

Date de convocation : 13/12/2023

Membres en exercice : 19

Votes :

Membres présents : 13

Majorité absolue : 10

Suffrages exprimés : 17

Pour : 17

Contre : 00

Pouvoirs : 04

Abstention : 00

COMMUNE DE MARLES-EN-BRIE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 20 DÉCEMBRE 2023

Président de séance : Patrick POISOT, Maire.

Ont assisté à la séance : Michel LACAS, Arnaud FABRE, Michèle BENECH, Stéphane BONNEL, Adjoints au Maire, Sylvie CHEVALIER, Éric PIASECKI, Patrice GASTON, Julia GOMES, Greta BOCKLER, Marc AVET, Adrien DE RIEUX et Myrto VÉRO, Conseillers Municipaux.

Absents excusés : Nadine STUBBÉ, Adjointe au Maire, donne pouvoir à Patrick POISOT, Christophe PALLEZ, Conseiller Municipal, donne pouvoir à Michel LACAS, Caroline VERTON, Conseillère Municipale, donne pouvoir à Marc AVET et Sandrine ROBINET, Conseillère Municipale, donne pouvoir à Sylvie CHEVALIER.

Absents : Luis NORINHA, Conseiller Municipal et Isabelle AZANÉ, Conseillère Municipale.

Secrétaire de séance : Stéphane BONNEL.

Délibération n° 2023/20/12/11

Présentation du Rapport Social Unique (R.S.U.) de la commune de Marles-en-Brie

Le Maire expose au Conseil Municipal que le rapport social unique (R.S.U.) est une enquête définie par la Direction Générale des Collectivités Locales qui est constitué de différentes données sociales qui permettent d'analyser :

- Les caractéristiques des emplois et des agents (recrutements, avancements de grade, promotion interne, rémunération...),
- La situation comparée des femmes et des hommes,
- La mise en œuvre des mesures pour l'insertion professionnelle, la formation, et tout ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le R.S.U. réalisé par la commune permet d'obtenir une photographie à un instant T de la collectivité, c'est un outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines de la collectivité.

Cette enquête est ensuite présentée par les collectivités locales au comité social territorial (C.S.T.).

Le Maire expose au Conseil Municipal que le décret 2020-149, du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, précise les modalités de mise en place du Rapport Social Unique (R.S.U.). Ce rapport succède depuis 2021 au bilan social (rapport à l'état de la collectivité) qui était jusqu'alors obligatoire tous les 2 ans. Le R.S.U. est commun aux 3 fonctions publiques.

Pour les collectivités territoriales de moins de 50 agents, le R.S.U. est présenté au C.S.T. du Centre de Gestion dont elles dépendent. Le R.S.U. de la commune de Marles-en-Brie qui était annexé à la convocation du conseil municipal a été présenté au comité social territorial placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique de Seine-et-Marne, le 14 novembre 2023. Le Centre de Gestion de Seine-et-Marne élabore des fiches de synthèse des saisies des collectivités et une fiche repère du R.S.U. qui globalise les données collectées au niveau du C.S.T.

Le Maire présente ensuite au Conseil Municipal les principales données du R.S.U. de la commune de Marles-en-Brie, rapport qui sera mis en ligne sur le site internet de la mairie <https://marles-en-brie.fr>.

Dont acte.

Certifié exécutoire après transmission

En Sous-Préfecture le 23/12/2023

Publiée le 23/12/2023

Mise en ligne le 23/12/2023

Pour extrait conforme, le 22/12/2023

Le Maire,

Patrick POISOT



REÇU EN PREFECTURE

le 22/12/2023

Application agréée E-legalite.com

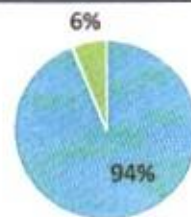
COMMUNE MARLES EN BRIE

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

16 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 15 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

Précisions emploi non permanent

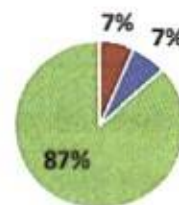
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

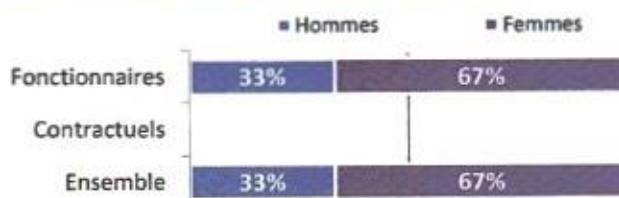
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%		27%
Technique	47%		47%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	7%		7%
Police			
Incendie			
Animation	20%		20%
Total	100%	0%	100%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition par genre et par statut



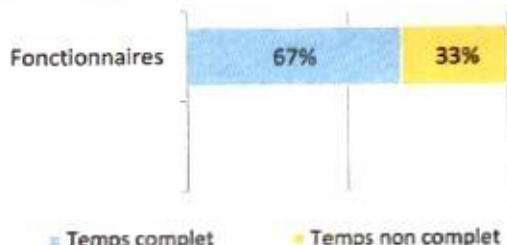
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	40%
Adjointes administratifs	20%
Adjointes d'animation	13%
Attachés	7%
Agents de maîtrise	7%

