

REPUBLIQUE FRANCAISE

EXTRAIT DU REGISTRE

DEPARTEMENT DE VAUCLUSE

DES DELIBERATIONS

Commune de

PERNES-LES-FONTAINES

DU CONSEIL MUNICIPAL

~~~~~

**SEANCE DU 14 DECEMBRE 2023**

(Date de convocation : 8 Décembre 2023)

|                                      |    |                                                 |
|--------------------------------------|----|-------------------------------------------------|
| Conseillers Municipaux en exercice : | 29 | L'An deux mille vingt-trois et le quatorze      |
| Présents :                           | 20 | Décembre à dix-huit heures trente minutes, le   |
| Absents excusés ayant donné          |    | Conseil Municipal de la Commune de              |
| procuration :                        | 8  | PERNES-LES-FONTAINES, régulièrement             |
| Absents excusés non représentés :    | /  | convocé, s'est réuni au nombre prescrit par     |
| Absente non excusée :                | 1  | la loi, dans le lieu habituel des séances, sous |
| Votants :                            | 28 | la présidence de Monsieur Didier CARLE,         |
|                                      |    | Maire.                                          |

**Etaiet présents :** Monsieur Didier CARLE, Monsieur Laurent COMTAT, Madame Aurélie VERNHES, Monsieur Fulgencio BERNAL, Madame Nadège BOISSIN, Monsieur Jérôme VIAU, Madame Aurélie DEVEZE, Monsieur Guillaume PASCAL, Monsieur Christian GORLIN, Monsieur Christian SOLIER Madame Claudine CHAUVET, Monsieur Eric BOYER, Madame Isabelle DESRUT, Monsieur Franck RIMBERT, Monsieur Jean-Claude DANY, Madame Magali PEYRONNET, Madame Nancy GONTIER, Monsieur Pascal BREMOND, Monsieur Robert IGOULEN, Monsieur Jean-Claude GRAVIERE.

**Pouvoirs :** Madame Valérie PEYRACHE (procuration à Madame Aurélie VERNHES), Madame Gisèle GIRARD (procuration à Madame Aurélie DEVEZE), Madame Patricia VIVARES (procuration à Madame Claudine CHAUVET), Madame Marlène LAUGIER (procuration à Monsieur le Maire), Monsieur Antoine BARBIEUX (procuration à Monsieur Guillaume PASCAL), Madame Géraldine PETIT (procuration à Madame Isabelle DESRUT), Madame Sabrina BOHIGUES (procuration à Monsieur Robert IGOULEN), Monsieur Patrick MONTY (procuration à Monsieur Fulgencio BERNAL).

**Absente non excusée :** Madame Anne CUNTY.

Il a été procédé conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris au sein du Conseil Municipal : Jérôme VIAU ayant obtenu l'unanimité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

## Rapport Social Unique 2022 de la Collectivité

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée que le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instituant un rapport social unique et une base de données sociales dans les administrations publiques. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

Les articles L231-1 à L232-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) prévoient que les collectivités locales et leurs établissements publics présentent au Comité Social Territorial (issu de la fusion entre le Comité Technique et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de Travail) le Rapport Social Unique (RSU) qui doit comporter les moyens budgétaires et humains dont disposent les collectivités.

Ce rapport doit être réalisé et transmis via une plateforme développée par le CDG84 chaque année avant la fin de l'année civile en cours. Les données saisies sur l'application portent sur l'année précédente. La présentation du RSU en Comité Social Territorial donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Il est établi autour de 11 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation...).

Le RSU demeure l'outil de référence pour apprécier et suivre la situation de l'emploi d'une collectivité. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le Rapport Social Unique (RSU) s'est substitué au Rapport sur l'Etat de la Collectivité (communément appelé le Bilan Social). Il constitue :

- une base qualitative pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion,
- un état des lieux des données RH,
- un support permettant la construction d'une stratégie RH,
- un outil de dialogue social,
- un instrument de comparaison dans l'espace et dans le temps,
- un outil de communication avec l'ensemble des acteurs de la Collectivité.

Le Rapport Social Unique (RSU) 2022 a été présenté au Comité Social Territorial le 7 Décembre 2023 qui a émis un avis favorable à l'unanimité.

