



RESSOURCES HUMAINES

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA VILLE DE CAROMB N°2023-CM-15/03-05

L'an deux mille vingt-trois, le Mercredi 15 Mars à 18 heures 30, le Conseil Municipal de la Ville de CAROMB, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans la salle du Conseil Municipal, en session ordinaire et sous la présidence de Madame Valérie MICHELIER, Maire.

Date de convocation : 10 mars 2023

Nombre de membres élus : 23

Nombre de membres convoqués : 23

Présents : (16) MICHELIER Valérie. METZGER Olivier. FROGER-DROZ Daisy. BRAQUET Jean-Pierre. MASSONNET Christine. BONNAVENTURE Richard. AGNELLI Eva. MICHELIER Pierre. BOULON Marc. BONNAVENTURE Magali. DAVID-MESSILLIER Patrick. MARCELLIN Valérie. AUGIER Magali. DAUTEL Gilles. MORARD Christian. VANDENBERGHE RICHARD Séverine.

Absents ayant donné procuration (7) : BELLENGER Elisabeth (procuration à BRAQUET Jean-Pierre). MONTAGARD Monique (procuration à BONNAVENTURE Richard). ENDERLIN François (procuration à AGNELLI Eva). JAUME François (procuration à MICHELIER Valérie). LANTENOIS Geoffrey (procuration à MICHELIER Pierre). BRUN Jean-Pierre (procuration à DAUTEL Gilles). MEYNARD Delphine (procuration à MORARD Christian).

Assistait également à la réunion : Mme Catherine PIHOUE, Directrice Générale des Services.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

PRESENTATION

Madame le Maire, rapporteur, expose à l'assemblée :

L'entrée en vigueur du Rapport Social Unique (RSU) dans la fonction publique territoriale en 2021 a été prévue par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019. Le RSU remplace le Rapport sur l'État de la Collectivité (REC) dont la périodicité était biennale.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, "relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique" fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre.

Ainsi, ce rapport doit être réalisé chaque année. Il permet de dresser un bilan de nos ressources humaines et d'apprécier notre situation à la lumière des données sociales.

Le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion. Il s'articule autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...).

Le rapport social unique est transmis aux membres du Comité Social Territorial avant sa présentation. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

L'avis du Comité Social Territorial est ensuite présenté à l'assemblée délibérante.

Enfin, et dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au Comité Social Territorial, ce rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

Vu l'avis favorable de la commission du personnel en date du 7 mars 2023,

Vu l'avis favorable à l'unanimité des deux collèges du CST en date du 9 mars 2023,

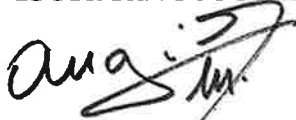
**Le Conseil Municipal, entendu l'exposé du rapporteur,
Après en avoir délibéré**

DECIDE

- de prendre acte du Rapport Social Unique de la commune de Caromb pour l'année 2021.

Fait et délibéré en Mairie, les jour, mois et an que dessus,
Pour expédition certifiée conforme,
à Caromb, transmise et publiée le 17 Mars 2023

Le Secrétaire de Séance



Magali AUGIER



Le Maire,



Valérie MICHELIER



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

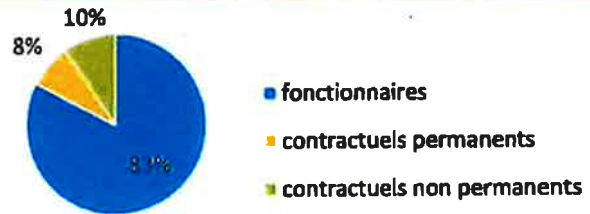
COMMUNE DE CAROMB

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

➔ **52 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021**

- > 43 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



➔ **1 contractuel permanent en CDI**

➔ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

➔ **Précisions emplois non permanents**

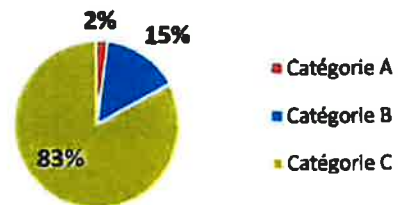
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%		19%
Technique	58%	75%	60%
Culturelle	5%		4%
Sportive			
Médico-sociale	5%		4%
Police	5%		4%
Incendie			
Animation	7%	25%	9%
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**

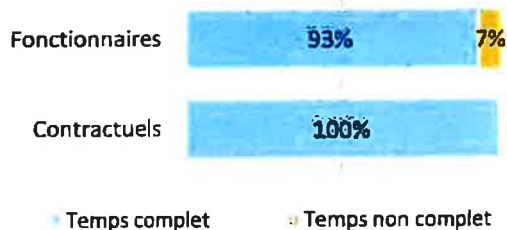
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	51%	49%
Contractuels	75%	25%
Ensemble	53%	47%

