

Pérols, le 18 juillet 2017

CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES  
OCCITANIE

20 JUL. 2017

COURRIER ARRIVEE

GR 17/69

Monsieur le Président  
de la Chambre Régionale des Comptes  
500 avenue des Etats du Languedoc  
CS 70755  
34064 MONTPELLIER CEDEX 2

**RAR N° 1A 134 225 3930 0**

Vos Réf. : GR/17/1260

Objet : Réponse écrite au rapport d'observations définitives n° GR/17/1260 du 19/06/2017

Monsieur le Président,

J'accuse réception de votre rapport d'observations définitives n° GR/17/1260 du 19/06/2017 relatif au contrôle des comptes et à l'examen de la gestion de la Commune de Pérols.

Conformément aux dispositions des articles L. 243-5, R. 243-13 et R. 243-14 du code des juridictions financières, je me permets de vous adresser ci-dessous ma réponse écrite aux remarques qui ont été formulées, réponse détaillée comme suit :

### **SYNTHESE et RECOMMANDATIONS**

Au préalable, la commune tient à souligner que plusieurs éléments de réponses apportés le 06 avril 2017 au rapport d'observations provisoires n'ont pas été pris en compte par la Chambre Régionale des Comptes, ainsi que des documents qui ont été transmis conformément aux demandes effectuées.

Nous nous attacherons donc à réitérer nos arguments et preuves soulignant tous les efforts effectués par la nouvelle équipe municipale élue en 2014 et notamment, eu égard au désastre constaté lors de son arrivée aux affaires de la commune tant dans la domaine des finances que dans celui des ressources humaines.

De plus, en ce qui concerne ses recommandations, la Chambre souligne des « non mise en œuvre » alors que la commune a fourni les preuves matérielles de la « mise en œuvre » ou du « en cours de mise en œuvre », à savoir :

## **RECOMMANDATIONS (Réponses de la commune)**

1. Etablir un inventaire physique et un inventaire comptable en lien avec l'état de l'actif du comptable public. *Non mise en œuvre.*
  - **Réponse de la commune** : La commune précise que l'inventaire physique et l'inventaire comptable en lien avec l'état de l'actif du comptable public a été mis en œuvre et fourni à la CRC voir Pièce n°7 du document transmis à la CRC le 06 avril 2017.
2. Formaliser un plan pluriannuel d'investissement dès 2017 couvrant l'ensemble des dépenses d'équipements selon la méthode des autorisations de programmes et des crédits de paiement. *Mise en œuvre.*
3. Evaluer l'impact financier de la réalisation des principaux équipements préalablement à tout engagement. *Non mise en œuvre.*
  - **Réponse de la commune** : La commune a mis en œuvre le plan pluriannuel d'investissement (PPI), validé lors de la séance du Conseil Municipal du 06/04/2017. Elle s'est également dotée fin 2016 de 3 nouveaux logiciels de gestion des finances communales : prospective financière, gestion de la dette, fiscalité, ( cf. décisions n°16-204 et 17-10 et délibérations du CM n°2016-09-27/16 du 27 septembre 2016) qui permettent de mesurer les impacts à 5 ans (voire plus) entre les 2 sections du budget communal (fonctionnement et investissement).
4. Mettre en place des outils de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences en cohérence avec la prospective communale. *En cours de mise en œuvre.*
  - **Réponse de la commune** : La commune précise que l'outil de gestion prévisionnel a été mis en œuvre et fourni à la CRC voir Pièce n°12 du document transmis à la CRC le 06 avril 2017. Pour la bonne forme, nous vous transmettons le bilan actualisé au 30 juin 2017(Pièce n°1 ci-jointe).
5. Etablir une procédure de recrutement prévoyant un délai raisonnable entre la publicité et le recrutement. *En cours de mise en œuvre.*
  - **Réponse de la commune** : La commune précise que la procédure de recrutement a été mise en œuvre à compter d'avril 2015. Nous vous retransmettons cette procédure (Pièce n°2 ci-jointe).
6. Mettre en adéquation les candidatures retenues avec le niveau de diplôme et l'expérience attendus. *Non mise en œuvre.*
  - **Réponse de la commune** : La commune précise que les candidatures retenues sont en adéquation avec les caractéristiques et les spécificités des postes à pourvoir et respectent les procédures réglementaires ainsi que les recommandations du contrôle de légalité.
7. Conformer le régime indemnitaire à la réglementation. *Non mise en œuvre.*
  - **Réponse de la commune** : La commune précise que la nouvelle équipe municipale a mis en œuvre le nouveau régime indemnitaire conformément à la réglementation. (cf constat de la CCR page 38 du rapport définitif). Le régime antérieur particulièrement avantageux établi par la précédente équipe municipale était basé sur le clientélisme. Le nouveau régime a été établi en totale concertation avec les représentants du personnel, sur la base de la valeur professionnelle individuelle et sur le présentéisme.

## **OBSERVATIONS (Compléments apportés par de la commune)**

Pour ce qui concerne les observations détaillées dans le rapport, la réponse de la commune sera articulée sous la forme de 3 grands paragraphes : *FINANCES*, *RESSOURCES HUMAINES*, *GOVERNANCE*.

### **A – FINANCES**

---

#### **A.1. Sur l'analyse financière**

En 2014, il est primordial de rappeler que l'équipe municipale actuelle venait juste d'être élue et le délai imparti pour la préparation du budget primitif était seulement de trois semaines.

Au regard des 2 périodes de gestion catastrophique de la précédente équipe municipale, les ratios réels 2013 et 2014 placent la commune de Pérois dans une situation financière dramatique et dans le réseau de surveillance de la Préfecture de l'Hérault.