Monsieur le Maire invite le Conseil Municipal à prendre acte de la présentation du Rapport Social Unique 2022.

#### LE CONSEIL MUNICIPAL :

VU l'exposé de Monsieur le Maire,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de Fonction Publique et notamment les articles L 231-1 à L 232-1,

VU le Décret n° 2020-1493 du 30 Novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique de la Fonction Publique,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 7 Décembre 2023,

Après en avoir délibéré,

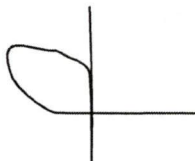
A l'unanimité,

**PREND ACTE** du Rapport Social Unique 2022 tel que présenté en annexe.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits et ont signé au registre les membres présents.

**Le Secrétaire de Séance**

**Pour extrait conforme,  
le Maire,**



**Gérôme VIAU**



*Carle*  
**Didier CARLE**

Le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Nîmes qui peut être saisi par l'application informatique "télérecours citoyen" accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr), dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication et/ou sa notification.

Transmise au représentant de l'Etat le : 22 Décembre 2023

Publiée le : 22 Décembre 2023



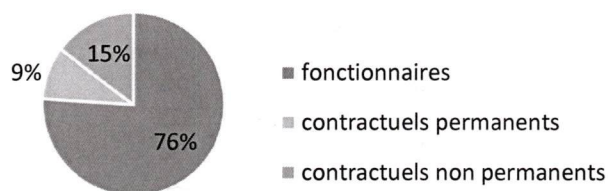
## COMMUNE DE PERNES LES FONTAINES

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

## Effectifs

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

- > 139 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 27 contractuels non permanents



## ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

## ➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

## ➔ Précisions emplois non permanents

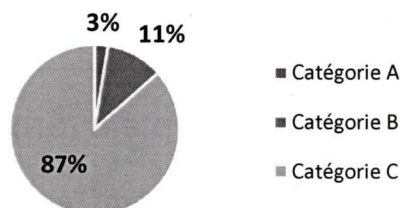
- ⇒ 33 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

## Caractéristiques des agents permanents

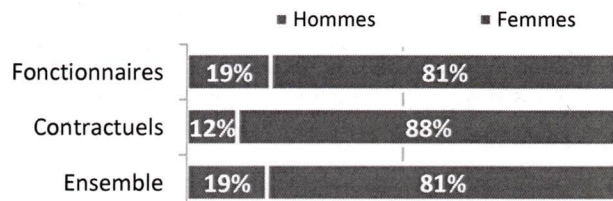
## ➔ Répartition par filière et par statut

| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 20%         | 6%          | 19%         |
| Technique      | 27%         | 41%         | 29%         |
| Culturelle     | 1%          |             | 1%          |
| Sportive       | 1%          |             | 1%          |
| Médico-sociale | 12%         |             | 11%         |
| Police         | 6%          |             | 5%          |
| Incendie       |             |             |             |
| Animation      | 32%         | 53%         | 35%         |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

## ➔ Répartition des agents par catégorie



## ➔ Répartition par genre et par statut

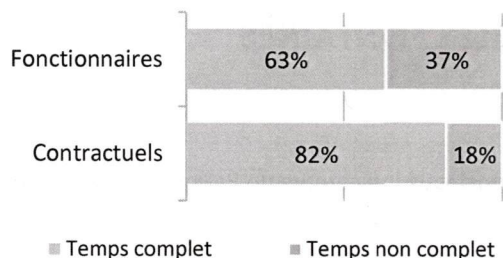


## ➔ Les principaux cadres d'emplois

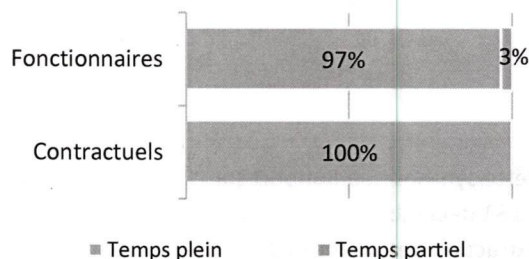
| Cadres d'emplois            | % d'agents |
|-----------------------------|------------|
| Adjoints d'animation        | 32%        |
| Adjoints techniques         | 28%        |
| Adjoints administratifs     | 15%        |
| ATSEM                       | 6%         |
| Agents de police municipale | 4%         |

## Salaires 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 |
|----------------|----------------|--------------|
| Technique      | 58%            | 0%           |
| Animation      | 42%            | 33%          |
| Médico-sociale | 35%            | 0%           |

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
4% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

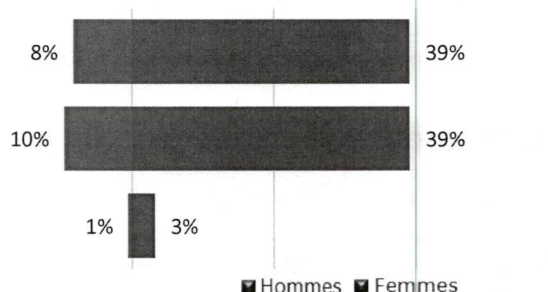
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

| Âge moyen* des agents permanents |              |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires                   | 49,12        |
| Contractuels permanents          | 44,85        |
| <b>Ensemble des permanents</b>   | <b>48,65</b> |

| Âge moyen* des agents non permanent |       |
|-------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents         | 35,28 |

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

➔ 155,01 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 125,37 fonctionnaires
- > 9,66 contractuels permanents
- > 19,98 contractuels non permanents

282 118 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

|             |             |
|-------------|-------------|
| Catégorie A | 5,00 ETPR   |
| Catégorie B | 14,74 ETPR  |
| Catégorie C | 115,29 ETPR |

