

REPUBLIQUE FRANCAISE

EXTRAIT DU REGISTRE

DEPARTEMENT DE VAUCLUSE

DES DELIBERATIONS

Commune de

PERNES-LES-FONTAINES

DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 14 JUI 2023

(Date de convocation : 2 Juin 2023)

Conseillers Municipaux en exercice :	29
Présents :	24
Absents excusés ayant donné procuration :	5
Absent excusé non représenté :	/
Absent non excusé :	/
Votants :	29

L'An deux mille vingt-trois et le quatorze Juin à dix-huit heures trente minutes, le Conseil Municipal de la Commune de PERNES-LES-FONTAINES, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel des séances, sous la présidence de Monsieur Didier CARLE, Maire.

Etaient présents : Monsieur Didier CARLE, Monsieur Laurent COMTAT, Madame Aurélie VERNHES, Monsieur Fulgencio BERNAL, Madame Nadège BOISSIN, Monsieur Gêrôme VIAU, Monsieur Guillaume PASCAL, Madame Valérie PEYRACHE, Monsieur Christian GORLIN, Madame Anne CUNTY, Madame Claudine CHAUVET, Monsieur Eric BOYER, Madame Isabelle DESRUT, Madame Gisèle GIRARD, Monsieur Franck RIMBERT, Monsieur Jean-Claude DANY, Madame Magali PEYRONNET, Madame Nancy GONTIER, Monsieur Antoine BARBIEUX, Monsieur Pascal BREMOND, Monsieur Robert IGOULEN, Monsieur Jean-Claude GRAVIÈRE, Madame Sabrina BOHIGUES, Monsieur Patrick MONTY.

Pouvoirs : Madame Aurélie DEVEZE (procuration à Monsieur Gêrôme VIAU), Monsieur Christian SOLLIER (procuration à Monsieur Fulgencio BERNAL), Madame Patricia VIVARES (procuration à Madame Magali PEYRONNET), Madame Marlène LAUGIER (procuration à Monsieur le Maire), Madame Géraldine PETIT (procuration à Madame Aurélie VERNHES).

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

Rapport Social Unique 2021 de la Collectivité

Monsieur le Maire expose 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^{er} 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) a été présenté au Comité Social Territorial le 30 mai 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 2021.

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 30 Mai 2023,

Après en avoir délibéré,

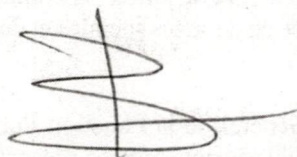
A l'unanimité,

PREND ACTE du Rapport Social Unique 2021 tel que présenté en annexe.

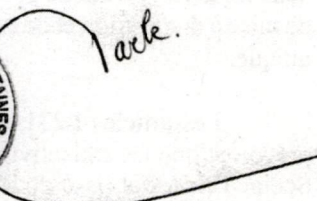
Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits et ont signé au registre les membres présents.

Le Secrétaire de Séance

Pour extrait conforme,
le Maire,



Pascal BREMOND



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, 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 : 28 Juillet 2023

Publiée le : 28 Juillet 2023

Après en avoir délibéré,

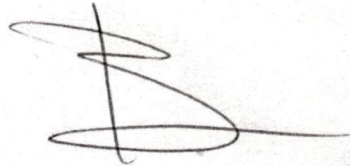
A l'unanimité,

APPROUVE le règlement de formation de la Collectivité tel qu'annexé à la présente délibération.

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,



Pascal BREMOND



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, 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 : 28 Juillet 2023

Publiée le : 28 Juillet 2023

RSU

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

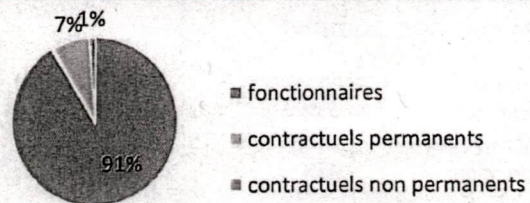
COMMUNE DE PERNES LES FONTAINES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 Vaucluse.

Effectifs

➔ 152 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 139 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

- ➔ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ➔ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ➔ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

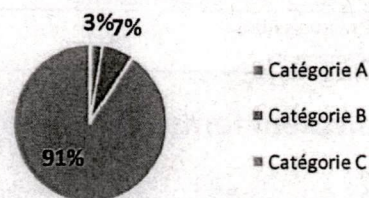


Caractéristiques des agents permanents

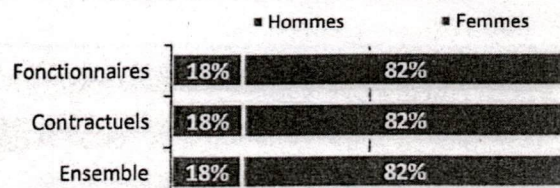
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%		19%
Technique	27%	18%	27%
Culturelle	1%		1%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	13%		12%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	32%	82%	36%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