Un nouvel emprunt de 2 M€ est même devenu indispensable, impératif et obligatoire pour honorer les investissements engagés avant 2014 par la précédente équipe municipale malgré la dénonciation de certains marchés en cours.

Cet héritage a conduit fatalement à une capacité d'autofinancement réduite à néant et des annuités de remboursements d'emprunts considérables.

La baisse considérable de la DGF ainsi que l'augmentation de l'amende relative à la loi SRU (carence en logements sociaux) générée par une politique scandaleuse et irresponsable du précédent maire en matière d'aménagement du territoire ont été des éléments incontournables pour l'élaboration du budget 2014.

Afin de respecter nos obligations d'établir un budget sincère (jamais respectées auparavant), eu égard à la mise sous surveillance des services de l'Etat, nos missions d'Elus nous ont imposé de mettre en œuvre des choix responsables pour redresser cette situation financière.

Il a été également nécessaire de prendre en compte l'évolution à la hausse des charges à caractère général, dues notamment à la location des bâtiments modulaires des services techniques par l'ancienne équipe municipale et du parc de véhicules totalement obsolète (cf tableau n°15 de la CCR évolution des charges à caractères général entre 2009 et 2014 : 2.281.323 € à 3.385.213 € soit + 48 %, évolution entre 2014 et 2015 : 3.385.213 à 3.334.353 € soit – 1,5 %).

Il est essentiel de souligner et rappeler que 2 audits relatifs au diagnostic total des bâtiments communaux, notamment ceux dédiés aux enfants et à l'éducation, démontrent l'amer constat de délabrement de ces derniers. Le chiffrage de plus de 5 M€ de rénovation et de mise aux normes vient effectivement alourdir considérablement les charges à caractère général, charges pour autant inévitables, car obligatoires.

En ce qui concerne le poste budgétaire des fêtes et cérémonies ainsi que les réceptions, la progression est justifiée par la volonté de transparence de la nouvelle équipe municipale en regroupant les budgets alloués sous le même chapitre budgétaire. Avec une volonté affirmée de diversifier les manifestations notamment culturelles, populaires (marchés hebdomadaires, mercredis du terroir) et de renouer avec les traditions taurines de la Ville de Pérois. Il est à

noter que la Commune a considérablement baissé ce poste budgétaire sur l'exercice 2017 : -150.000 €.

En 2016, la commune a effectivement fait le choix délibéré de rembourser intégralement un emprunt de 1 M€, ceci afin d'alléger les annuités d'emprunt de 110 000 € pour les années suivantes et ainsi réduire les charges de fonctionnement et de virement à la section d'investissement, dès 2017.

La volonté de la commune a été de ramener la capacité de désendettement à un seuil admissible (à l'aide d'une capacité d'autofinancement financement (CAF) redevenue positive en 2016 et une diminution de la dette) :

| Années   | Encours de la dette au 31 décembre | Capacité de désendettement |
|----------|------------------------------------|----------------------------|
| 2012     | 7.315.457 €                        | 3,1 ans                    |
| 2013     | 10.551.346 €                       | 7,5 ans                    |
| 2014     | 11.675.352 €                       | 14,9 ans                   |
| 2015     | 12.737.552 €                       | 17,8 ans                   |
| 2016 (*) | 11.111.263 €                       | 6,3 ans                    |

(\*) source : Analyse développée 2016 de la Direction des Finances Publiques

Il est à noter que la dette est ramenée à 10.211.000 € au budget prévisionnel 2017.

La mise en place d'une prospective financière en fonctionnement ainsi que d'un Plan Pluriannuel d'Investissements (PPI) démontre la volonté de la commune de prendre en compte l'ensemble des paramètres permettant d'équilibrer sincèrement les budgets jusqu'à la fin du mandat.

## **A.2. Sur la fiabilité des comptes**

### **A.2.a. Une absence d'inventaire physique**

L'inventaire physique de la Collectivité existe maintenant sur le module de comptabilité NEMAUSIC (phase web) dont s'est doté la nouvelle équipe municipale pour une gestion saine et pérenne de son patrimoine. A chaque clôture d'exercice, un comparatif est effectué entre l'inventaire comptable et celui de la Collectivité, bien par bien. Au 31/12/2016, le pointage a été réalisé et fait ressortir un écart de 0,02 € entre les 2 inventaires, correspondant aux arrondis des centièmes, ceci prouvant l'existence d'un inventaire physique réel à ce jour (cf. certificat administratif en pièce n°3 ci-joint).

Il est exact d'affirmer que l'ancienne équipe municipale n'avait jamais procédé à cet inventaire, ceci démontrant l'ampleur de l'héritage catastrophique qui a été découvert en matière de gestion des finances et des biens communaux.

### **A.2.b. Une comptabilité des dépenses engagées**

Une fois de plus, cette obligation a été instaurée uniquement, soit à la fin du précédent mandat à la demande des fonctionnaires, soit au début du présent mandat, notamment pour les engagements, les rattachements des charges et produits à l'exercice, les écritures d'ordre des immobilisations et les provisions.

C'est à juste titre que la nouvelle équipe municipale a résolument mis en place l'ensemble des procédures budgétaires obligatoires qui n'existaient absolument pas auparavant, ceci étant la preuve matérielle que le gouffre financier devenait alors inévitable.