## Positions particulières

- > 2 agents en congés parental
- > 11 agents en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

- ➔ En 2022, 26 arrivées d'agents permanents et 14 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

| Emplois permanents rémunérés                           |                                 |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup> | Effectif physique au 31/12/2022 |
| 144 agents                                             | 156 agents                      |

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

| Variation des effectifs*                    |   |             |
|---------------------------------------------|---|-------------|
| entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022 |   |             |
| Fonctionnaires                              | ↘ | -2,8%       |
| Contractuels                                | ↗ | 1600,0%     |
| <b>Ensemble</b>                             | ↗ | <b>8,3%</b> |

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| Départ à la retraite  | 43% |
| Congé parental        | 21% |
| Démission             | 21% |
| Mise en disponibilité | 7%  |
| Mutation              | 7%  |

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| Remplacements (contractuels) | 58% |
| Recrutement direct           | 27% |
| Arrivées de contractuels     | 8%  |
| Voie de mutation             | 4%  |
| Réintégration et retour      | 4%  |

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ 3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

- ➔ 75 avancements d'échelon et un avancement de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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



➔ Les charges de personnel représentent 59,61 % des dépenses de fonctionnement

|                                  |                     |                              |                    |   |                                                    |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|--------------------|---|----------------------------------------------------|
| <b>Budget de fonctionnement*</b> | <b>10 286 333 €</b> | <b>Charges de personnel*</b> | <b>6 132 046 €</b> | ➔ | <b>Soit 59,61 % des dépenses de fonctionnement</b> |
| * Montant global                 |                     |                              |                    |   |                                                    |

|                                                            |                    |                                                            |                  |
|------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b> | <b>3 729 305 €</b> | <b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b> | <b>443 581 €</b> |
| Primes et indemnités versées :                             | 547 352 €          |                                                            |                  |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires :             | 95 649 €           |                                                            |                  |
| Nouvelle Bonification Indiciaire :                         | 21 811 €           |                                                            |                  |
| Supplément familial de traitement :                        | 32 651 €           |                                                            |                  |
| Indemnité de résidence :                                   | 0 €                |                                                            |                  |
| Complément de traitement indiciaire (CTI)                  | 0 €                |                                                            |                  |

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

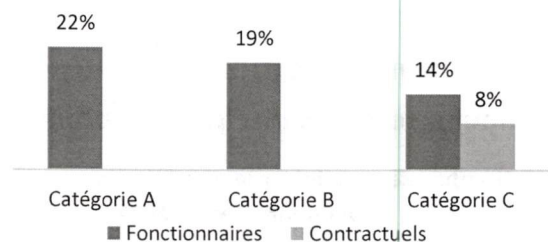
|                 | Catégorie A |             | Catégorie B |             | Catégorie C |             |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                 | Titulaire   | Contractuel | Titulaire   | Contractuel | Titulaire   | Contractuel |
| Administrative  | 53 731 €    |             | 34 668 €    |             | 27 000 €    | s           |
| Technique       |             |             | s           |             | 25 195 €    | 23 074 €    |
