

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA SEANCE DU MERCREDI 18 DECEMBRE 2024

L'an deux mil vingt-quatre, le mercredi 18 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 ROUVEYRE, Mme MARTIN, Mme CAMUSET, M. JIBRIL, M. PERCHERON, M. GAUFILLIER, M. DEMAISON, Mme SPARACINO, Mme MAHIEU, M. VAUVRE, Mme DAMEME, M. RAFIK, Mme HOTIN-LETANG, Mme ENAMA, Mme MORIN, M. BOUDIGNAT, Mme PETROFFE, M. DELVAUX, Mme PINEAU-LUMONI, M. HAMMOUMI |
| Excusé(s) représenté(s) | M. BENECH, conseiller municipal, par Mme PRADOUX Mme OCANA, conseillère municipale, par M. LAVENKA M. ROUSSEAU, conseiller municipal, par Mme CANAPI M. GRAJQEVCI, conseiller municipal, par Mme RAMEAUX |
| Excusé(s) non Représenté(s) | / |
| Absent(s) | / |
| Secrétaire de séance : | M. DELVAUX |

| | |
|---|-----|
| . Nombre de Conseillers en exercice : | 33. |
| . Nombre de Conseillers présents : | 29. |
| . Nombre de Conseiller(s) représenté(s) : | 4. |
| . Nombre de Conseiller(s) excusé(s) non représenté(s) : | 0. |
| . Nombre de Conseiller(s) absent(s) : | 0. |
| . Date de la convocation : 12.12.2024 | |

---oooOooo---

N° 2024.74

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE
(R.S.U)**

La séance continuant,

Le Maire expose au Conseil :

- 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 favorable du Comité Social Territorial en date du 17 décembre 2024.
- 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 qui se substitue au « bilan social » doit être produit désormais chaque année.
- Il 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.
- Il ressort pour la Ville de Provins, pour l'année 2023 :
 - 302 agents employés au 31/12/2023 : 185 fonctionnaires, 68 contractuels permanents et 49 contractuels non permanents.
 - Ces 302 agents représentent 243,52 ETP.

Répartition par sexe des 302 agents :

- 45% sont des hommes
- 55% sont des femmes

Répartition par catégorie des 302 agents :

- 7% sont des catégories A
- 13% sont des catégories B
- 80% sont des catégories C

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 49 ans. Sur 2023, les charges de personnel ont représenté 61,29% des dépenses de fonctionnement.

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 19/12/2024 réception à la Préfecture de Seine et Marne, le 19/12/2024



O. LAVENKA



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



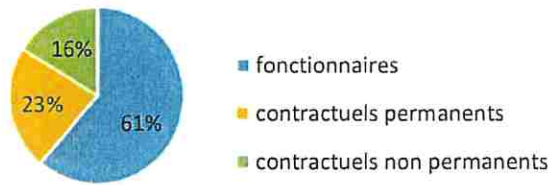
COMMUNE PROVINS

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

➔ 302 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 185 fonctionnaires
- > 68 contractuels permanents
- > 49 contractuels non permanents



➔ 32 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

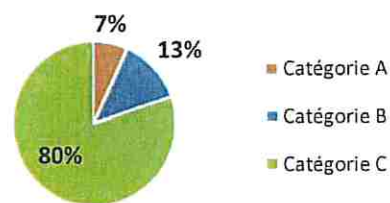
- ⇒ 14 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

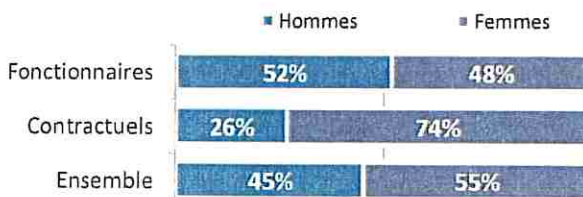
➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-----------|-------------|------|
| Administrative | 17% | 16% | 17% |
| Technique | 63% | 54% | 60% |
| Culturelle | 4% | 3% | 4% |
| Sportive | | 1% | 0% |
| Médico-sociale | 10% | 15% | 11% |
| Police | 4% | | 3% |
| Incendie | | | |
| Animation | 2% | 10% | 4% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

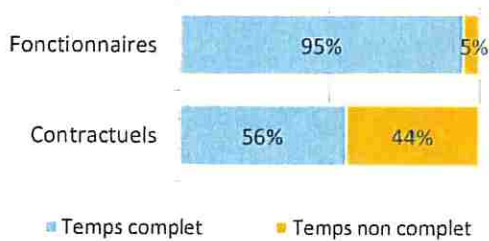


➔ Les principaux cadres d'emplois

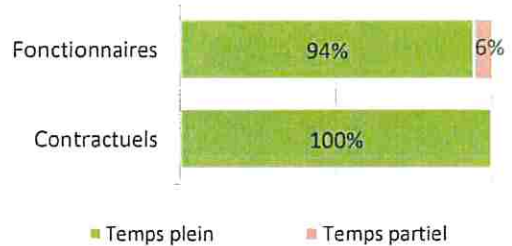
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-----------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 53% |
| Adjoints administratifs | 11% |
| Auxiliaires de puériculture | 6% |
| Agents de maîtrise | 6% |
| Adjoints d'animation | 4% |

— 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 | 7% | 62% |
| Médico-sociale | 6% | 10% |

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

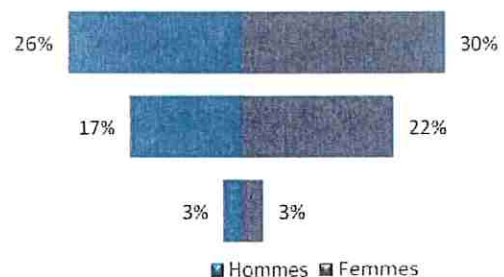
1% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