### **A.3. Sur le suivi des investissements défaillants**

#### **A.3.a. Des restes à réaliser très volumineux**

La commune tient à nouveau à préciser que les restes à réaliser avant 2014 correspondent bien à, d'une part, une subvention fictive de 1 M€ en 2012 inventée sans notification à l'appui par la précédente équipe municipale pour équilibrer les dépenses impayées et doublées du gymnase Besson et compensée ensuite par 2 emprunts cumulés de 4 M€. Ces derniers ont ainsi amené à une situation d'une CAF négative. D'autre part, en 2013 l'inscription de la cession d'un terrain communal (1,2 M€) n'a jamais réalisée, puisqu'irréalisable (aucune publicité effectuée, ni aucun compromis de vente acté), alors que les dépenses relatives à cette recette théorique et fictive avaient déjà été complètement consommées, ceci aggravant donc cette capacité d'autofinancement extrêmement négative.

Pour les années 2014 et 2015, les restes à réaliser correspondent à des travaux dans les bâtiments scolaires dont les factures sont arrivées tardivement et mandatées sur l'année N+1, ainsi que l'acquisition précitée de 2 terrains dont les actes ont été signés en fin d'année civile, ceci expliquant une trésorerie ponctuelle volumineuse, mais non pérenne, ne pouvant en aucun cas servir comme nouvelle recette pour équilibrer le budget de l'année suivante..

Enfin, la commune souligne à nouveau que les pièces justificatives ont bien été fournies par 2 fois lors du contrôle règlementaire.

La commune s'est effectivement fixé comme objectif une réduction maximale des restes à réaliser à la fin de l'exercice 2017.

#### **A.3.b. Absence de pilotage des investissements et PPI incomplet**

La commune tient une nouvelle fois à affirmer que c'est cette absence de pilotage des investissements de manière prospective avant 2014, ajouté à la baisse effective des dotations de l'Etat, qui a conduit le budget communal à un déséquilibre catastrophique.

Le levier utilisé à travers la fiscalité a permis de retrouver une CAF positive et donc une politique d'investissement pluriannuelle raisonnée et régulière, sans pour autant procéder au moindre emprunt jusqu'à la fin du présent mandat.

Enfin, la commune affirme qu'elle peut aujourd'hui mesurer l'impact de ses investissements sur le fonctionnement, car elle a clairement défini un programme précis par pôles et services municipaux.

Le plan pluriannuel d'investissement (PPI) a été validé lors de la séance du Conseil Municipal du 06/04/2017 comme spécifié dans le Rapport d'Orientations Budgétaires 2017.

Il est à noter que la commune s'est dotée de 3 nouveaux logiciels de gestion des finances communales pour une meilleure prévision sur l'ensemble du mandat : prospective financière, gestion de la dette, fiscalité, qui permettent justement de mesurer les impacts précis entre les 2 sections du budget communal (fonctionnement et investissement).

## **B – RESSOURCES HUMAINES**

La commune constate que, dans son rapport d'observations définitives, la Chambre Régionale des Comptes ne prend pratiquement pas en compte toutes les réponses essentielles et primordiales figurant dans sa réponse du 3 avril 2017.

Aussi, la commune va s'attacher à répondre point par point aux observations et recommandations formulées par la Chambre.

De très nombreuses procédures et avancées ont été mises en place en matière de ressources humaines, progressivement, depuis 2014.

En effet, lors de son arrivée aux affaires, la nouvelle équipe municipale a trouvé ce domaine de compétences dans un état désastreux et calamiteux, dans un vide abyssal et a eu la volonté manifeste de se préoccuper des ressources humaines en confiant pour la première fois, cette délégation à une Adjointe au Maire.

### **B.1. La nouvelle politique générale des Ressources Humaines a consisté à :**

#### **B.1.a. Structurer les ressources humaines :**

- Mise en place d'indicateurs permettant une gestion financière prospective.
- Actualisation de l'organigramme en fonction des besoins de la collectivité.
- Encadrement du temps de travail (1607 h en posant les règles statutaires).
- Abolition de la pointeuse : excès dus à des enregistrements d'heures supplémentaires non justifiées. Dysfonctionnement de la pointeuse entraînant un coût indirect dans la gestion des salaires par le service des ressources humaines. Coût de la mise aux normes de la pointeuse économisé. La décision d'effectuer des heures supplémentaires appartient désormais au responsable des services et des pôles et non aux agents.
- Mise en place des fiches de postes qui définissent le périmètre d'intervention des agents.
- Favoriser les départs volontaires (non remplacés).

- Fonctionnement sur le respect des personnes et des valeurs partagées :
  - Une politique de titularisation basée sur le respect humain et la lutte contre la précarité : sur des emplois incontournables, tels que ceux de l'enfance, recruter sans cesse des contractuels, c'est précariser la situation de ces contractuels et déstabiliser les repères éducatifs des enfants.
  - Une politique tournée vers l'humain ayant pour ambition d'allier mieux être et performance.
  - Des avancements et promotions objectifs et non basés sur le clientélisme.

**B.1.b. Réinstaurer le dialogue social avec les représentants du personnel : (ces instances n'étaient plus en vigueur) :**

- La mise en place de grandes mesures nouvelles a été effectuée en totale concertation : temps de travail encadré, suppression des RTT, revue du RIFSEEP, ...

**B.1.c. Développer les compétences des agents par la formation avec :**

- Une politique de formation basée dans un premier temps sur la régularisation de toutes les formations obligatoires notamment en matière de sécurité.
- Une programmation d'une formation bureautique, inexistante depuis 25 ans, afin d'optimiser le travail des agents notamment avec des formations Excel.
- Une politique de formations axée sur la polyvalence, la transversalité, le mieux-travailler ensemble, la cohésion, l'intelligence collective, les techniques agiles et la gestion du stress.
- L'acquisition d'un logiciel permettant de suivre les formations agent par agent.

