

REPUBLIQUE FRANCAISE

EXTRAIT DU REGISTRE

DEPARTEMENT DE VAUCLUSE

DES DELIBERATIONS

Commune de

PERNES-LES-FONTAINES

DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 21 NOVEMBRE 2024

(Date de convocation : 15 Novembre 2024)

Conseillers Municipaux en exercice :	29
Présents :	23
Absents excusés ayant donné procuration :	5
Absent excusé non représenté :	1
Absent non excusé :	/
Votants :	28

L'An deux mille vingt-quatre et le vingt et un Novembre 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, Madame Aurélie VERNHES, Monsieur Fulgencio BERNAL, Madame Nadège BOISSIN, Monsieur Gêrôme VIAU, Madame Aurélie DEVEZE, Monsieur Guillaume PASCAL, Madame Valérie PEYRACHE, Monsieur Christian GORLIN, Madame Anne CUNTY, Monsieur Christian SOLLIER, Madame Claudine CHAUVET, Monsieur Eric BOYER, Madame Isabelle DESRUT, Madame Gisèle GIRARD, Madame Patricia VIVARES, Monsieur Franck RIMBERT, Monsieur Jean-Claude DANY, Madame Magali PEYRONNET, Madame Nancy GONTIER, Monsieur Pascal BREMOND, Monsieur Robert IGOULEN, Monsieur Jean-Claude GRAVIÈRE.

**Pouvoirs** : Monsieur Laurent COMTAT (procuration à Monsieur Fulgencio BERNAL), 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).

**Absent excusé** : Monsieur Patrick MONTY.

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.

Personnel Communal : Rapport Social Unique 2023.

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 un 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) 2023 a été présenté au Comité Social Territorial le 19 Novembre 2024 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 2023.

#### 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,

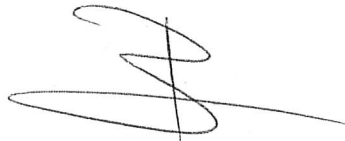
VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 19 Novembre 2024,

Après en avoir délibéré,

**PREND ACTE** du Rapport Social Unique 2023 tel que présenté en annexe.

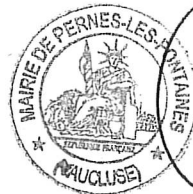
Ainsi fait et délibéré le jour, mois et an susdits et ont signé au registre les membres présents.

Le Secrétaire de Séance



Pascal BREMOND

Pour extrait conforme,  
le Maire,



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 : 5 Décembre 2024

Publiée le : 5 Décembre 2024

## SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

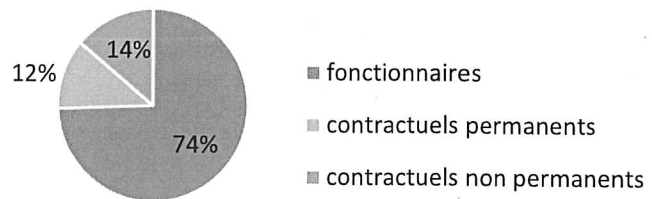
## COMMUNE DE PERNES LES FONTAINES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Vaucluse.

## Effectifs

## ➔ 180 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 134 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 25 contractuels non permanents



## ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

## ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

## ➔ Précisions emplois non permanents

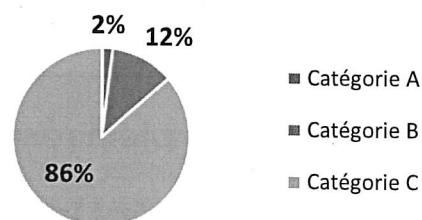
- ⇒ 28 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 68 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

## Caractéristiques des agents permanents

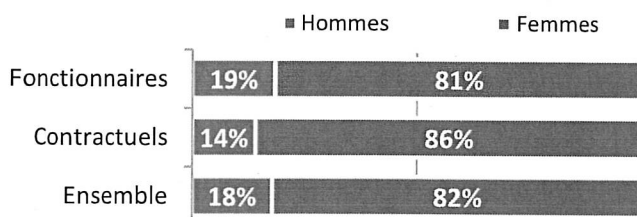
## ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	10%	17%
Technique	28%	29%	28%
Culturelle	1%		1%
Sportive			
Médico-sociale	13%		12%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	34%	62%	37%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## ➔ Répartition des agents par catégorie



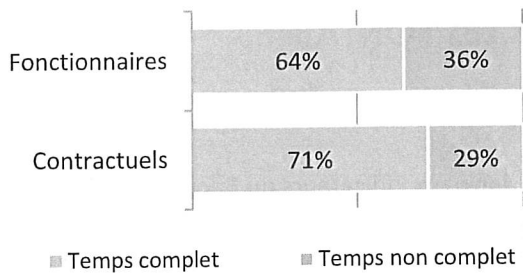
## ➔ Répartition par genre et par statut



