

Date de convocation : 14/02/2025

Membres en exercice : 19

Votes :

Membres présents : 16

Pour : 19

Suffrages exprimés : 19

Contre : 00

Pouvoirs : 03

Abstention : 00

## COMMUNE DE MARLES-EN-BRIE

### EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

#### SÉANCE DU 24 FÉVRIER 2025

**Président de séance** : Patrick POISOT, Maire.

**Ont assisté à la séance** : Michel LACAS, Nadine STUBBÉ, Arnaud FABRE, Michèle BENECH, Stéphane BONNEL, Adjoint au Maire, Christophe PALLEZ, Sylvie CHEVALIER, Éric PIASECKI, Caroline VERTON, Patrice GASTON, Julia GOMES, Luis NORINHA, Adrien DE RIEUX, Myrto VÉRO et France GAILLARD, Conseillers Municipaux.

**Absents excusés** : Sandrine ROBINET, Conseillère Municipale, donne pouvoir à Nadine STUBBÉ, Greta BOCKLER, Conseillère Municipale, donne pouvoir à France GAILLARD, et Marc AVET, Conseiller Municipal, donne pouvoir à Caroline VERTON.

**Secrétaire de séance** : Nadine STUBBÉ.

#### **Délibération n° 2025/24/02/07**

#### **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 12 novembre 2024. 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 27/02/2025

Publiée le 01/03/2025

Mise en ligne le 28/02/2025

Pour extrait conforme le 27/02/2025

Le Maire,

Patrick POISOT



REÇU EN PREFECTURE

le 28/02/2025

Application agréée E.legalite.com



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



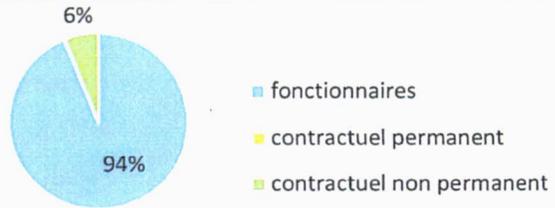
## COMMUNE MARLES EN BRIE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 de Seine-et-Marne.

### Effectifs

➔ 16 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

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



➔ Précisions emploi non permanent

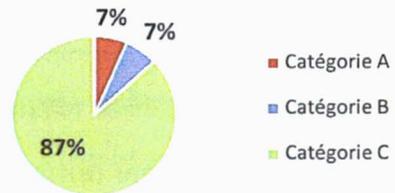
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

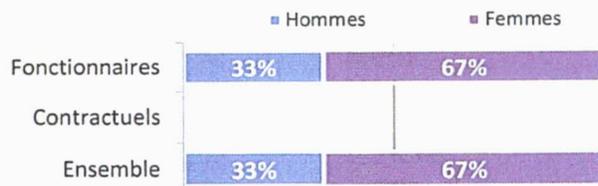
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%		33%
Technique	40%		40%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	7%		7%
Police			
Incendie			
Animation	20%		20%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>0%</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	33%
Adjointes administratifs	20%
Adjointes d'animation	20%
Attachés	7%
Rédacteurs	7%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023

REÇU EN PREFECTURE

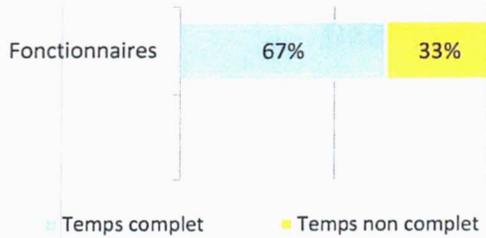
le 28/02/2025

Application agréée E.legalite.com

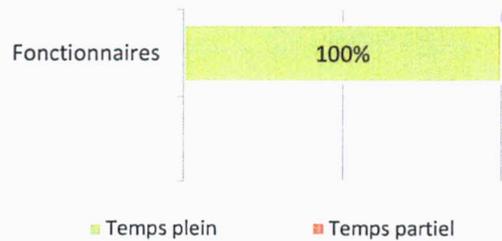
21\_RP-077-2177 02778-2025 0220-DEL IB2524 02