**B.1.d. Lutter contre l'absentéisme :**

- Politique de sécurisation des conditions de travail, achat des outils nécessaires qui a amené une baisse significative des accidents du travail.
- Politique contre l'absentéisme dû à la maladie ordinaire : constat du jour de carence aboli qui a aggravé la situation :
  - Prime de présentéisme introduite dans le CIA.
  - Non remplacement des maladies < 10 jours.
  - Développement des compétences.
  - Politique tournée vers l'humain ayant pour ambition d'allier mieux être et performance (idée qu'un agent qui vient travailler avec plaisir est plus performant et moins souvent absent).

**B.1.e. Assurer des recrutements en fonction des besoins et des compétences :**

- Pour le pôle solidarité : recrutement d'une cadre ayant toutes les compétences pour mettre en place une politique sociale inexistante : logements sociaux, accompagnement individualisé, ...

- Recrutement d'un agent de catégorie A par voie contractuelle : la compétence d'une personne ne saurait se mesurer à son niveau de diplôme. Les autodidactes sont aussi des personnes très compétentes : le but de ce recrutement était avant tout de recruter un manager capable de fédérer l'équipe du service technique, de faire en sorte que la plage horaire soit augmentée et les travaux en régie développés : mission réussie à travers la responsabilisation de plusieurs chefs d'équipe uniquement en interne.
- Recrutement d'un cadre au pôle rayonnement territorial : situation régularisée, sa compétence n'est pas mise en doute, notamment eu égard à la mise en place de processus professionnels sur l'organisation de toutes les animations de la ville.
- Priorisation de la mobilité interne.

**B.1.f. Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et compétences qui ne peut se faire sans avoir recueilli avant les éléments indispensables (indicateurs + besoins en formation) :**

- En assurant la polyvalence et en développant l'employabilité de l'ensemble des collaborateurs.
- Avec la pyramide des âges en prenant en compte le Glissement Vieillesse Technicité (GVT), notamment pour connaître les départs à la retraite et préparer ces départs (non remplacement si possible).
- En développant des compétences qui permettent de ne pas remplacer les départs volontaires (sport, secrétaire du maire, ...)

L'ensemble de ces éléments démontre parfaitement le défi que peu de municipalité se sont lancés en matière de politique de Ressources Humaines aussi réfléchie, poussée, développée et efficace et qui a fait l'adhésion de tous et notamment des représentants du Personnel du Comité Technique (CT) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

**B.2. Une nouvelle politique générale des Ressources Humaines soucieuse de la réglementation en vigueur :**

**B.2.a. Titularisations en augmentation**

L'accroissement des ETP titularisés résulte de la régularisation des contrats d'accroissement temporaire qui avaient dépassé la durée légale (18 mois).

La suppression des postes non titulaires correspondants a été régularisée à travers la mise à jour du tableau des effectifs.

**B.2.b. Augmentation des charges de personnel**

Le ratio « charges de personnel / dépenses réelles de fonctionnement réalisées » depuis 2012 est le suivant (source compte administratif de chaque année) :

| Dépenses de personnel / dépenses réelles de fonctionnement | VILLE DE PEROLS |
|------------------------------------------------------------|-----------------|
| 2012                                                       | 60,76%          |
| 2013                                                       | 58,41%          |
| 2014                                                       | 58,74%          |
| 2015                                                       | 53,50%          |
| 2016                                                       | 51,62%          |

La commune a effectivement procédé à des recrutements nouveaux du fait de la mise en place d'un nouvel organigramme correspondant aux besoins des enjeux de la Ville de Pérols, 5ème ville de la Métropole, et notamment les enjeux métropolitains extrêmement importants sur son territoire. Ces recrutements ont pour la plupart été compensés par des départs, même si le transfert de 11 agents à la Métropole est à prendre en compte. Les ratios ci-dessus démontrent la volonté de la Commune d'être extrêmement vigilante sur ce poste de dépenses, d'autant que l'augmentation de la masse salariale a été due principalement aux reclassements indiciaires et à l'augmentation annuelle des cotisations :

- 2012, 2014 : reclassement catégorie B.
- 2015 : reclassement catégorie C.
- 2016 / 2020 : Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations (PPCR).

Enfin, la Commune a adopté le principe de non remplacement des départs à la retraite excepté sur les postes obligatoires, notamment dans le secteur de l'Education.

### **B.2.c. Régime indemnitaire**

La Chambre Régionale des Comptes relève un régime indemnitaire particulièrement avantageux.

Il est noté que c'est la précédente équipe municipale qui a procédé au doublement de la prime minimum versée à chaque agent, mais surtout avec la mise en place de l'IAT et de la PFR.

Cette délibération du 16 mai 2013 qui a doublé le montant de la prime minimum était due principalement à l'excessive disparité entre chaque agent de la Collectivité, puisqu'elle faisait l'objet de clientélisme.

La masse globale du régime indemnitaire a augmenté en 2014 du fait de la régularisation par la nouvelle équipe municipale de plusieurs contentieux en cours dont 2 pour lesquels la Collectivité a été déboutée au Tribunal Administratif et donc tenue de régulariser les situations.

La commune tient à préciser avec insistance les préjudices moraux subis par de nombreux agents, toutes catégories et filières confondues, pendant notamment le mandat précédent. L'état psychologique dans lequel se trouvait ces agents communaux était humainement dramatique, voire dangereux, car susceptible de conséquences elles aussi dramatiques.

La commune réfute et s'insurge totalement face à l'affirmation de la Chambre Régionale des Comptes qui tend à faire croire que les réparations effectuées par la nouvelle

municipalité sont manifestement disproportionnées avec le préjudice allégué. La commune tient notamment à souligner que des séquelles subsistent encore dans l'esprit de certains agents, d'autant qu'il a été prouvé que la précédente municipalité a été déboutée pour chacun des cas précités.

