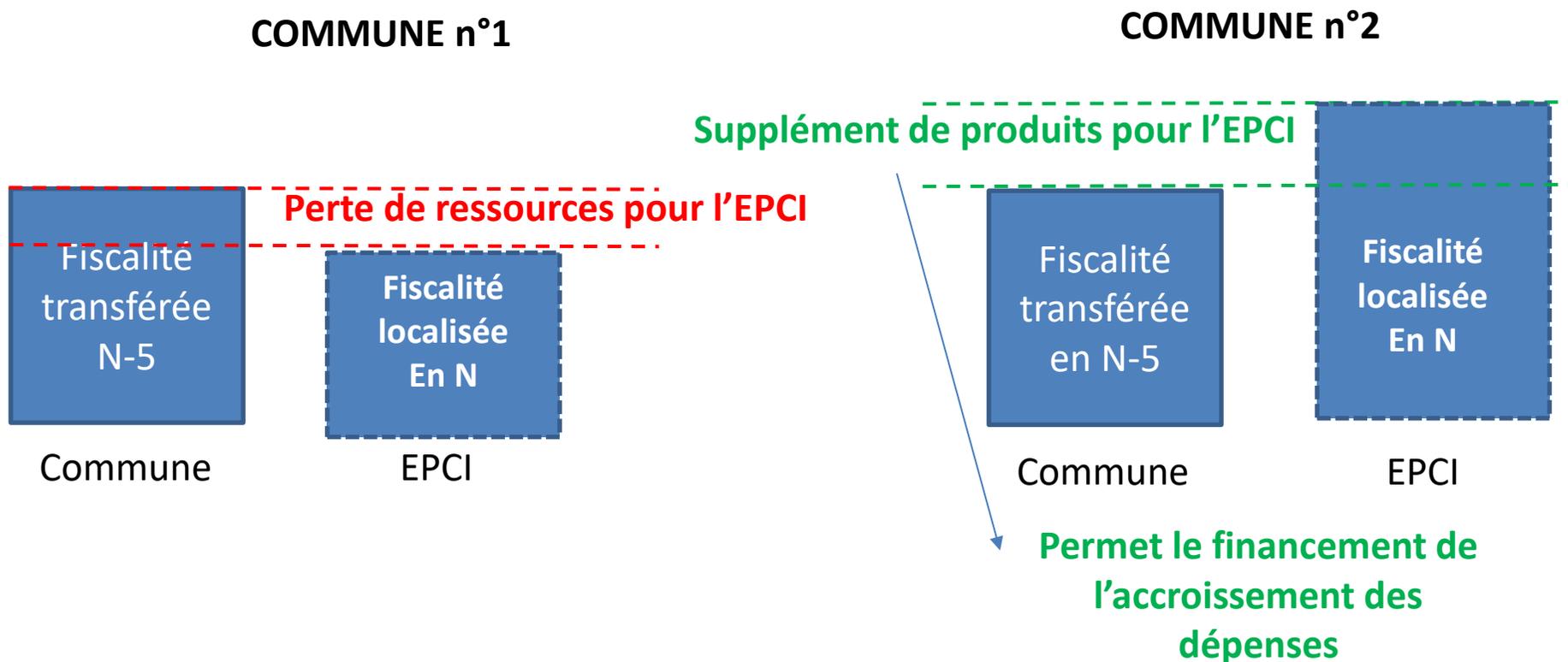
le 07/12/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-068-24680577-20221201-2022_5_60-D

LA DYNAMIQUE DES RECETTES FISCALES TRANSFERÉE A L'EPCI, 2 CAS POSSIBLES :

Illustration de la solidarité induite par le régime de la FPU sur un territoire



EVOLUTION DES PRODUITS FISCAUX ÉCONOMIQUES ENTRE 2017 ET 2021

	CFE	Compensation CFE réduction base industrielle	CFE total	CVAE	IFER	TASCOM	TATFNB	Dotation de compensa tion	Fiscalité zone casino	TOTAL
2021	2 057 853	389 861	2 447 714	1 085 082	86 705	90 192	23 613	1 001 851	0	4 735 157

EPCI 2017	499 000		499 000	242 000						741 000
Commune 2017	1 496 124	0	1 496 124	786 706	73 245	73 013	23 181	1 088 288	90 973	3 631 530
TOTAL 2017	1 995 124	0	1 995 124	1 028 706	73 245	73 013	23 181	1 088 288	90 973	4 372 530

Ecart			452 590	56 376	13 460	17 179	432	-86 437	-90 973	362 627
-------	--	--	----------------	--------	--------	--------	-----	---------	---------	---------

- Les produits fiscaux transférés ont augmenté de 362 K€ entre 2021 et 2017 ou de 8,3%.

