

-----  
**VILLE DE  
PROVINS**  
-----

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA SEANCE DU VENDREDI 15 DECEMBRE 2023

L'an deux mil vingt-trois, le vendredi 15 décembre à 19h, les membres composant le Conseil Municipal de Provins se sont réunis à la mairie, sur la convocation et sous la présidence du Maire.

Etaients présents	M. LAVENKA, M. JEUNEMAITRE, Mme CANAPI, M. PATRON, Mme PRADOUX, M. MARCHAND, Mme BAALICHERIF, M. PERRINO, Mme RAMEAUX, Mme ROUYEYRE, Mme MARTIN, M. BENECH, M. GAUFILLIER, M. DEMAISON, Mme SPARACINO, Mme MAHIEU, M. ROUSSEAU, M. GRAJQEVCI, Mme DAMEME, M. RAFIK, Mme HOTIN-LETANG, Mme ENAMA, M. BOUDIGNAT, Mme PETROFFE, M. DELVAUX, Mme PINEAU-LUMONI, M. HAMMOUMI
Excusé(s) représenté(s)	Mme CAMUSET, conseillère municipale, par Mme ROUYEYRE M. JIBRIL, conseiller municipal, par M. MARCHAND M. PERCHERON, conseiller municipal, par Mme BAALICHERIF Mme OCANA, conseillère municipale, par M. LAVENKA M. VAUVRE, conseiller municipal, par M. PATRON Mme MORIN, conseillère municipale, par M. PERRINO
Excusé(s) non Représenté(s)	/
Absent(s)	/
Secrétaire de séance :	M. RAFIK

. Nombre de Conseillers en exercice :	33.
. Nombre de Conseillers présents :	27.
. Nombre de Conseiller(s) représenté(s) :	6.
. Nombre de Conseiller(s) excusé(s) non représenté(s) :	0.
. Nombre de Conseiller(s) absent(s) :	0.
. Date de la convocation : 7.12.2023	

---oooOooo---

N° 2023.70

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022**

**La séance continuant,**

Accusé de réception en préfecture  
077-217703792-20231215-DEL-2023-70-DE  
Date de télétransmission : 19/12/2023  
Page 15 sur 15

**Le Maire expose au Conseil,**

- Le Rapport Social Unique (R.S.U), nouveau document règlementaire prévu à l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique se substitue au « bilan social » qui était auparavant établi tous les deux ans. Ce R.S.U doit être produit désormais chaque année.
- Le rapport social unique est établi autour de 10 thématiques :
  - l'emploi ; le recrutement ; les parcours professionnels ; la formation ; les rémunérations ; la santé et la sécurité au travail ; l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ; l'action social et la protection sociale ; le dialogue social ; la discipline.
- A l'instar du bilan social, le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents. Il permet également de comparer la situation des hommes et des femmes, et de suivre l'évolution de cette situation. Enfin le RSU permet d'apprécier la mise en œuvre de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations, et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.
- Les modalités de collecte des données sont précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020. L'article 2 de ce décret dispose que "les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion".
- Vu l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique.
- VU les articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du code général de la fonction publique.
- Vu 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.
- Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 15 décembre 2023.

**Le Conseil Municipal, le Maire entendu et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité : (33 voix "pour") :**

- ⇒ De prendre acte du Rapport Social Unique tel qu'annexé à la présente délibération.
- ⇒ D'autoriser le Maire ou l'adjoint délégué à signer tous actes aux effets ci-dessus.

**Ainsi fait et délibéré,  
Pour expédition conforme,**

Le Maire,



Olivier LAVENKA

La présente décision, qui sera transmise au représentant de l'Etat, peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Melun ou d'un recours gracieux auprès de la Mairie, étant précisé que celle-ci dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite, pourra elle-même être déférée au tribunal administratif dans un délai de deux mois.

Acte déclaré exécutoire après affichage le 19/12/2023 réception à la Préfecture de Seine-et-Marne, le 19/12/2023



Olivier LAVENKA



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Accusé de réception en préfecture  
077-217703792-20231215-DEL-2023-70-DE  
Date de télétransmission : 19/12/2023  
Date de réception préfecture : 19/12/2023

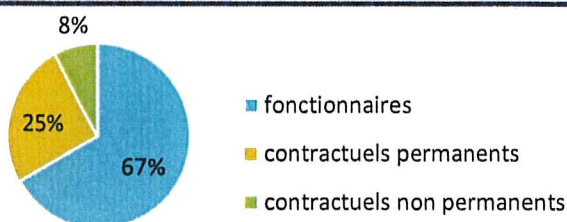
## COMMUNE PROVINS

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 de Seine-et-Marne.

### Effectifs

➔ 284 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 190 fonctionnaires
- > 72 contractuels permanents
- > 22 contractuels non permanents



➔ 31 % des contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

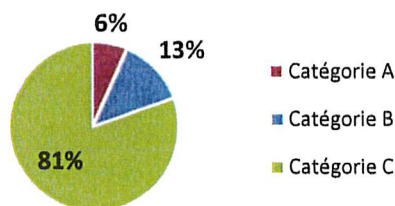
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

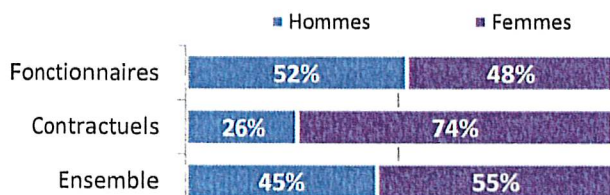
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%	19%	18%
Technique	63%	56%	61%
Culturelle	4%	1%	3%
Sportive		1%	0%
Médico-sociale	10%	14%	11%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	2%	8%	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

