

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
Séance du 30 Décembre 2024**

L'an deux mille vingt-quatre et le 30 décembre à 11h00, le Conseil Municipal de la Commune, dûment convoqué en date du 23 décembre 2024, s'est réuni en session ordinaire, en mairie, sous la présidence d'Alexandra BUTEL, Maire en exercice.

Nombre de membres en exercice : 8
Nombre de membres présents : 6
Nombre de suffrages exprimés : 7

Nombre de voix pour : 7
Nombre de voix contre : 0
Nombre d'abstentions : 0

Présents : Alexandra BUTEL, Alain LAURENS, Stéphane PATRAS, Jean-Marie PRAYER, Jean-Louis SERRES, Marie-Paule ROGOU

Absents Excusés / Pouvoirs : Jérémy SARRAZIN (pouvoir donné à JM. PRAYER), Cécile LAPEYRE,

Secrétaire de séance : Alain LAURENS

Objet : Présentation du Rapport Social Unique 2023 (RSU)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L5211-9 et L5211-10 et L5219-2 et suivants ;

Vu l'article L231-1 du code général de la fonction publique relatif à l'élaboration du rapport social unique ;

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'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Le RSU fait état des ressources humaines dont dispose la collectivité. Sa présentation donne lieu à un débat en comité technique qui donne son avis et il doit également être présenté à l'assemblée délibérante. Cette présentation, obligatoire une fois par an, démontre la volonté du législateur de faire instituer un débat politique nouveau et réel sur les questions de personnel.

Ce document indique notamment les moyens budgétaires et en personnel, et rassemble les données sociales de l'année 2023.

Il permet :

- D'apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agents de l'Établissement Public Territorial et intègre également une partie sur la santé, la sécurité et des conditions de travail ;
- De donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines depuis la création de l'Établissement Public Territorial ;
- De répondre aux questions sur les contingents de personnel du territoire ;
- De mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail,
- Pyramide des âges, emploi des personnes en situation de handicap, absentéisme, etc.) :

- D'établir et mettre à jour les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, obligation nouvelle pour les employeurs publics depuis le 1er janvier 2021 ;
- De se comparer, le cas échéant, avec des collectivités de taille équivalente ;
- Et enfin de mettre en place des actions spécifiques mutualisées (GPEEC, plan de formation, etc.).

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

➤ **APPROUVE** le Rapport Social Unique 2023

La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours contentieux dans un délai de deux mois devant le Tribunal Administratif de Marseille à compter de sa notification ou publication, en application de l'article R.421-1 et suivants du Code de Justice Administrative.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche interrompant le délai de recours contentieux qui recommencera à courir soit :

- à compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale ;
- deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse de l'autorité territoriale pendant ce délai.

Fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Transmis et reçu en Préfecture le : 16-01-2025
Publié le : 16-01-2025
Affiché le : 16-01-2025

Pour extrait certifié conforme,
Le Maire,

Alexandra BUTEL



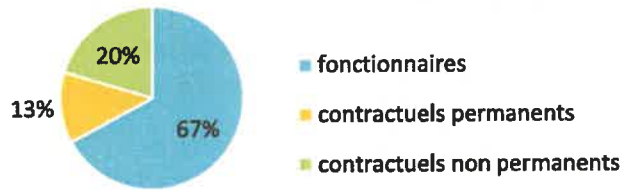
COMMUNE LE DEVOLUY

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 des Hautes-Alpes.

Effectifs

64 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 43 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 13 contractuels non permanents



3 contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

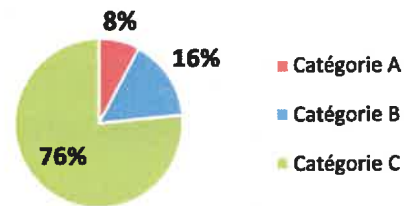
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

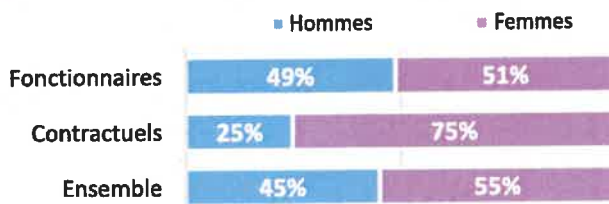
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	38%	31%
Technique	60%	25%	55%
Culturelle			
Sportive	2%	25%	6%
Médico-sociale	7%		6%
Police			
Incendie			
Animation		13%	2%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