EVOLUTION DES PRODUITS FISCAUX ÉCONOMIQUES ENTRE 2017 ET 2021

	TOTAL 2017	2018	2019	2020	2021
CFE	1 995 124	2 128 000	2 196 000	2 423 000	2 057 853
Compensation CFE réduction base industrielle	0	0			389 861
CFE total	1 995 124	2 128 000	2 196 000	2 423 000	2 447 714
CVAE	1 028 706	1 029 000	1 076 000	1 094 000	1 085 082
IFER	73 245	74 000	76 000	81 000	86 705
TASCOM	73 013	75 000	87 000	93 000	90 192
TATFNB	23 181	23 000	22 000	22 000	23 613
Dotation de compensation	1 088 288	1 065 543	1 041 077	1 022 043	1 001 851
Fiscalité zone casino	90 973	0	0	0	0
TOTAL	4 372 530	4 394 543	4 498 077	4 735 043	4 735 157

2018- 2017	2019- 2017	2020- 2017	2021- 2017	Total
132 876	200 876	427 876	62 729	824 357
0	0	0	389 861	389 861
132 876	200 876	427 876	452 590	1 214 218
294	47 294	65 294	56 376	169 258
755	2 755	7 755	13 460	24 725
1 987	13 987	19 987	17 179	53 140
-181	-1 181	-1 181	432	-2 111
-22 745	-47 211	-66 245	-86 437	-222 639
-90 973	-90 973	-90 973	-90 973	-363 892
22 013	125 547	362 513	362 627	872 699

- Les produits fiscaux transférés ont augmenté de 872 K€ sur la période en cumulés.

L'ÉVOLUTION DU COUT DES COMPETENCES TRANSFÉRÉES

- Une seule compétence à été transférée: les ZAE.
- Il y a eu au titre de cette compétence la prise en charge d'un déficit de 208 K€.
- Au-delà, la communauté a aussi continuer de supporter l'évolution de ses autres compétences avec en tout premier lieu la petite enfance. Les charges de celle-ci ont connu un fort dynamisme compte tenu de la demande de plus en plus forte de la population. A titre d'information, le déficit de cette compétence a augmenté de 591 K€ sur la seule période 2017-2020. Sur la même période la fiscalité (économique et ménage) a quant a elle augmenté de 626 K€. Ainsi, la quasi-totalité de la dynamique des ressources communautaires a été fléchée sur cette compétence.
- Le rapport quinquennal n'a pas pour vocation d'analyser l'évolution et le cout de chacun des blocs de compétence de la collectivité mais uniquement de celle ayant fait l'objet d'un transfert et d'évaluation. Il semble toutefois important de mettre en avant les coûts de la compétence petite enfance qui constitue un enjeu majeur sur notre territoire.

EXEMPLE DE L'ÉVOLUTION DU COUT DE LA COMPETENCE PETITE ENFANCE

	2017	2018	2019	2020	Ecart 2017-2020
AUBURE	92 232	87 025	90 426	87 805	-4 428
BEBLENHEIM	88 844	89 400	75 544	117 980	29 136
BENNWIHR	104 121	111 057	141 788	182 874	78 753
BERGHEIM	98 809	107 630	110 550	142 003	43 194
GUEMAR	80 247	87 649	77 789	86 825	6 578
ILLHAEUSERN	91 490	89 685	90 896	94 664	3 173
OSTHEIM	98 422	99 527	116 256	149 897	51 475
PERI RIB MAT	142 005	170 302	160 192	224 848	82 842
PERI RIB PRIM	78 191	87 544	87 098	151 724	73 533
RIQUEWIHR	103 449	85 392	112 210	105 632	2 183
RODERN	71 130	84 132	94 305	119 756	48 626
TANNENKIRCH	47 391	52 634	46 888	46 905	-486
SERV JEUN	97 980	79 338	97 203	119 415	21 435
MA BEBLE	193 701	193 729	179 155	216 865	23 164
MA BERGH	189 866	144 817	152 407	190 614	747
MA RIBEAU	205 404	167 179	143 074	230 983	25 579
RAM	55 892	68 961	85 494	58 181	2 289
TOTAL	1 839 175	1 806 000	1 861 278	2 326 968	487 793
SOLDE CAF N-1 connu en N	143 358	59 747	16 561	39 541	-103 817
COUT FINAL EPCI	1 695 817	1 746 253	1 844 717	2 287 428	591 611
	2018-2017	2019-2017	2020-2017	TOTAL	
Ecart cumulé	50 436	148 900	591 611	790 947	



4. Synthèse

SYNTHESE DU RAPPORT QUINQUENNAL

- La communauté n'a pas effectué de transfert de charge représentatif depuis son passage à FPU au 1^{er} janvier 2017.
- Les attributions de compensation n'ont que très peu évolué.
- Le dynamisme des ressources fiscales a été principalement mobilisé au titre du financement du développement des charges de la petite enfance. Le delta de ressource très faible n'a pas permis d'absorber toute l'évolution des charges et a induit l'apparition d'un effet de ciseaux comme l'a démontré l'analyse rétrospective du budget principal communautaire.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

COMMUNE DE RIBEAUVILLE

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 Haut-Rhin.

Effectifs

➔ 63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 55 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

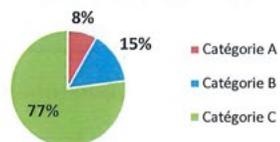
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

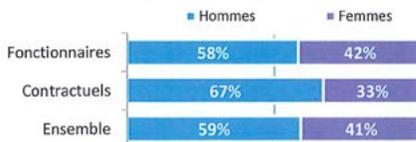
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	17%	28%
Technique	53%	67%	54%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
Médico-sociale	7%	17%	8%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	4%		3%
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	38%
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	8%
Agents de maîtrise	8%
ATSEM	8%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

COMMUNE DE RIBEAUVILLE

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 Haut-Rhin.