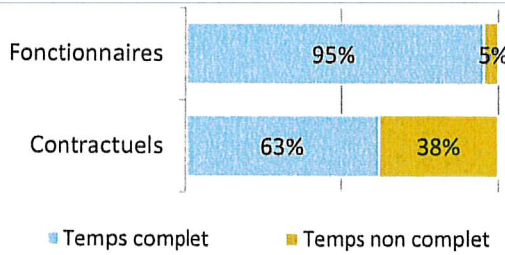


➔ Les principaux cadres d'emplois

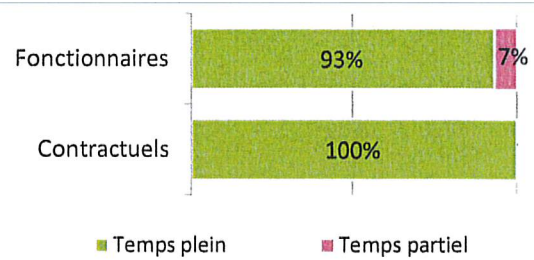
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	52%
Adjointes administratifs	11%
Agents de maîtrise	6%
Auxiliaires de puériculture	6%
Rédacteurs	4%

## — 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
Culturelle	13%	0%
Technique	6%	53%
Médico-sociale	5%	10%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

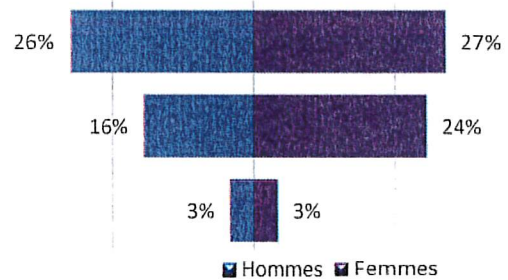
1% des hommes à temps partiel  
10% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,13	de 50 ans et +
Contractuels permanents	45,56	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,15</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	32,05	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

➔ 255,24 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 185,30 fonctionnaires
- > 60,33 contractuels permanents
- > 9,61 contractuels non permanents

464 537 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	14,47 ETPR
Catégorie B	32,09 ETPR
Catégorie C	199,07 ETPR

## — Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

## Mouvements

- ➔ En 2022, 53 arrivées d'agents permanents et 23 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
232 agents	262 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-2,1%
Contractuels	↗	89,5%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>12,9%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	30%
Fin de contrats remplaçants	26%
Démission	17%
Mutation	13%
Licenciement	9%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	85%
Remplacements (contractuels)	6%
Recrutement direct	4%
Voie de détachement	4%
Voie de mutation	2%

\* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ 101 avancements d'échelon et 3 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 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

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 59,91 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	18 892 662 €	Charges de personnel*	11 319 288 €	➔	Soit 59,91 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	--------------	---	---

\* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 924 848 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	302 945 €
Primes et indemnités versées :	1 118 039 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	511 855 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	63 544 €		
Supplément familial de traitement :	37 874 €		
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	55 471 €	27 440 €	26 720 €	22 153 €	24 399 €
Technique			28 547 €	s	21 931 €	23 157 €
Culturelle	s		s		23 803 €	s
Sportive		s				
Médico-sociale	29 093 €	27 787 €	27 656 €	23 652 €	22 010 €	
Police			s		19 959 €	
Incendie						
Animation				s	21 420 €	27 393 €
Toutes filières	40 762 €	42 717 €	28 064 €	26 251 €	21 930 €	23 489 €

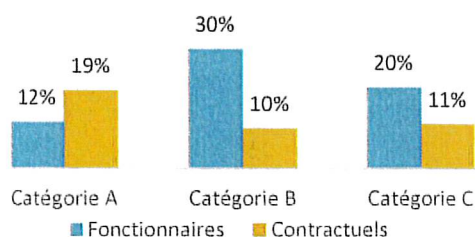
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,87 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	21,13%
Contractuels sur emplois permanents	12,79%
<b>Ensemble</b>	<b>18,87%</b>

### 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 ne sont pas 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

- ⇒ 20299,8 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 8737,52 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

➔ En moyenne, 22,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,1 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)	4,92%	1,41%	3,96%	0,76%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,19%	1,41%	4,88%	0,76%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,19%	1,41%	4,88%	0,76%

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)

➔ 78,9 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 16 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 5,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 295 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.

**16 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 81 % sont fonctionnaires\*

⇒ 94 % sont en catégorie C\*

⇒ 214 005 € 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**  
42 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 7 515 €

Coût par jour de formation : 179 €

➔ **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 : 3 156 €

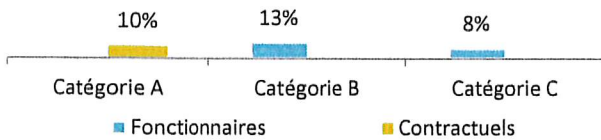
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## Formation

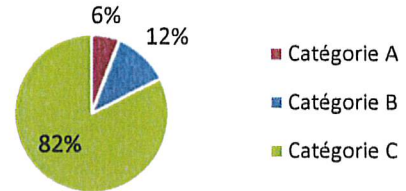
➔ En 2022, 6,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 109 246 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 0,2 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Coût de la formation des apprentis	8 %
Frais de déplacement	9 %
Autres organismes	21 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	92%
Autres organismes	8%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

---



---



---

## Relations sociales

➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité



## Précisions méthodologiques

### 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.