| Culturelle      | s           |             | s           |             |             |             |
| Sportive        |             |             |             |             | s           |             |
| Médico-sociale  | 33 791 €    |             | 25 779 €    |             | 26 428 €    | s           |
| Police          |             |             | s           |             | 39 970 €    |             |
| Incendie        |             |             |             |             |             |             |
| Animation       |             |             | 28 724 €    |             | 25 291 €    | 21 616 €    |
| Toutes filières | 43 580 €    |             | 32 450 €    |             | 26 677 €    | 22 273 €    |

\*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 14,68 %

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : |               |
|-----------------------------------------------------|---------------|
| <b>Fonctionnaires</b>                               | <b>15,06%</b> |
| <b>Contractuels sur emplois permanents</b>          | <b>8,44%</b>  |
| <b>Ensemble</b>                                     | <b>14,68%</b> |

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



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

- ➔ 2361 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ➔ 3856 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ➔ En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien contractuel)

⇒ En moyenne, 33,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

|                                                                                            | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)   | 5,36%          | 0,81%                   | 4,86%                      | 1,97%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 9,19%          | 0,81%                   | 8,27%                      | 1,97%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 10,27%         | 0,81%                   | 9,24%                      | 2,01%                       |

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

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

⇒ 47,3 % 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 2022

> 2,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 37 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.

11 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 91 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 73 % sont en catégorie C\*

## Prévention et risques professionnels

⇒ ASSISTANTS DE PRÉVENTION  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

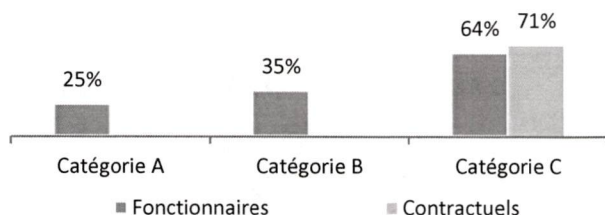
⇒ FORMATION  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

⇒ DÉPENSES  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

⇒ DOCUMENT DE PRÉVENTION  
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

➔ En 2022, 60,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



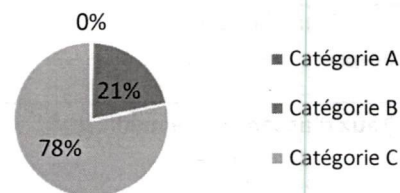
➔ 50 288 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

|                      |      |
|----------------------|------|
| CNFPT                | 71 % |
| Frais de déplacement | 20 % |
| Autres organismes    | 9 %  |

➔ 373 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

|                   |     |
|-------------------|-----|
| CNFPT             | 94% |
| Autres organismes | 6%  |

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

| Montants annuels                  | Santé    | Prévoyance |
|-----------------------------------|----------|------------|
| Montant global des participations | 78 675 € | 34 274 €   |
| Montant moyen par bénéficiaire    | 1 157 €  | 389 €      |

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité



## ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

## ➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

## 3 « groupes d'absences »

**1. Absences compressibles :**  
Maladie ordinaire et accidents du travail

**2. Absences médicales :**  
Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

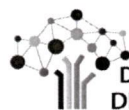
**3. Absences Globales :**  
Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\*

*\* 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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2022  
DES CENTRES DE GESTION**

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2023

Version 4