Effectifs

➔ 63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 55 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

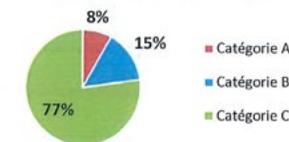
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

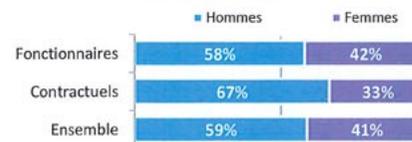
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	17%	28%
Technique	53%	67%	54%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
Médico-sociale	7%	17%	8%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	4%		3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



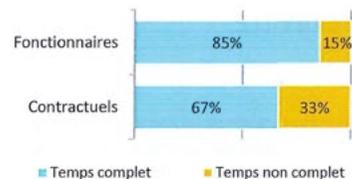
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	8%
Agents de maîtrise	8%
ATSEM	8%

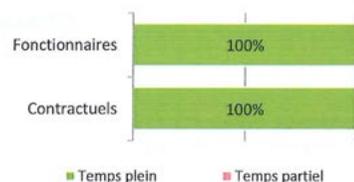
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

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



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	100%	100%
Animation	50%	
Technique	7%	25%

Pyramide des âges

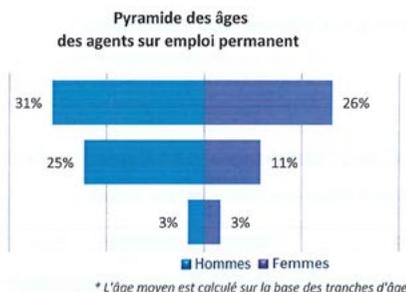
➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,86
Contractuels permanents	45,83
Ensemble des permanents	48,57

de 50 ans et +

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	25,00

de - de 30 ans



Équivalent temps plein rémunéré

➤ 61,91 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 52,49 fonctionnaires
- > 5,04 contractuels permanents
- > 4,38 contractuels non permanents

112 676 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,25 ETPR
Catégorie B	8,99 ETPR
Catégorie C	43,29 ETPR

Positions particulières

- > 6 agents mis à disposition dans la collectivité
- > Un agent en disponibilité

Mouvements

➤ En 2021, 7 arrivées d'agents permanents et 8 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
62 agents	61 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-3,5%
Contractuels	↗	20,0%
Ensemble	↘	-1,6%

➤ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	38%
Mise en disponibilité	25%
Détachement	13%
Mutation	13%
Départ à la retraite	13%

➤ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	43%
Voie de mutation	29%
Recrutement direct	14%
Voie de détachement	14%

* 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

➤ 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

➤ 22 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

➤ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➤ 3 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 66,7 % femmes
dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➤ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 45,47 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 860 248 €	Charges de personnel*	2 664 365 €	➔	Soit 45,47 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 759 524 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	90 876 €
Primes et indemnités versées :	278 066 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	30 852 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 723 €		
Supplément familial de traitement :	6 097 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI) :	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

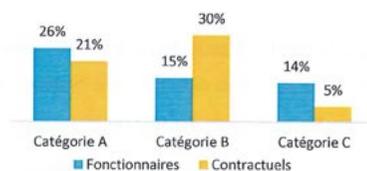
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 895 €	s	31 449 €		26 645 €	
Technique	s	s	36 549 €	s	26 971 €	s
Culturelle					s	
Sportive						
Médico-sociale					21 384 €	s
Police					37 301 €	
Incendie						
Animation					s	s
Toutes filières	57 565 €	48 512 €	33 364 €	s	27 376 €	20 603 €

*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 15,8 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,40%
Contractuels sur emplois permanents	19,41%
Ensemble	15,80%

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

991 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
750 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

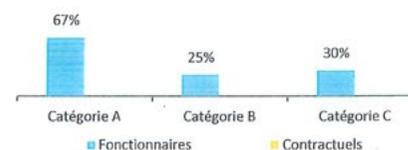
La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Formation

En 2021, 27,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

55 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021

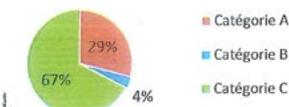


10 046 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %
-------	-------

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

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	36 437 €	22 042 €
Montant moyen par bénéficiaire	714 €	356 €

- 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 2021

Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité
4 réunions du CHSCT

Absences

➤ En moyenne, 24,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,60%	0,00%	3,24%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,69%	0,00%	6,03%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,07%	0,00%	6,38%	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)

- Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 75,0 % 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 2021

> 4 accidents du travail pour 63 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

> En moyenne, 3 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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C
- ⇒ 23 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➤ ASSISTANT DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➤ FORMATION
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 900 €
Coût par jour de formation : 180 €

➤ 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 : 8 500 €

➤ DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels en 2023

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 :
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 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.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

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 : janvier 2023

Version 1

→ COMMUNE DE RIBEAUVILLE

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique* et présents dans le Rapport Social Unique 2021. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Haut-Rhin par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

— Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

→ Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	55
Contractuels permanents	6
Ensemble des agents permanents	61
Contractuels non permanents	2
Ensemble des agents	63