## 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



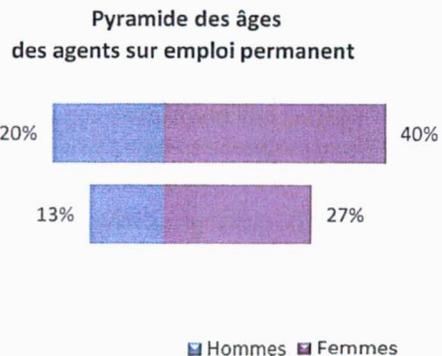
➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires
Médico-sociale	100%
Animation	67%
Technique	33%

## Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,50	de 50 ans et +
Ensemble des permanents	49,50	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 60 à 65	



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

## Équivalent temps plein rémunéré

➔ 13,63 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 13,20 fonctionnaires
- > 0,23 contractuel permanent
- > 0,20 contractuel non permanent

24 807 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,00 ETPR
Catégorie B	1,00 ETPR
Catégorie C	11,43 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

REÇU EN PREFECTURE

le 28/02/2025

Application agréée E-legalite.com

21\_RP-077-217702778-2025 0220-DEL IB252402

## Mouvements

- ➔ En 2023, aucune arrivée d'agent permanent et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
16 agents	15 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	➡	-100,0%
<b>Ensemble</b>	➡	<b>-6,3%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants 100%

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2023

\* 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

- ➔ 10 avancements d'échelon et 3 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

REÇU EN PREFECTURE

le 28/02/2025

Application agréée E-legalite.com

21\_RP-077-217702778-20250220-DEL18252402

## Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 50,63 % des dépenses de fonctionnement

**Budget de fonctionnement\*** 1 208 293 € **Charges de personnel\*** 611 765 € ➔ **Soit 50,63 % des dépenses de fonctionnement**

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>403 181 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>
Primes et indemnités versées :	74 436 €	<b>4 599 €</b>
IFSE :	45 001 €	
CIA :	17 325 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	5 870 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 657 €	
Supplément familial de traitement :	554 €	
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		s		28 796 €	
Technique					28 743 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						s
Police						
Incendie						
Animation			s			s
<b>Toutes filières</b>	<b>s</b>		<b>s</b>		<b>27 836 €</b>	<b>s</b>

\*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 18,46 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>18,69%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>0,00%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>18,46%</b>

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 424,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

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	s	s										
Catégorie B				s	s							
Catégorie C	2 301 €	1 120 €	33%	3 248 €	990 €	23%						

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

REÇU EN PREFECTURE

le 28/02/2025

Application agréée E-legalite.com

21\_RP-077-217702778-20250220-DEL16252402

## Absences

- ➔ En moyenne, 18,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,17%	5,17%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,17%	5,17%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,39%	5,39%	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)
- ➔ 68,8 % 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

- ➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2023
- > 3 accidents du travail pour 16 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 59 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

- ➔ **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 : 750 €  
Coût par jour de formation : 188 €
- ➔ **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 : 684 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

REÇU EN PREFECTURE

le 28/02/2025

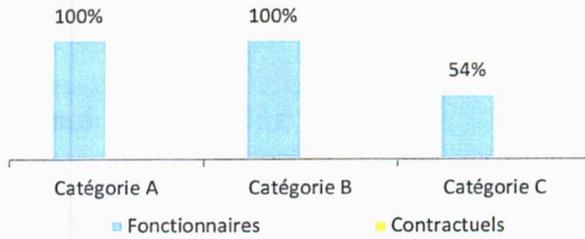
Application agréée E-legalite.com

21\_RP-077-217702778-20250220-DEL IB252402

## Formation

➔ En 2023, 60,0% 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



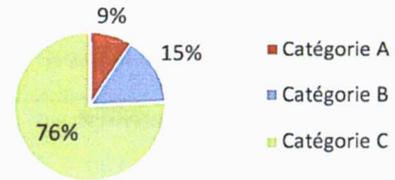
➔ 4 456 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	77 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	17 %

➔ 33 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 :

> 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	76%
Autres organismes	24%

## 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
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2023

REÇU EN PREFECTURE

le 28/02/2025

Application agréée E-legalite.com

21\_RP-077-217702778-20250220-DEL IB252402

## 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 »

<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 : décembre 2024

Version 1

REÇU EN PREFECTURE

le 28/02/2025

Application agréée E-legalite.com

21\_RP-077-2177 02778-2025 0220-DEL IB2524 02