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

| Âge moyen* des agents permanents | | |
|-------------------------------------|--------------|-----------------------|
| Fonctionnaires | 49,88 | de 50 ans et + |
| Contractuels permanents | 46,69 | |
| Ensemble des permanents | 49,02 | de 30 à 49 ans |
| Âge moyen* des agents non permanent | | |
| Contractuels non permanents | 39,95 | de - de 30 ans |

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

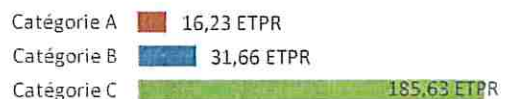
— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 243,52 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 180,19 fonctionnaires
- > 53,33 contractuels permanents
- > 10,00 contractuels non permanents

443 206 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

> 7 agents en disponibilité

> 2 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2023, 19 arrivées d'agents permanents et 20 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

| Emplois permanents rémunérés | |
|---|---------------------------------|
| Effectif physique théorique au 31/12/2022 | Effectif physique au 31/12/2023 |
| 254 agents | 253 agents |
| <i>cf. page 7</i> | |
| Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 | |
| Fonctionnaires | ↘ -1,1% |
| Contractuels | ↗ 1,5% |
| Ensemble | ↘ -0,4% |

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 40% |
| Départ à la retraite | 30% |
| Démission | 15% |
| Décès | 10% |
| Autres cas | 5% |

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|------------------------------|-----|
| Arrivées de contractuels | 89% |
| Remplacements (contractuels) | 11% |

* Variation des effectifs

Effectif physique théorique au 31/12/2022 : effectif physique au 31/12/2023

Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022

Évolution professionnelle

- ➔ 14 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)
dont 23% des nominations concernent des femmes

- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé
dont 100% des nominations concernent des femmes

- ➔ 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

- ➔ 73 avancements d'échelon et 12 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 ^{er} groupe | 1 | 0 |
| Sanctions 2 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 3 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 4 ^{ème} groupe | 0 | 0 |

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 61,29 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------|--------------|---|---|
| Budget de fonctionnement* | 18 806 069 € | Charges de personnel* | 11 526 676 € | ➔ | Soit 61,29 % des dépenses de fonctionnement |
|---------------------------|--------------|-----------------------|--------------|---|---|

* Montant global

| | | | |
|--|--------------------|--|-----------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 6 974 662 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | |
| Primes et indemnités versées : | 765 048 € | | 264 112 € |
| IFSE : | 584 291 € | | |
| CIA : | 0 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 431 634 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 48 969 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 43 058 € | | |
| 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 | 55 104 € | 58 599 € | 39 731 € | 31 284 € | 29 654 € | 25 507 € |
| Technique | | | 46 253 € | s | 27 820 € | 27 571 € |
| Culturelle | s | | s | | 26 194 € | s |
| Sportive | | s | | | | |
| Médico-sociale | 32 309 € | 29 439 € | 24 650 € | 25 347 € | 24 297 € | |
| Police | | | | | 33 065 € | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | s | 28 234 € | 32 108 € |
| Toutes filières | 45 868 € | 45 281 € | 34 472 € | 28 546 € | 28 172 € | 27 537 € |

↳ 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 10,97 %

| Part des primes et indemnités sur les rémunérations : | |
|---|---------------|
| Fonctionnaires | 9,71% |
| Contractuels sur emplois permanents | 15,09% |
| Ensemble | 10,97% |

➔ 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

➔ 21930,56 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée 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 emploi permanents | | | | | |
|-------------------------------|----------------|-----|----------|---------|-----|----------|------------------------------------|-----|----------|---------|-----|----------|
| | Femmes | | | Hommes | | | Femmes | | | Hommes | | |
| | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA |
| Catégorie A | 5 332 € | | | 9 571 € | | | 6 956 € | | | 8 318 € | | |
| Catégorie B | 2 246 € | | | 8 865 € | | | 2 293 € | | | s | | |
| Catégorie C | 1 763 € | | | 2 289 € | | | 1 042 € | | | 1 404 € | | |

↳ secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 19 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 4,25% | 1,75% | 3,57% | 0,09% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 5,19% | 1,75% | 4,27% | 0,09% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 5,22% | 1,75% | 4,28% | 0,09% |

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

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée 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

Accidents du travail

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2023

> 0,3 accident du travail pour 100 agents

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
15 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 1 500 €
Coût par jour de formation : 100 €

➔ **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

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.

14 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 93 % sont fonctionnaires*

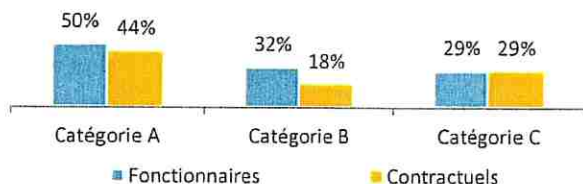
⇒ 93 % sont en catégorie C*

⇒ 229 803 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

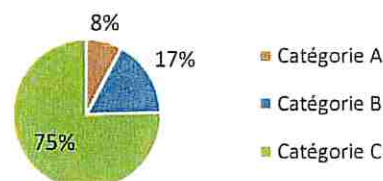
- En 2023, 30,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



- 297 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 84 507 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| CNFPT | 78 % |
| Frais de déplacement | 11 % |
| Autres organismes | 10 % |

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 1,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 78% |
| Autres organismes | 22% |

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

Aucun jour de grève recensé en 2023

- Comité Social Territorial

3 réunions en 2023 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 31/12/2023

- + 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

2 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 »

| | | |
|---|--|--|
| 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 comptabilisées, 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.



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.