**En matière de Ressources Humaines, la nouvelle équipe municipale persistera tout au long du présent mandat à faire passer l'humain avant tout dans ses relations avec l'ensemble de ses collaborateurs tout en bannissant définitivement le clientélisme et le harcèlement moral qui ont fait tant de mal dans cette collectivité territoriale.**

Enfin, contrairement à ce qui est affirmé dans les recommandations, la Commune a conforté le régime indemnitaire à la réglementation, quelle que soit la prime, dans une délibération du 6 décembre 2016 relative au nouveau RIFSEEP.

**Cette nouvelle délibération fait bien apparaître la variation du nouveau régime indemnitaire en fonction de l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent (Complément Indemnitaire Annuel).**

#### **B.2.d. Absentéisme**

Il est à noter que ce taux est élevé sur 2014 et 2015 du fait de nombreux arrêts pour longue et grave maladie.

Pour 2017, ce taux va être amené à diminuer du fait de la reprise de 4 agents à l'issue de leur longue maladie ou maladie longue durée.

Le suivi de l'absentéisme est aujourd'hui extrêmement contrôlé à travers un bilan RH trimestriel dont nous reparlerons ultérieurement.

**Enfin, une partie du nouveau régime indemnitaire est justement basée sur le présentéisme.**

#### **B.2.e. Heures supplémentaires et complémentaires**

L'annualisation du temps de travail vise à limiter autant que possible le recours aux heures supplémentaires par une meilleure adéquation temps / heures de travail.

Cette annualisation est issue du nouveau règlement du temps de travail adopté par délibération du 19 novembre 2015, remis à Monsieur le Préfet de l'Hérault, la Commune de Pérols étant l'une des pionnières en la matière de mise en place réelle des 1607 heures.

Comme le stipule le rapport de la Chambre Régionale des Comptes, la situation a été régularisée pour plusieurs services municipaux avec un effet en diminution dès 2015.

L'évolution conséquente entre 2013 et 2014 est due à plusieurs facteurs :

- Déclenchement du plan communal de sauvegarde dû aux intempéries.
- Accroissement des heures de la Police municipale pour pallier le manque d'effectifs de la Police Nationale sur des missions de sécurité non plus exclusivement communales, mais d'enjeux métropolitains, départementaux et nationaux, voire internationaux.

### **B.2.f. Astreintes**

L'augmentation des astreintes est également due au déclenchement du plan communal de sauvegarde les week-ends et jours fériés ainsi que pour la permanence systématique des services techniques.

### **B.2.g. Procédures de recrutement et niveaux de diplômes**

Contrairement à ce qui est affirmé dans le rapport d'observations définitives, il existe bien à la Mairie de Pérols, une procédure de recrutement qui a été actée et mise en place en avril 2015, document fourni lors du contrôle budgétaire, y compris pour les délais de publicité.

En ce qui concerne l'adéquation entre les candidatures retenues, le niveau de diplômes et l'expérience attendus ; le recrutement de 3 cadres ferait apparaître des manquements :

1 - L'agent de catégorie B (et non pas A) issue du Conseil Départemental de l'Hérault a été recrutée en fonction de ses compétences reconnues en matière d'action sociale à développer sur le territoire de la commune de Pérols complètement démunie en la matière jusqu'alors.

2 – L'agent de catégorie A recruté par voie contractuelle : la commune tient une nouvelle fois à préciser réglementairement que le contrôle de légalité de la Préfecture de l'Hérault a acté définitivement le recrutement de ce contractuel qui est conforme à la loi. Il a été effectivement précisé, qu'au bout d'une année de prise de fonction, ce nouveau cadre a su totalement redressé la situation extrêmement délicate qu'il a pu trouver à la prise de ses fonctions. Il a su recentrer chaque agent sur son métier et les impliquer dans un esprit collectif. Au vu de ses qualités extrêmement pertinentes tant en matière de management qu'en matière de technicité bâtiments (la voirie et l'espace public ayant été transférés à la Métropole), il a démontré qu'il était parfaitement à la hauteur même s'il ne détenait pas un diplôme requis. Avant son recrutement, la commune avait procédé à la publicité nécessaire, à la mise en place d'un jury de recrutement et à l'audition de nombreux candidats issus de la fonction publique qui n'avaient donné que peu de satisfactions eu égard au profil de poste requis.

3 – L'agent recruté sur un grade d'animateur territorial : comme stipulé dans le rapport des observations définitives, l'agent a totalement régularisé l'ensemble de sa situation administrative et statutaire en réincorporant la fonction publique territoriale.

La commune de Pérols a donc bien mis en œuvre à ce jour tant une réelle procédure de recrutement qu'une mise en adéquation des candidatures retenues quelle que soit la filière territoriale (cf. document annexe n°2).

### **B.2.h. Outil de gestion prévisionnelle**

Cet outil essentiel est effectivement en cours de mise en œuvre depuis 2014 puisque totalement inexistant lors de la précédente mandature, ceci prouvant le peu d'intérêts que portait l'ancienne équipe municipale aux ressources humaines :

- Nouveau logiciel de gestion RH NEMAUSIC.

- Mise en place d'un bilan RH (annexe n°1) trimestriel reprenant les données depuis 2014 dans lequel le contenu permet de faire l'analyse et les évolutions suivantes :

- Evolution de l'effectif (ETP)
- Age et ancienneté
- Mouvements de personnel
- Carrières
- Evolution de la masse salariale
- Heures supplémentaires et complémentaires
- Astreintes
- Absences : maladies et accidents du travail
- Santé et sécurité au travail

Ces outils (NEMAUSIC et BILAN RH) permettent aujourd'hui d'assurer un suivi et une maîtrise mensuelle de l'évolution de ce poste budgétaire, notamment en matière de remplacements, d'astreintes, d'heures supplémentaires et complémentaires.