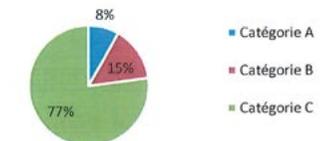
→ 61,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

> 52,5 fonctionnaires
> 5,0 contractuels permanents
> 4,4 contractuels non permanents

→ Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	29%	17%	28%
Technique	53%	67%	54%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
Médico-sociale	7%	17%	8%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	4%		3%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition par catégorie



→ Répartition par genre et selon le statut au sein de la collectivité

Statut	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	58%	42%
Contractuels permanents	67%	33%
Contractuels non permanents	50%	50%

→ Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

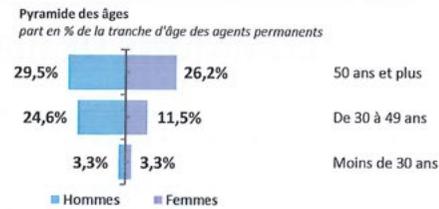
Adjoints techniques	38%
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	8%
Agents de maîtrise	8%
ASEM	8%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48,86 ans
Contractuels permanents	45,83 ans
Ensemble - agents permanents	48,57 ans

Pyramide des âges des agents permanents



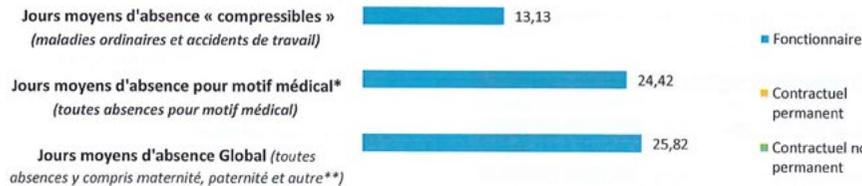
Absence

Taux d'absentéisme des agents de la collectivité selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,60%	0,00%	3,24%	0,00%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	6,69%	0,00%	6,03%	0,00%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	7,07%	0,00%	6,38%	0,00%

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

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2021



*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Heures supplémentaires et complémentaires

La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Gardes-champêtres	100,0
Adjoints territoriaux d'animation	98,0
Agents de police municipale	97,5

*Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année

Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Un agent a demandé à bénéficier du télétravail

Un agent exerce sa fonction dans le cadre du télétravail

Mouvements de personnel

Variation des effectifs entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021

Emplois permanents		Variation
Effectif physique théorique au 31/12/2020*	Effectif physique au 31/12/2021	
62 agents	61 agents	
		Nombre de titulaires
		-3,5%
		Nombre de contractuels sur emploi permanent
		20,0%
		Ensemble des agents sur emploi permanent
		-1,6%

* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

Le taux de rotation s'élève à 12,2 %

Accidents de travail et maladies professionnelles

4 accidents de travail en 2021

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail***

* taux de fréquence = nombre d'accidents de travail / effectif total

	Nombre
Accidents de service	4
Accidents de trajet	0
Maladies professionnelles	1
ATI** au cours de l'année	0

**Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

% d'accidents / total des accidents

	%
Adjoints techniques	100,0%

***Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

Documents et démarches de prévention

- La collectivité est en train de mettre en place d'autres démarches de prévention des risques
- La collectivité n'a pas mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques
- La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail
- Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 3,3 pour 100 agents

Dépenses, Formations liées à la prévention

en 2021, 5 jours de formation* ont été effectués en lien avec la prévention

*Ces journées concernent : formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, formation dans le cadre des habilitations.

en 2021, les dépenses* en matière de prévention s'élèvent à 8 500 €

*Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Ne sont pas reprises les dépenses de formation liées à la prévention notamment celles dans le cadre d'habilitations.

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

3 accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	1	2

— Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2021
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2021	1
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	1
2021	
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

— Nombre de signalements

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

— Droits sociaux

➔ **La collectivité est rattachée au Comité Social Territorial du CDG**

- ⇒ 4 réunions du Comité Social Territorial
- ⇒ 4 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

➔ **Nombre de jours de grève**

	2021
- sur mot d'ordre national	0
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	0
Total	0

Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2021

➔ **Taux de rotation des agents (1)**

(1) Formule du taux rotation: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents permanents moyen de l'année n

Le taux de rotation s'élève à 12,2 %

➔ **Taux de visite sur demande au médecin de prévention**

Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 3,3 pour 100 agents permanents

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)**

Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Absentéisme pour raisons de santé (2)**

(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents permanents

Nombre moyen de jours d'arrêt

Congés pour maladie ordinaire	11,7
Congés pour longue maladie et congés longue durée	5,9
Congés pour accidents du travail	0,2
Congés pour maladie professionnelle	4,3
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	23,3

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.



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. Il reprend les principaux indicateurs relatifs aux risques psychosociaux présents dans le Rapport Social Unique 2021.