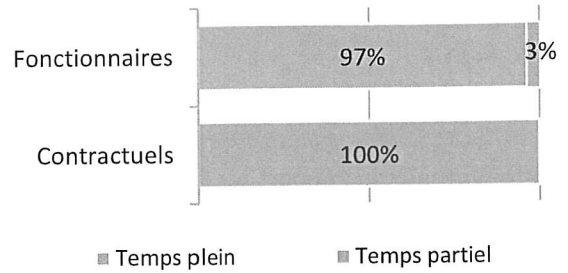
## ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	35%
Adjoints techniques	26%
Adjoints administratifs	14%
ATSEM	6%
Auxiliaires de périculture	4%

➔ 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	54%	33%
Animation	42%	23%
Médico-sociale	33%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

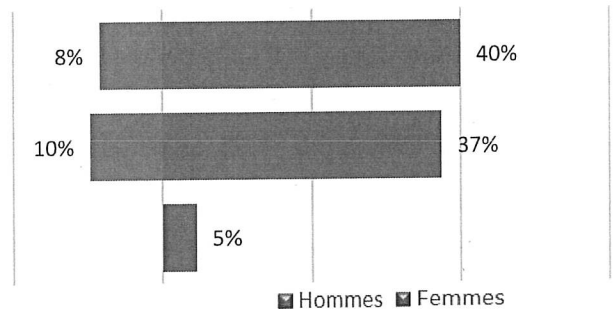
0% des hommes à temps partiel  
4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,78	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,02	de 30 à 49 ans
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,73</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	34,50	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

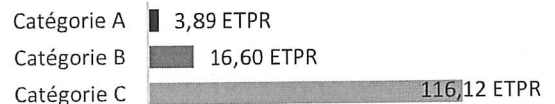
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 156,12 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 121,61 fonctionnaires
- > 15,00 contractuels permanents
- > 19,51 contractuels non permanents

284 138 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 10 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

➔ En 2023, 20 arrivées d'agents permanents et 29 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
164 agents	155 agents

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

Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-5,0%
Contractuels	↘	-8,7%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-5,5%</b>

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	48%
Mutation	14%
Départ à la retraite	14%
Mise en disponibilité	10%
Autres cas	10%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	70%
Voie de mutation	10%
Réintégration et retour	10%
Recrutement direct	5%
Intégration directe	5%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## 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

➔ 68 avancements d'échelon et 18 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 58,44 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 935 623 €	Charges de personnel*	6 391 036 €	➔	Soit 58,44 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	-------------	---	---

\* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 925 315 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	492 079 €
Primes et indemnités versées :	541 968 €		
IFSE :	313 719 €		
CIA :	81 442 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	82 023 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	22 554 €		
Supplément familial de traitement :	30 392 €		
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		36 306 €		27 671 €	s
Technique				s	26 697 €	24 310 €
Culturelle	s			s		
Sportive						
Médico-sociale	s	s	25 869 €		28 240 €	
Police				s	38 928 €	
Incendie						
Animation			28 120 €		26 900 €	23 742 €
Toutes filières	51 439 €	s	33 037 €		27 854 €	24 071 €

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

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,81 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,78%
Contractuels sur emplois permanents	4,21%
<b>Ensemble</b>	<b>13,81%</b>

➔ 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

➔ 1215 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

➔ 4706 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

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

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emplois permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	10 178 €	538 €	5%				s					
Catégorie B	4 218 €	536 €	11%	5 191 €	629 €	11%						
Catégorie C	2 005 €	669 €	25%	1 415 €	548 €	28%	528 €	286 €	35%	s	s	

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

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

➔ en moyenne, 17,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 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)	2,36%	0,43%	2,10%	0,16%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,33%	0,43%	4,66%	0,16%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,43%	0,44%	4,75%	0,23%

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)
- ➔ 23,0 % 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 2023
- > 2,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 12 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.

### 8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

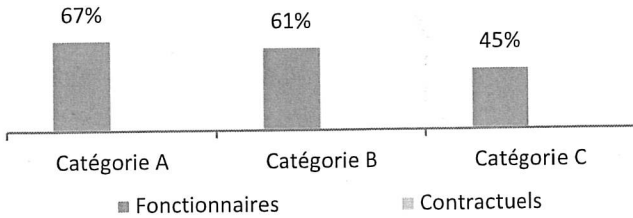
- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 75 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 1 905 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

- ➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ FORMATION  
18 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
  
Coût total des formations : 2 582 €  
Coût par jour de formation : 143 €
- ➔ 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 2023, 41,3% 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 2023



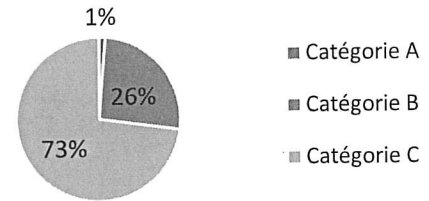
➔ 47 664 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	79 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	17 %

➔ 446 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 2,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	85%
Autres organismes	15%

## 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	8 960 €	5 379 €
Montant moyen par bénéficiaire	145 €	72 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

110 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2023 dans la collectivité



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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

## Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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

Note de lecture :

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

## 3 « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)  
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2023**  
**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 2024

Version 1

