

VILLE DE
PROVINS

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA SEANCE
DU MARDI 10 FEVRIER 2026

L'an deux mil vingt-six, le mardi 10 février à 19h00, les membres composant le Conseil Municipal de Provins se sont réunis à la mairie, sur la convocation et sous la présidence du Maire.

Etaient présents	M. LAVENKA, M. JEUNEMAITRE, Mme CANAPI, M. PATRON, Mme PRADOUX, M. MARCHAND, Mme BAALI-CHERIF, M. PERRINO, Mme RAMEAUX, Mme ROUYEYRE, Mme MARTIN, Mme CAMUSET, M. JIBRIL, M. GAUFILLIER, Mme OCANA, Mme SPARACINO, Mme MAHIEU, M. VAUVRE, M. GRAJQEVCI (arrivé à 19h09), M. RAFIK, Mme HOTIN-LETANG, Mme ENAMA, M. BOUDIGNAT, Mme PETROFFE, M. DELVAUX, Mme PINEAU-LUMONI, M. HAMMOUMI
Excusé(s) représenté(s)	M. BENECH, conseiller municipal, par M. JEUNEMAITRE M. DEMAISON, conseiller municipal, par Mme CANAPI M. ROUSSEAU, conseiller municipal, par M. PERRINO M. GRAJQEVCI, conseiller municipal, par Mme RAMEAUX (jusqu'à 19h09)
Excusé(s) non Représenté(s)	M. PERCHERON, Mme DAMEME, Mme ROBOT
Absent(s)	/
Secrétaire de séance :	Mme PRADOUX

Nombre de Conseillers en exercice :	33.
Nombre de Conseillers présents :	27.
Nombre de Conseiller(s) représenté(s) :	3.
Nombre de Conseiller(s) excusé(s) non représenté(s) :	3.
Nombre de Conseiller(s) absent(s) :	0.
Date de la convocation :	28.01.2026

---oooOooo---

N° 2026.04

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (R.S.U) - 2024

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 du Comité Social Territorial (sera précisé en séance du Conseil Municipal)
- Le Rapport Social Unique (R.S.U), nouveau document réglementaire 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 2024** :
 - **302 agents employés au 31/12/2024** :
 - 187 fonctionnaires,
 - 68 contractuels permanents.
 - 49 contractuels non permanents.
 - Ces 302 agents représentent **241,18 ETP**.

Répartition par sexe des 302 agents :

- **46%** sont des hommes
- **54%** sont des femmes

Répartition par catégorie des 302 agents :

- 7% sont des catégories A
- 11% sont des catégories B
- 82% sont des catégories C

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 48 ans.

Sur 2024, les charges de personnel ont représenté **60.57%** des dépenses de fonctionnement.

Rappel pour 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

Sur 2023, les charges de personnel ont représenté 61,29% des dépenses de fonctionnement.

- Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 2 février 2026.

Le Conseil Municipal, le Maire entendu et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité : (30 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 13.02.2026 réception à la Préfecture de Seine et Marne, le 13.02.2026



O. LAVENKA

RSU

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



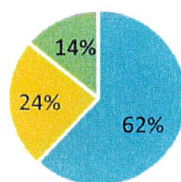
COMMUNE PROVINS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

➔ 302 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 187 fonctionnaires
- > 72 contractuels permanents
- > 43 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 29 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

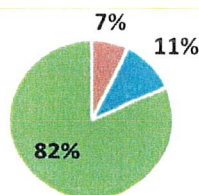
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 23 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

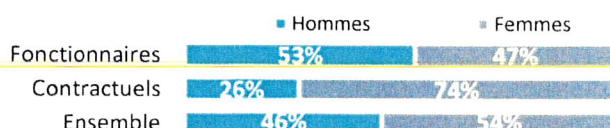
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	16%	17%	16%
Technique	62%	58%	61%
Culturelle	5%	1%	4%
Sportive		1%	0%
Médico-sociale	10%	11%	10%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	2%	11%	5%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

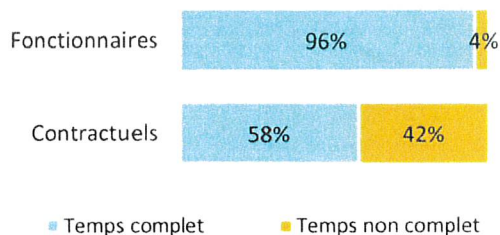


➔ Les principaux cadres d'emplois

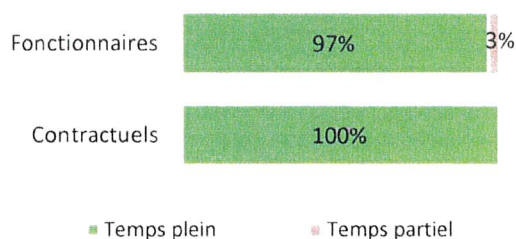
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	53%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	5%
Auxiliaires de puériculture	5%
Adjoints d'animation	4%