→ COMMUNE DE RIBEAUVILLE

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Haut-Rhin par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

— Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2021

→ 63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 55 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

	Âge moyen
Fonctionnaires	48,86 ans
Contractuels permanents	45,83 ans
Ensemble	48,57 ans
Contractuels non permanents	25 ans

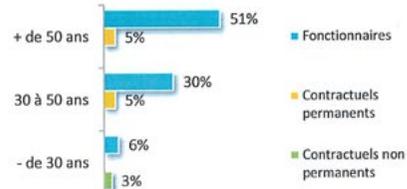
→ 61,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- > 52,5 fonctionnaires
- > 5,0 contractuels permanents
- > 4,4 contractuels non permanents

→ Répartition des agents par genre et par statut

Statut	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	58%	42%
Contractuels permanent	67%	33%
Contractuels non permanent	50%	50%

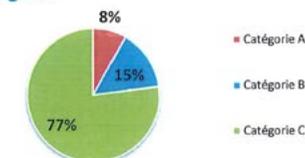
→ Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



→ Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	29%	17%	28%
Technique	53%	67%	54%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
Médico-sociale	7%	17%	8%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	4%		3%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



→ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Adjoints techniques	38%
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	8%
Agents de maîtrise	8%
ASEM	8%

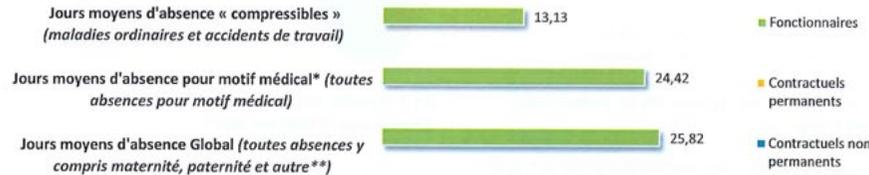
Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,60%	0,00%	3,24%	0,00%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	6,69%	0,00%	6,03%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	7,07%	0,00%	6,38%	0,00%

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

Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2021

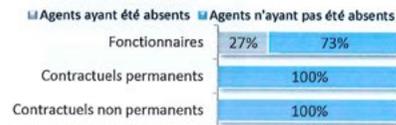


*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents de travail, maladie professionnelle

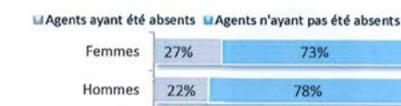
**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la maladie ordinaire

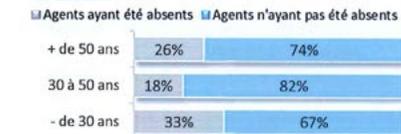
23,8 % des agents absents pour maladie ordinaire



22 % d'hommes absents et 27 % de femmes absentes



33 % des agents de - de 30 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : 3,1 %
- ⇒ Taux d'exposition** : 23,81 %
- ⇒ Taux de fréquence*** : 68,25 %
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, 17 jours par arrêt
- ⇒ 15 agents absents pour maladie ordinaire
- 15 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ 712 jours d'absence pour maladie ordinaire

	Fonctionnaires
Taux d'absentéisme*	3,55%
Taux d'exposition**	27,27%
Taux de fréquence***	78,18%
Gravité****	16,6

- ⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 5,28 %
- ⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 33,3 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)

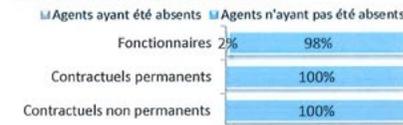
** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

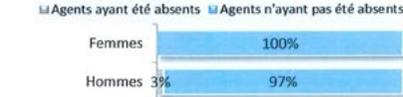
**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

1,59 % des agents absents



3 % d'hommes absents et aucune femme absente



3 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

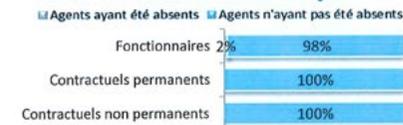
- ⇒ Taux d'absentéisme* : 1,57 %
- ⇒ Taux d'exposition** : 1,59 %
- ⇒ Taux de fréquence*** : 1,59 %
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, 360 jours par arrêt
- ⇒ 1 agent absent
- 1 fonctionnaire, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ 360 jours d'absence

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	1,79%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	1,82%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	1,82%	0,00%	0,00%
Gravité****	360,0	-	-

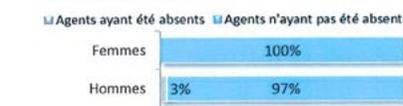
- ⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 3,65 %
- ⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 3,7 agents absents pour 100 agents

Zoom sur les accidents de service et de trajet

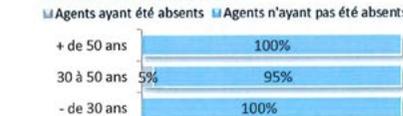
1,59 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet



3 % d'hommes absents et aucune femme absente



5 % des agents de 30 à 50 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : 0,04 %
- ⇒ Taux d'exposition** : 1,59 %
- ⇒ Taux de fréquence*** : 1,59 %
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, 10 jours par arrêt
- ⇒ 1 agent absent suite à un accident (service ou trajet)
- 1 fonctionnaire, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ 10 jours d'absence suite à des accidents

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	0,05%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	1,82%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	1,82%	0,00%	0,00%
Gravité****	10,0	-	-

- ⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 30 ans à 39 ans, soit 0,25 %
- ⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 30 ans à 39 ans, soit 9,1 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

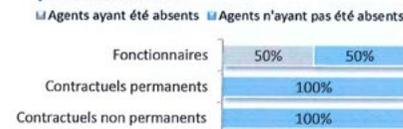
*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