Enfin, ce bilan RH exhaustif est fourni en annexe n°1, pour une meilleure transparence.

## **C - GOUVERNANCE**

---

### **C.1. Les délégations du Conseil Municipal au Maire de la Commune**

Les procès-verbaux établis sont effectués au mot à mot eu égard à un enregistrement.

Le rapport des décisions du Maire étant transmis intégralement aux Conseillers municipaux en version papier en même temps que les notes de synthèse, il n'a pas été jugé utile de les retranscrire dans les procès-verbaux.

En 2014, le rapport d'orientation budgétaire (ROB) était simplement intégré par écrit dans la délibération du Conseil Municipal du fait de l'arrivée de la nouvelle équipe municipale seulement 3 semaines avant. Toutefois la délibération de 2014 contient un certain nombre d'orientations budgétaires.

Depuis 2015, le Rapport d'Orientations Budgétaires est conforme aux préconisations.

### **C.2. Une convention d'occupation du domaine public naturel, porteuse de risques**

Dans le cadre de ses compétences, la Métropole a adopté en Conseil métropolitain du 28 juin 2017, la mission de mandat d'études pour la détermination du potentiel touristique et la faisabilité de l'aménagement des berges du canal et du port de Pérois – secteur de l'Avranche, à la SPL l'Or Aménagement accompagnée d'un fonds de concours financier par la commune de Pérois.

Par ailleurs, Monsieur le Préfet a informé de la mise en œuvre de la révision du PPRI pour l'été 2017, ainsi que la prise en compte des risques liés à la submersion marine et aux milieux naturels.

Eu égard à ces éléments, la convention d'occupation du domaine public entre l'établissement restaurant (et non pas discothèque) La Cabane et la Commune de Pérois,

sera ainsi modifiée en prenant en compte les orientations prescrites et l'obligation de respect des règlements en vigueur.

Il est à noter que, pendant de très nombreuses années, la même procédure d'occupation du domaine public a été utilisée par la précédente équipe municipale pour un restaurant situé sur le même site et beaucoup plus bas en matière de côte NGF. Aucune observation, ni recommandation, ni injonction n'ont alors émanées de la part des services de l'Etat.

----- 0 -----

## CONCLUSION

Dès 2014, la nouvelle équipe municipale a été soucieuse d'instaurer une gouvernance transparente en améliorant le niveau d'information du conseil municipal tout en se conformant aux dispositions du CGCT qui, jusqu'alors n'étaient pas respectées.

Dans ce rapport, les Magistrats de la Chambre Régionale des Comptes font le constat incontestable que :

- (cf. synthèse : 3<sup>ème</sup> paragraphe) « l'absence réel de pilotage de l'investissement a ainsi eu des conséquences négative sur la situation financière de la commune à compter de 2012 ».
- notamment en soulignant page 20 et 21 : « cette sur-mobilisation des emprunts est particulièrement prégnante depuis 2013 où 4,6 Millions d'Euros d'emprunts nouveaux ont été contractés pour le financement du gymnase Colette Besson ».

Pour faire face à cet héritage, dès 2015, nous avons mené une politique budgétaire rigoureuse et responsable. Nos premières actions ont porté leurs fruits comme il est constaté page 14 du rapport :

- Les charges à caractère général (section de fonctionnement) baissent de -1,5% en 2015. (et de -3,6% en 2016 : cf. le rapport financier 2016 de la Direction des Finances Publiques).

En 2016, notre volonté a été de ramener la capacité de désendettement (de 17,8 ans en 2015 à 6,3 ans en 2016) à un niveau raisonnable et de retrouver une Capacité d'Autofinancement Financement (CAF) positive. Ces objectifs atteints nous permettent aujourd'hui d'envisager de sortir la commune du « réseau de surveillance préfectoral ».

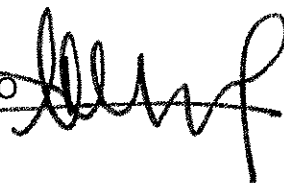
Les actions entreprises en 2015 et 2016 nous ont permis de mettre en place une gestion sincère des comptes, de redresser les finances communales, d'instaurer une gouvernance structurée et de réorganiser les ressources humaines afin d'être à la hauteur des enjeux Communaux et Métropolitains.

Les rapports financiers 2014 et 2016 de la Direction des Finances Publiques, le Plan Pluriannuel d'Investissement, le plan de désendettement communal, la politique de ressources humaines, le diagnostic des bâtiments communaux,... sont autant de facteurs et d'initiatives qui viennent corriger les manquements du passé. L'analyse de la Chambre Régionale des Comptes, réalisée à notre demande, sur la gestion globale de la municipalité vient compléter notre initiative de transparence lancée dès notre arrivée.

Résolument tourné vers l'avenir, le conseil municipal a décidé en 2017 de baisser de 9,4% le taux de la Taxe d'habitation, ainsi que l'abattement spécial de 15% dès 2018, après avoir restauré les marges de manœuvre exigées par les autorités de tutelle. Pérols se tourne aujourd'hui, résolument, vers son avenir.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de mes très respectueuses salutations.