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 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	8 fonctionnaires TNC	30 contractuels TNC
Animation	0%	75%
Technique	5%	52%
Médico-sociale	5%	13%
Culturelle	10%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

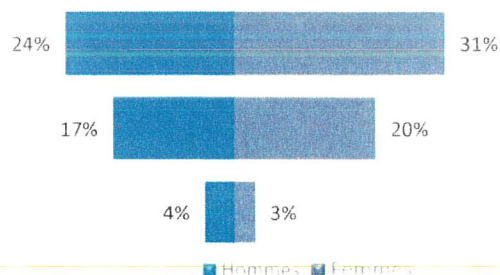
0% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,48	de 50 ans et +
Contractuels permanents	45,63	
Ensemble des permanents	48,41	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	40,41	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

➔ 241,18 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 180,84 fonctionnaires
- > 54,81 contractuels permanents
- > 5,53 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	16,81 ETPR
Catégorie B	30,77 ETPR
Catégorie C	188,07 ETPR

438 948 heures travaillées rémunérées en 2024

Positions particulières

> 7 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2024, 22 arrivées d'agents permanents et 17 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés		
Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024	
254 agents	259 agents	
1 cf page 7		
Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-1,1%
Contractuels	↗	10,8%
Ensemble	↗	2,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	41%
Fin de contrats dont remplaçants	18%
Mutation	12%
Démission	12%
Mise en disponibilité	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	41%
Remplacements (contractuels)	36%
Voie de mutation	9%
Voie de détachement	9%
Recrutement direct	5%

* Variation en % par rapport à 2023

1 Les effectifs théoriques sont ceux qui seraient obtenus si les agents étaient présents à la fin de l'année.

2 Les effectifs réels sont ceux qui sont effectivement présents à la fin de l'année.

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

➔ 73 avancements d'échelon et 11 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 60,57 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	19 606 636 €	Charges de personnel*	11 875 479 €	➔	Soit 60,57 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	7 225 340 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	792 795 €		178 652 €
IFSE :	611 334 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	479 116 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	50 017 €		
SFT (titulaire uniquement) :	45 933 €		
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	58 326 €	58 222 €	40 564 €	33 416 €	31 065 €	28 302 €
Technique	s		45 512 €	s	28 692 €	26 850 €
Culturelle	s		s		26 447 €	s
Sportive		s				
Médico-sociale	33 473 €	30 625 €	25 479 €	26 702 €	25 505 €	
Police					33 740 €	
Incendie						
Animation				s	30 078 €	31 313 €
Toutes filières	46 744 €	46 809 €	35 033 €	30 067 €	29 114 €	27 404 €

➔ 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	10,02%
Contractuels sur emplois permanents	14,11%
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
- ➔ 19665,1 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ 3384,78 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ 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	5 260 €			10 580 €			8 150 €			9 107 €		
Catégorie B	2 338 €			9 324 €			2 313 €			s		
Catégorie C	2 020 €			2 417 €			1 066 €			961 €		

* s : sans objet

Absences

➔ En moyenne, 13,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,37%	1,25%	2,78%	0,21%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,65%	1,25%	2,98%	0,21%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,78%	1,25%	3,08%	0,21%

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)
- ➔ 41,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 5 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 1,7 accident du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 51 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

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 88 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 94 % sont en catégorie C*
- ⇒ 278 025 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 6 360 €
Coût par jour de formation : 1 590 €

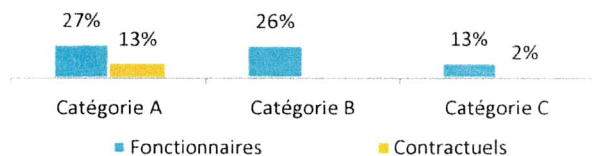
➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

Formation

- ➔ En 2024, 11,6% 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 2024



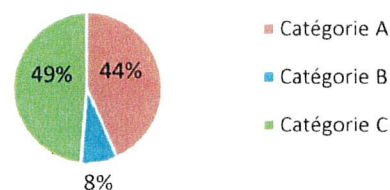
- ➔ 122 206 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	55 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	37 %

- ➔ 101 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	46%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	84 €
Montant moyen par bénéficiaire	84 €

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2024 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

Les jours calendaires d'absence sont les jours où les agents ne sont pas présents au travail, quelle que soit la raison.

Exemple :

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 autres raisons sont : congés payés, congés de longue durée, congés de maternité, congés de paternité, congés de formation, congés de représentation.*

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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.