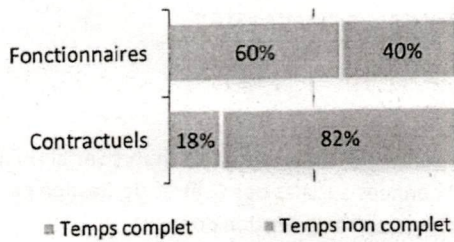


➔ Les principaux cadres d'emplois

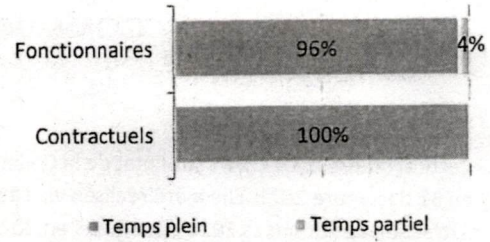
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	33%
Adjoints techniques	25%
Adjoints administratifs	17%
ATSEM	7%
Auxiliaires de puériculture	4%

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
Technique	58%	0%
Médico-sociale	56%	0%
Animation	42%	100%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

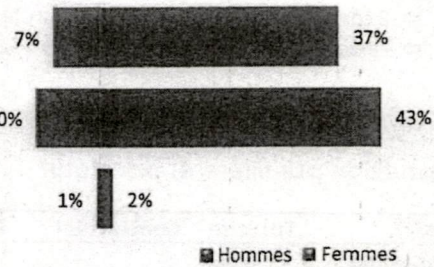
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,44
Contractuels permanents	42,95
Ensemble des permanents	48,03
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	55,00

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 138,69 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 126,21 fonctionnaires
- > 2,65 contractuels permanents
- > 9,83 contractuels non permanents

252 416 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,30 ETPR
Catégorie B	8,99 ETPR
Catégorie C	114,57 ETPR

Positions particulières

> 11 agents en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

- ⇒ En 2021, 14 arrivées d'agents permanents et 14 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
150 agents	150 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-1,4%
Contractuels	↗	22,2%
Ensemble	→	0,0%

- ⇒ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	43%
Départ à la retraite	36%
Mutation	14%
Démission	7%

- ⇒ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	43%
Voie de mutation	29%
Réintégration et retour	14%
Remplacements (contractuels)	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

- ⇒ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ⇒ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

- ⇒ 16 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

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 54,45 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	9 932 491 €	Charges de personnel*	5 408 567 €	⇒	Soit 54,45 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 327 229 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	20 949 €	412 513 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	73 569 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	18 587 €	
Supplément familial de traitement :	28 568 €	
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	52 553 €		32 637 €		24 741 €	
Technique			s		23 330 €	s
Culturelle	s		s		s	
Sportive					s	
Médico-sociale	32 906 €	s			24 771 €	s
Police			s		35 326 €	
Incendie						
Animation			29 023 €	s	23 201 €	s
Toutes filières	41 885 €	s	32 998 €	s	24 575 €	22 436 €

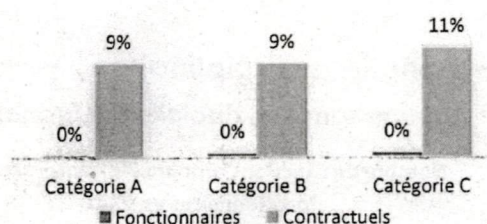
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

⇒ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 0,63 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	0,45%
Contractuels sur emplois permanents	10,59%
Ensemble	0,63%

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



⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

⇒ Aucune information sur le maintien des primes 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

⇒ 2364,54 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021

⇒ 1609,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

⇒ En moyenne, 27,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 13,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,42%	3,81%	4,38%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,47%	3,81%	7,20%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,87%	3,81%	7,57%	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)

- ⇒ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ⇒ 100,0 % 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

- ⇒ 5 accidents du travail déclarés au total en 2021
- > 3,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 21 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ⇒ ASSISTANTS DE PRÉVENTION
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ⇒ FORMATION
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ⇒ DÉPENSES
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 2 530 €
- ⇒ DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

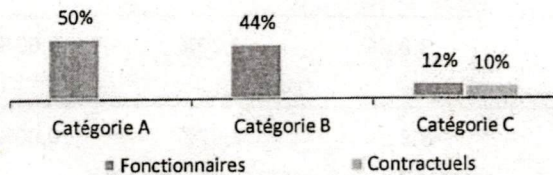
10 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C*

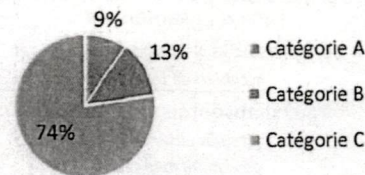
Formation

- En 2021, 14,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- 86 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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 45 530 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

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

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 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

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	86 831 €	36 901 €
Montant moyen par bénéficiaire	1 113 €	401 €

Relations sociales

- Jours de grève
- Comité Technique Territorial

Aucun jour de grève recensé en 2021

4 réunions en 2021 dans la collectivité

— 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 : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** 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 : décembre 2022

Version 1