Jean-Pierre RICO  
Maire de Pérols



## ANNEXES

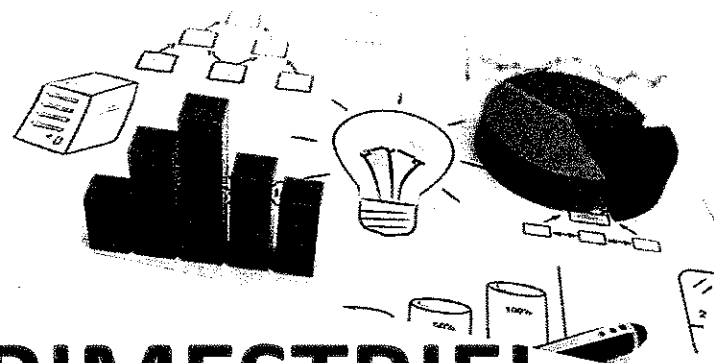
---

Pièce N°1 : Bilan Ressources Humaines à jour au 30 juin 2016.

Pièce N°2 : Procédure de recrutement.

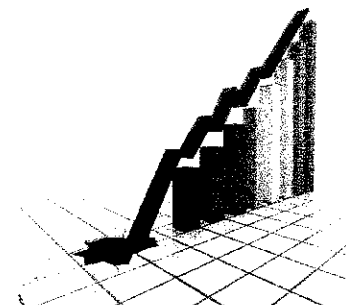
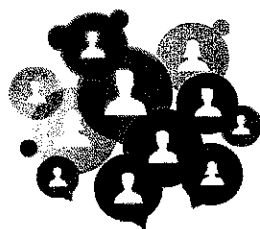
Pièce n°3 : Certificat administratif de l'inventaire physique à ce jour.

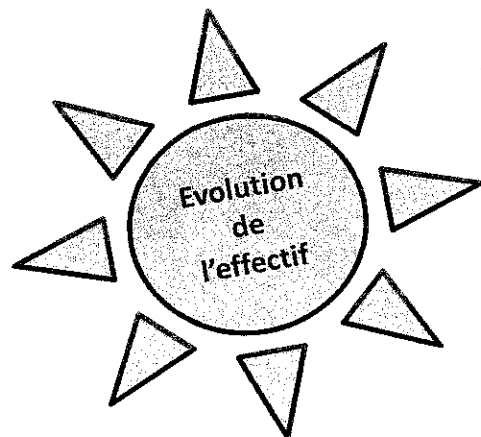
# IPérols



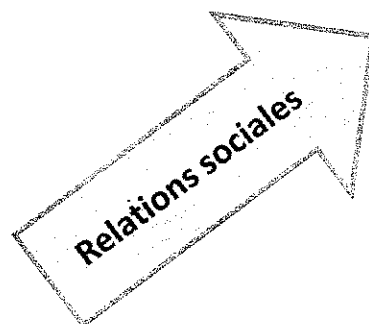
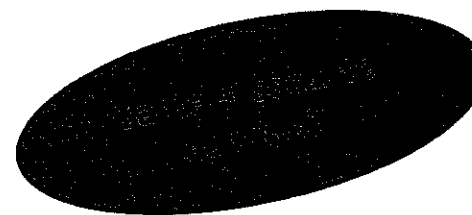
## BILAN RH TRIMESTRIEL

Du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au  
30 juin 2017

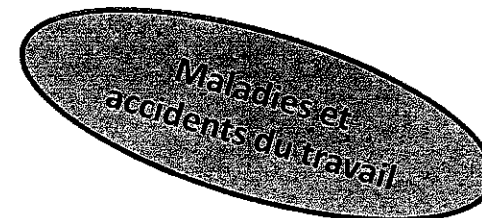
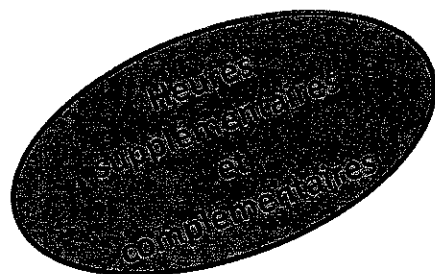
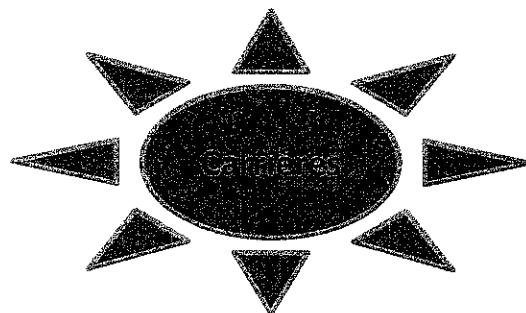
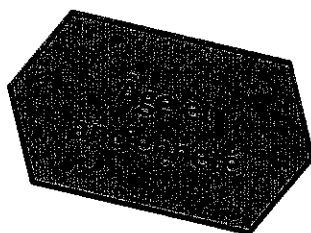