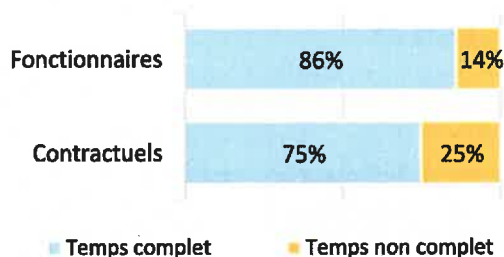
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	37%
Adjointes administratifs	22%
Agents de maîtrise	12%
Rédacteurs	6%
Attachés	4%

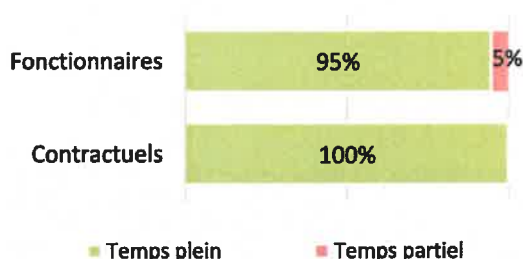
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	38%	33%
Médico-sociale	33%	

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

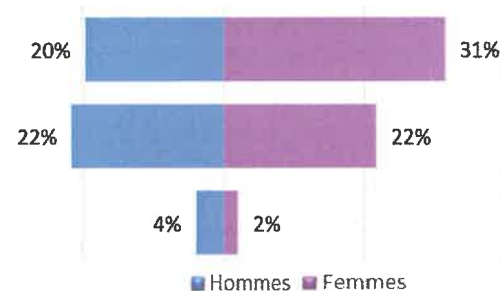
0% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,66	de 50 ans et +
Contractuels permanents	44,38	
Ensemble des permanents	47,99	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	36,73	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

56,83 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 40,39 fonctionnaires
- > 15,68 contractuels permanents
- > 0,76 contractuel non permanent

103 431 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,46 ETPR
Catégorie B	9,07 ETPR
Catégorie C	43,54 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en congés parental

Mouvements

- ➔ En 2023, 2 arrivées d'agents permanents et 5 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
54 agents	51 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-2,3%
Contractuels	↘	-20,0%
Ensemble	↘	-5,6%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	40%
Mise en disponibilité	20%
Congé parental	20%
Rupture conventionnelle	20%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	50%
Remplacements (contractuels)	50%

* 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

- ➔ 18 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 36,69 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 774 246 €	Charges de personnel*	2 485 515 €	➔	Soit 36,69 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 660 165 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	221 517 €		19 762 €
IFSE :	140 930 €		
CIA :	37 858 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	43 225 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 686 €		
Supplément familial de traitement :	12 482 €		
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	57 664 €		36 701 €	s	29 076 €	23 708 €
Technique	s		38 360 €		27 172 €	23 482 €
Culturelle						
Sportive		s	s	s		s
Médico-sociale		s			25 984 €	
Police						
Incendie						
Animation				s		s
Toutes filières	57 095 €	s	39 033 €	27 457 €	27 504 €	24 132 €

* : 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 13,34 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	15,25%
Contractuels sur emplois permanents	7,70%
Ensemble	13,34%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 2441,48 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi 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	14 788 €	3 624 €	20%	s	s		s	s				
Catégorie B	2 979 €	980 €	25%	7 640 €	1 522 €	17%	1 026 €	293 €	22%			
Catégorie C	1 870 €	592 €	24%	2 034 €	584 €	22%	229 €	64 €	22%	79 €	19 €	20%

* : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 28,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,6 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)	7,70%	1,54%	6,73%	0,11%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,70%	1,54%	6,73%	0,11%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,70%	1,54%	6,73%	0,11%

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)
- ➔ 100,0 % 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

➔ 29 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 29 accidents du travail pour 64 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 14 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **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 dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

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.

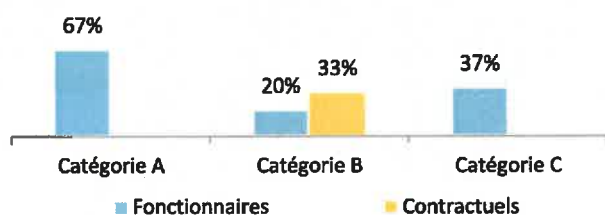
5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C

Formation

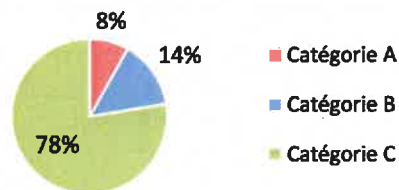
En 2023, 33,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



14 591 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	86 %
Coût de la formation des apprentis	10 %
Autres organismes	5 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	76%
Autres organismes	24%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	2 520 €
Montant moyen par bénéficiaire	105 €

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

Jours de grève

9 jours de grève recensés 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 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.



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 : octobre 2024

Version 1