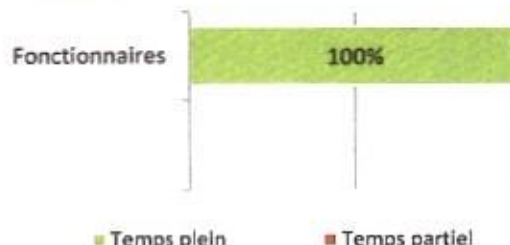
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

— 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

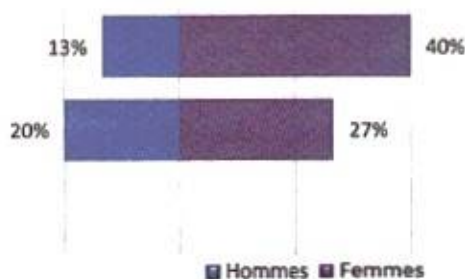
Filière	Fonctionnaires
Médico-sociale	100%
Animation	67%
Technique	29%

— Pyramide des âges

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

Age moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,50
de 50 ans et +	
Ensemble des permanents	48,50
de 30 à 49 ans	
Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 65 à 70
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

- 14,33 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 13,11 fonctionnaires
- > 0,44 contractuel permanent
- > 0,78 contractuel non permanent

26 081 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,00 ETPR
Catégorie B	1,00 ETPR
Catégorie C	11,35 ETPR

— Positions particulières

Aucune position particulière

REÇU EN PREFECTURE

le 22/12/2023

Application agréée E-legalite.com

21_RP-077-2177 02778-2 0231222-DEL I82 1211

Mouvements

- En 2022, 6 arrivées d'agents permanents et 3 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
12 agents	15 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	7,1%
Contractuel	↘	-100,0%
Ensemble	↗	25,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	67%
Congés sans traitement	33%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Remplacements (contractuels)	50%

* 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

- 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

- 11 avancements d'échelon et aucun avancement 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 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

REÇU EN PREFECTURE

le 22/12/2023

Application agréée E-legalite.com

21_RP-077-217702778-20231222-DEL 10201211

Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 51,49 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 1 131 635 € **Charges de personnel*** 582 683 € ➔ **Soit 51,49 % des dépenses de fonctionnement**

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	395 309 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	9 857 €
Primes et indemnités versées :	74 496 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	7 825 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 258 €		
Supplément familial de traitement :	1 004 €		
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				27 305 €	
Technique					28 673 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					s	s
Police						
Incendie						
Animation			s		s	
Toutes filières	s		s		27 173 €	s

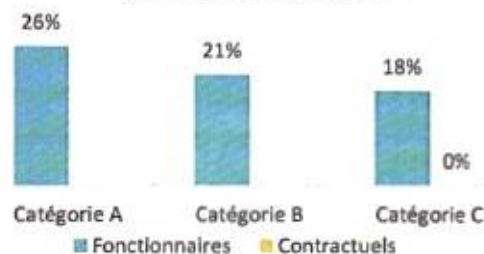
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,85 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,33%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	18,85%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- 113 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 559 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

- En moyenne, 11,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,25%	3,25%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,25%	3,25%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,51%	3,51%	0,00%

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)
- 61,1 % 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

- 2 accidents du travail déclarés au total en 2022
- > 2 accidents du travail pour 16 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 10 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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANT DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- FORMATION
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
- 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

REÇU EN PRÉFECTURE

le 22/12/2023

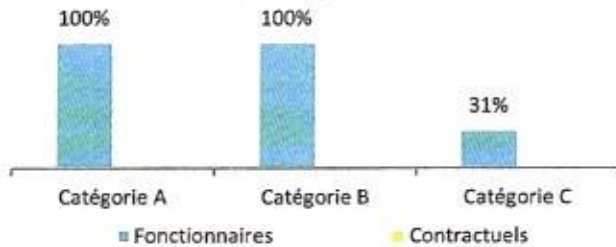
Application agréée E-legalite.com

21_RP-077-2177 02778-2 0231222-DEL IB201211

Formation

- En 2022, 40,0% 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 2022



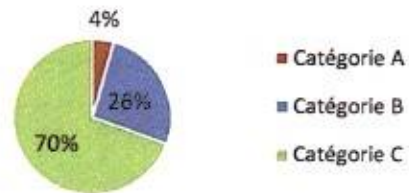
- 3 460 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	91 %
Frais de déplacement	9 %

- 23 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	65%
Autres organismes	35%

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 par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

REÇU EN PREFECTURE

Le 22/12/2023

Application agréée E-legalite.com

21_RP-077-217702776-20231222-DEL18201211

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.



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 : décembre 2023

Version 4

REÇU EN PREFECTURE

le 22/12/2023

Application agréée E-legalite.com

21_RP-077-217702776-20231222-DEL IB201211