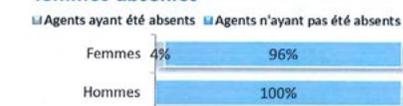
Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Zoom sur les maladies professionnelles

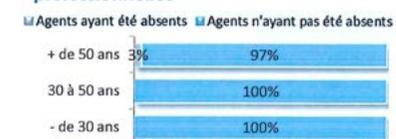
10 % des agents absents pour maladies professionnelles



Aucun homme absent et 4 % de femmes absentes



3 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois pour maladies professionnelles



Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

- Taux d'absentéisme emplois permanents* : 0 %
- Taux d'exposition emplois permanents** : 0 %

Agents permanents ou non :

⇒ Indice de durée**** : 0

⇒ Aucun agent absent pour maternité ou paternité

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme* :	1,14 %		
⇒ Taux d'exposition** :	1,59 %		
⇒ Taux de fréquence*** :	1,59 %		
⇒ Gravité**** : en moyenne,	261 jours par arrêt		
⇒ 1 agent absent pour maladies professionnelles 1 fonctionnaire, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent			
⇒ 261 jours d'absence pour maladies professionnelles			
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	35,75%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	50,00%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	50,00%	0,00%	0,00%
Gravité****	261,0	-	-

⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 2,65 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 3,7 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Zoom sur les absences pour "autres raisons" hors motif syndical ou de représentation

- Taux d'absentéisme - emplois permanents* : 0,35 %
- Taux d'exposition - emplois permanents** : 31,15 %

Agents permanents ou non :

⇒ Indice de durée**** : 4,05 jours par absent

⇒ 19 agents absents pour autres raisons

19 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent

⇒ 77 jours d'absence pour autres raisons

⇒ 12 hommes absents et 7 femmes absentes

Date de publication : janvier 2023

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Haut-Rhin
Version 1

Précisions méthodologiques

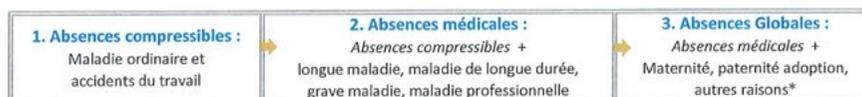
Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs.

De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution.

Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

3 « groupes d'absences » identifiés



N.B. Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

* 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.

Les indicateurs d'absence

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

Le choix de la règle des 365ème : Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition : $\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence : $\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2021, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

Gravité : $\frac{\text{Nombre de jours d'absence calendaires}}{\text{Nombre d'arrêts}}$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension des indicateurs d'absentéisme.

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. 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.





SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

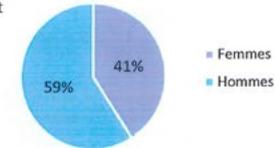
→ COMMUNE DE RIBEAUVILLE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Haut-Rhin par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

→ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 25 femmes et 36 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

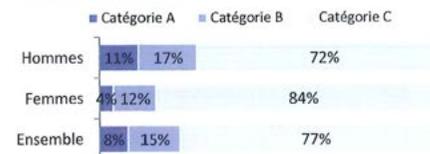


Aucun agent sur emploi fonctionnel

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 32,3 fonctionnaires hommes
- 20,2 fonctionnaires femmes
- 3,8 contractuels hommes
- 1,2 contractuelle femme

→ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	20%	33%	45%

→ 8 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 11 % des hommes

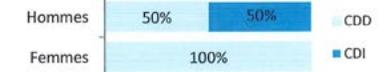


▶ 42 % des fonctionnaires sont des femmes et 58 % des hommes

▶ 33 % des contractuels permanents sont des femmes et 67 % des hommes

→ Aucune femme contractuelle n'est en CDI contre 50 % des hommes

Au total, 2 agents en CDI sur 6 agents contractuels, soit 33 %



→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	71%	29%
Technique	15%	85%
Culturelle	100%	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	100%	-
Police	-	100%
Incendie	-	-
Animation	100%	-

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Haut-Rhin par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs

Adjoints administratifs	100%
ASEM	100%
Rédacteurs	60%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

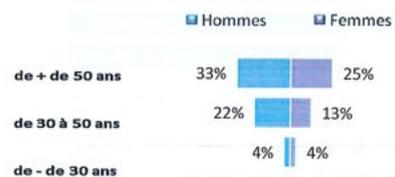
Agents de maîtrise	100%
Adjoints techniques	78%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

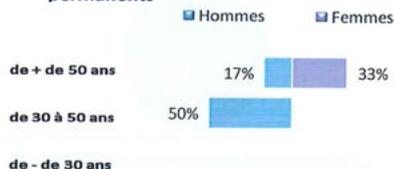
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,89	52,50	50,10
Hommes	48,13	42,50	47,50

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

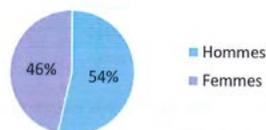


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

Catégorie	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	44%
Emplois aidés	-
Apprentis	-

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

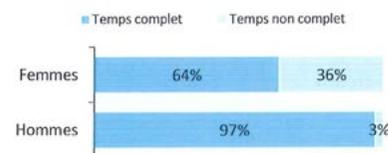
Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