➔ **Les principaux cadres d'emplois**

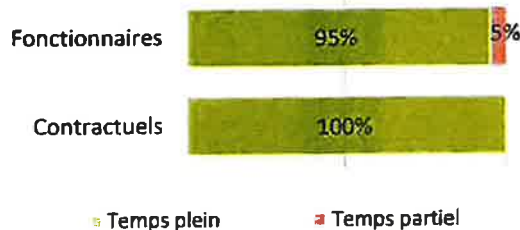
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	9%
Rédacteurs	6%
Adjoints d'animation	6%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	11%	0%
Technique	8%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

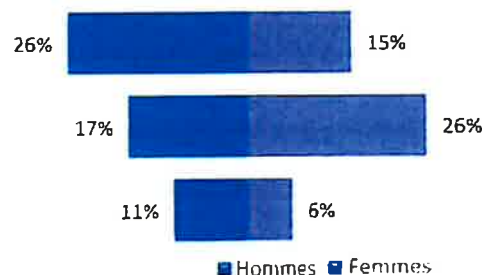
4% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	44,94	de 50 ans et +
Contractuels permanents	46,25	
Ensemble des permanents	45,05	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	29,50	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



Équivalent temps plein rémunéré

49,82 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 40,35 fonctionnaires
- > 5,87 contractuels permanents
- > 3,60 contractuels non permanents

90 672 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,00 ETPR
Catégorie B	6,88 ETPR
Catégorie C	38,34 ETPR

Positions particulières

> Un agent en disponibilité

Mouvements

- En 2021, 8 arrivées d'agents permanents et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
42 agents	47 agents

Variation des effectifs²

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	4,9%
Contractuels	↗	300,0%
Ensemble	↗	11,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	33%
Fin de contrats remplaçants	33%
Départ à la retraite	33%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	50%
Remplacements (contractuels)	50%

Évolution professionnelle

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

Aucune nomination concerne des femmes

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

- 16 avancements d'échelon et 4 avancements 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 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 62,06 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* <i>* Montant global</i>	2 930 602 €	Charges de personnel*	1 818 771 €	➔	Soit 62,06 % des dépenses de fonctionnement
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :			1 148 183 €		Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :			90 973 €		53 443 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :			13 956 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :			8 662 €		
Supplément familial de traitement :			9 175 €		
Indemnité de résidence :			0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)			0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

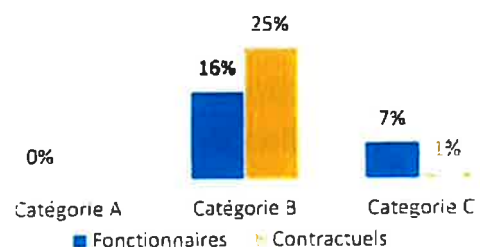
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		30 145 €		22 797 €	s
Technique			38 703 €		21 975 €	20 331 €
Culturelle			s		s	
Sportive						
Médico-sociale					22 431 €	
Police					35 609 €	
Incendie						
Animation				s	20 282 €	
Toutes filières	s		32 707 €	s	22 736 €	20 319 €

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 7,92 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	8,10%
Contractuels sur emplois permanents	6,53%
Ensemble	7,92%

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

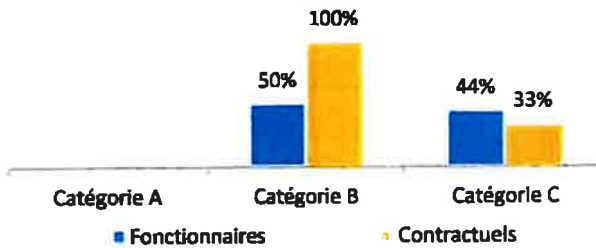
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 730 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 30 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Formation

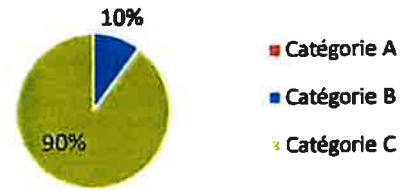
En 2021, 44,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



17 807 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	53 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	38 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	73%
Autres organismes	27%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	780 €	4 212 €
Montant moyen par bénéficiaire	156 €	156 €

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

Absences

En moyenne, **34,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire**

> En moyenne, **26,8 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)	4,75%	7,33%	4,97%	0,27%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,40%	7,33%	9,23%	0,27%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,24%	7,33%	9,99%	0,27%

0,27 % des agents ont eu au moins un jour d'absence pour motif médical en 2021. Taux d'absentéisme global : 10,24 % (nombre total agents : 367)

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 72,2 % 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 52 agents en position d'activité au 31 décembre 2021
- > En moyenne, 34 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

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- FORMATION**
6 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
Coût total des formations : **726 €**
Coût par jour de formation : **121 €**
- 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 : **1 060 €**
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

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 jours d'absence sont décomptés en jours calendaires pour respecter les unités d'absentéisme dans les logiciels de suivi

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 de longue durée sont à reporter au statut des agents du secteur public de la collectivité*

- 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.



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.