► Pour rappel, 42% des fonctionnaires sont des femmes

Aucun lauréat d'un examen professionnel

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

Répartition des emplois à temps complet ou non complet



Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,48%	2,38%
Ensemble : 3,24%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	7,34%	5,12%
Ensemble : 6,03%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	7,63%	5,51%
Ensemble : 6,38%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

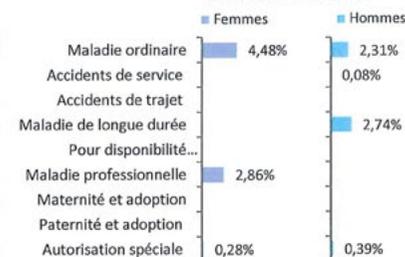
Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

► En moyenne, 26,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
En moyenne, 18,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- Aucun congé maternité ou adoption en 2021
- Aucun congé paternité ou adoption en 2021

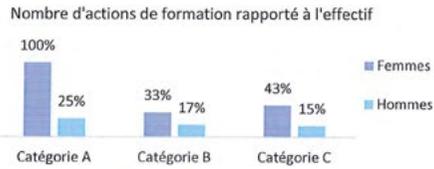
4 accidents du travail déclarés en 2021

- Aucun accident du travail ne concernait des femmes
- 4 accidents du travail pour 37 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021

- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 13 jours d'arrêt

Formation

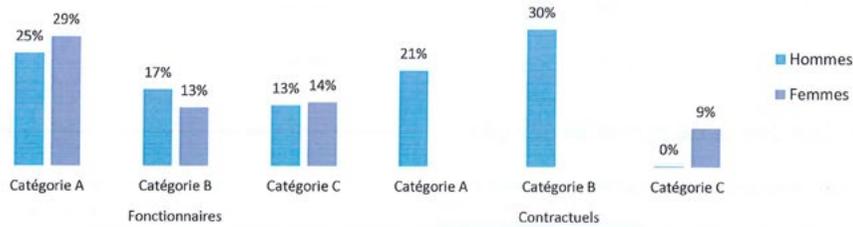
17 départs en formation concernant des agents permanents



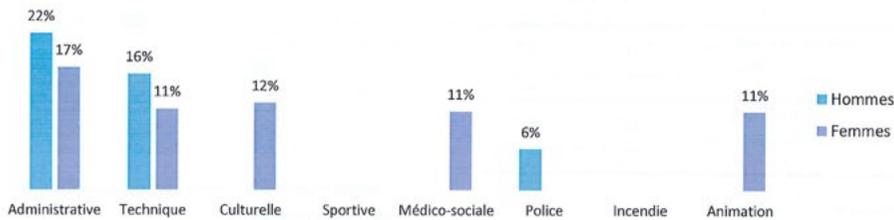
Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2021

Rémunérations (agents permanents)

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



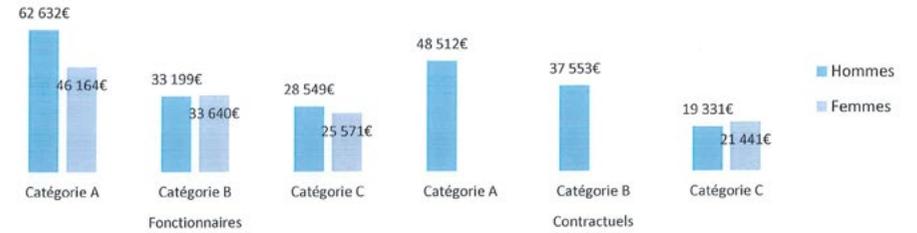
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



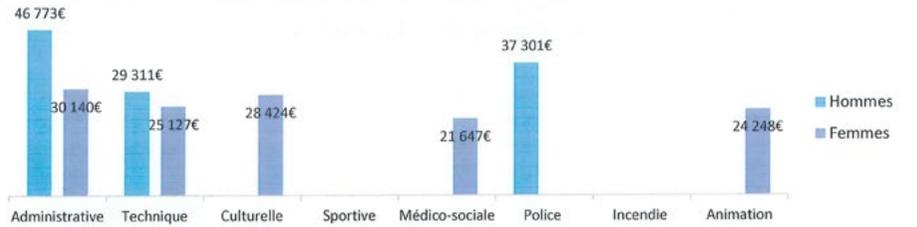
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	23%	29%	17%	13%	17%	17%
Technique	23%	0%	20%	0%	15%	11%
Culturelle	0%	0%	0%	0%	0%	12%
Sportive	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Médico-sociale	0%	0%	0%	0%	0%	11%
Police	0%	0%	0%	0%	6%	0%
Incendie	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Animation	0%	0%	0%	0%	0%	11%

Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	59 173 €	46 164 €	28 175 €	33 640 €	26 645 €	26 645 €
Technique	48 343 €	0 €	36 800 €	0 €	26 921 €	25 127 €
Culturelle	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	28 424 €
Sportive	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Médico-sociale	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	21 647 €
Police	0 €	0 €	0 €	0 €	37 301 €	0 €
Incendie	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Animation	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	24 248 €

Acte de violence ou de harcèlement

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Du diagnostic à l'action

Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

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 : janvier 2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Haut-Rhin
Version 1



SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2021

➔ COMMUNE DE RIBEAUVILLE

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail (RASSCT) au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Haut-Rhin par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

➔ 63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 55 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



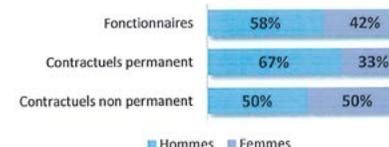
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48,86 ans
Contractuels permanents	45,83 ans
Ensemble	48,57 ans
Contractuels non permanents	25 ans

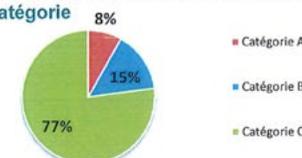
➔ 61,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- > 52,5 fonctionnaires
- > 5,0 contractuels permanents
- > 4,4 contractuels non permanents

➔ Répartition par genre et par statut



➔ Répartition des agents permanents par catégorie



➔ Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Adjoints techniques	38%
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	8%
Agents de maîtrise	8%
ASEM	8%

➔ Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	29%	17%	28%
Technique	53%	67%	54%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
Médico-sociale	7%	17%	8%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	4%		3%
Total	100%	100%	100%

Synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail réalisée par le Centre de Gestion du Haut-Rhin par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

Les accidents de service

- ⇒ 4 accidents de service, dont un accident sans arrêt de travail
- ⇒ 13 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ Un agent a eu au moins un arrêt suite à un accident de service

La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative				
Technique	4		4	100%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation				

Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	100%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

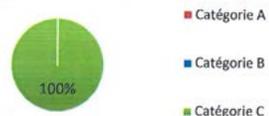
- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0,06 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 1,59 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 1,59 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 64,61
- ⇒ Gravité⁵ : 4,33 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 0,12 ‰

Les hommes sont plus concernés par les accidents de service que les femmes



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (0,096 %) que pour les femmes (0 %)

La catégorie C est la plus concernée



Les accidents de trajet

- ⇒ Aucun accident de trajet constaté dans la collectivité.

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 0 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 0 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 0
- ⇒ Gravité⁵ : Aucun arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 0 ‰

¹ Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

² Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

³ Nombre d'arrêt * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020

⁴ Nombre d'accidents x 10³ / Nombre d'heures payées / 1820

⁵ Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts

⁶ Nombre de jours d'arrêt * 10³ / Nombre total d'heures payées

Les maladies professionnelles

- ⇒ Une maladie professionnelle dont une reconnue avant 2020 ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2020
- ⇒ 261 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ Un agent concerné par au moins une maladie professionnelle

La filière la plus concernée est la filière Technique

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative				
Technique		1	1	100%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation				

Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	100%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 1,14 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 1,59 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 1,59 %
- ⇒ Gravité⁴ : 261 jours par arrêt

Répartition par genre



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (2,75 %) que pour les hommes (0 %).

La catégorie C est la plus concernée



¹ Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

² Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

³ Nombre d'arrêt * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020

⁴ Nombre d'accidents x 10³ / Nombre d'heures payées / 1820

Inaptitudes

Aucune demande de reclassement au cours de l'année 2021

2 décisions liées à une inaptitude prises au cours de l'année 2021

- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ Aucune retraite pour invalidité
- ⇒ Aucun licenciement pour inaptitude physique
- ⇒ Aucune décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ Une décision d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ Une décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ Aucune mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

Agents affectés à la prévention

Un agent affecté à la prévention

- ⇒ Un assistant ou conseiller de prévention (ex-agent chargé de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- ⇒ Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- ⇒ Aucun médecin de prévention
- ⇒ Aucune autre personne affectée à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)

— Actions liées à la prévention

➔ Au moins une action liée à la prévention a été réalisée

5 jours de formation liés à la prévention ont eu lieu

	Montant en euros	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	4	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	0 €	0	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	900 €	1	900 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	8 500 €		

— Documents et démarches de prévention

- ⇒ []
- ⇒ La collectivité dispose d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- ⇒ Une autre démarche de prévention des risques est en cours d'élaboration
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)
- ⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

— Réunions statutaires

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial

- ⇒ 4 réunions du Comité Social Territorial
- ⇒ 4 réunions du comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT)

— Précisions

➔ Méthodologie

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) présents dans le Rapport Social Unique. 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 : janvier 2023

Version 1

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Haut-Rhin

— Précisions méthodologiques

➔ Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.

Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.

Les données issues du rapport Social Unique permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique. Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.

Cette synthèse permet ainsi de mesurer l'évolution des risques professionnels et d'alimenter les politiques en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.

N.B. : En vertu de l'article 49 du décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, un rapport sur l'évolution des risques professionnels doit être

➔ Les indicateurs d'absence

Taux d'absentéisme : $\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents présents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$

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.

Le choix de la règle des 365ème :

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés lors dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés.

La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires).

De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complet, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complet.

Taux d'exposition : $\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence : $\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

Indice de fréquence : $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{(\text{Nombre d'heures payées} / 1820)} \times 1000$

Note de lecture : Si l'indice de fréquence est de 80, cela signifie que pour un effectif moyen de 1000 agents, la collectivité a enregistré 80 accidents avec arrêt sur l'année.

Gravité : $\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

Taux de gravité : $\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$

Note de lecture : Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

N.B. Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension ainsi que la comparaison des indicateurs d'absentéisme.