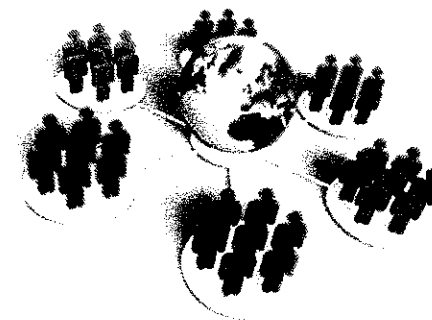
Evolution de la  
masse salariale



Mouvements  
de personnel



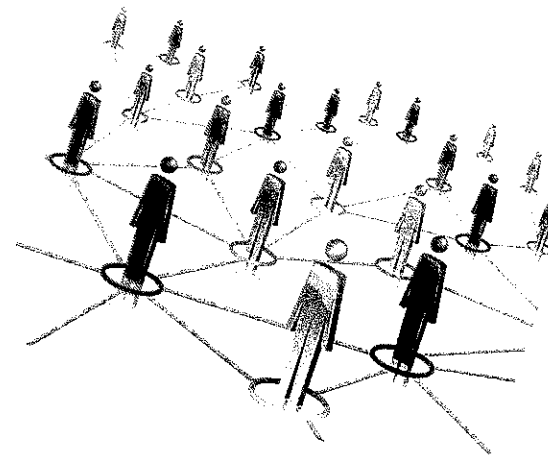
# 1 - EVOLUTION DE L'EFFECTIF



- Effectif réel et Equivalence ETP / MOIS
- Effectif réel et Equivalence ETP / direction / au 31 décembre
- Effectif réel et Equivalence ETP / direction / au dernier mois
- Equivalence ETP / catégorie / au 31 décembre
- Effectif réel / catégorie / au dernier mois
- Effectif total physique moyen payé – effectif emploi permanent – effectif emploi non permanent
- Part des effectifs résidant et travaillant sur le même territoire

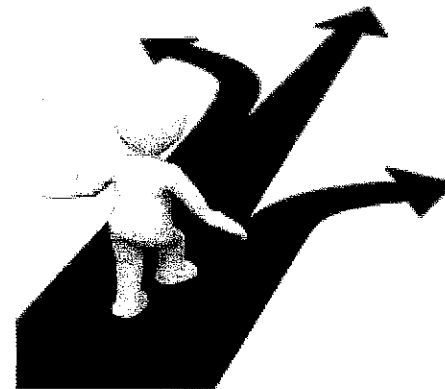
## 2 - ÂGE ET ANCIENNETÉ

- Pyramide des âges
- Âge moyen
- Âge moyen de départ en retraite
- Ancienneté moyenne dans la Collectivité
- Pyramide des anciennetés



### **3 – MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

- Taux de départ
- Taux de départ volontaire
- Taux de remplacements
- Part de la mobilité interne parmi les recrutements
- Typologie des recrutements
- Taux de turn-over



## 4 - CARRIERES

- Avancements d'échelon
- Avancements de grade

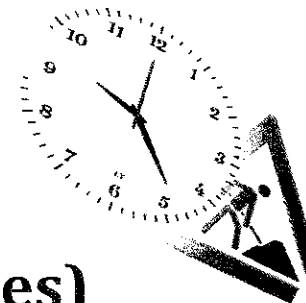


## 5 - EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

- Masse salariale totale annuelle
- Evolution mensuelle / année
- Masse salariale chargée annuelle par pôle
- Part de la masse salariale consacrée au remplacement
- Effectifs bénéficiaires de l'allocation pour perte d'emploi (APE)
- Part de la masse salariale consacrée aux allocations pour perte d'emploi (APE)
- Part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement
- Part des subventions dans les dépenses de personnel



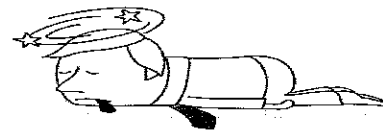
## **6 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES (payées ou récupérées)**



- Nombre des heures supplémentaires et complémentaires payées
- Coût des heures supplémentaires et complémentaires payées
- Heures supplémentaires : répartitions par motif (nombre et coût)
- Heures supplémentaires : Top 5 des motifs
- Montant des heures supplémentaires : répartition par service
- Coût et motifs des heures complémentaires (secteur Education Enfance jeunesse)

## **7 - ABSENCES : MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL**

- Nombre de jours et coût maladies / accidents du travail + moyenne
- Nombre de jours maladies / accidents du travail par type
- Nombre de jours maladies / accidents du travail par mois, par an
- Maladies et accidents du travail : répartition des coûts par type
- Maladies et accidents du travail : répartition des coûts par mois, par an

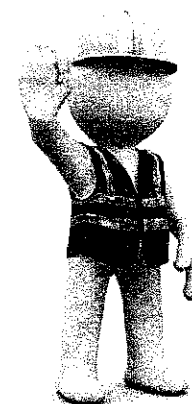


- Remboursements assurance risques statutaires / cotisations
- Taux d'absentéisme maladie ordinaire / service + graphique
- Taux d'absentéisme accidents du travail / service + graphique
- Proportion des Congés de Longue Maladie et Congés de Maladie Longue Durée / ensemble des maladies en nombre d'agents
- Taux de remplacement des absences pour raisons médicales
- Pyramide des âges des agents absents



## 8 - SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Indice de fréquence des accidents de service
- Taux de gravité des accidents de service
- Part des accidents de service suivi d'arrêt
- Part des accidents de trajet dans les accidents de service
- Part des absences pour maladie professionnelle et à caractère professionnel dans les absences pour raison médicale
- Part des agents concernés par le reclassement
- Âge des agents concernés par le reclassement

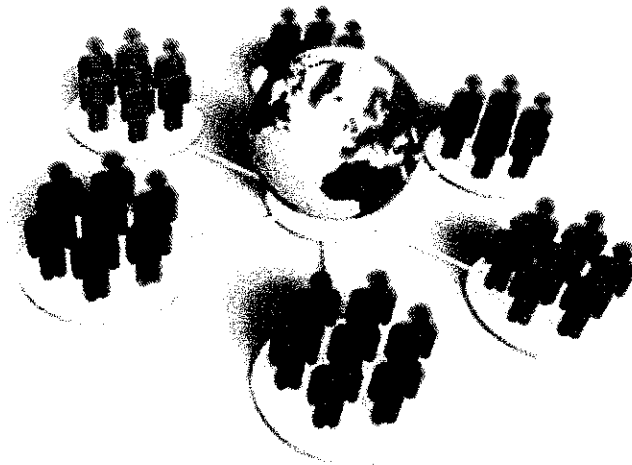


## 9 – RELATIONS SOCIALES

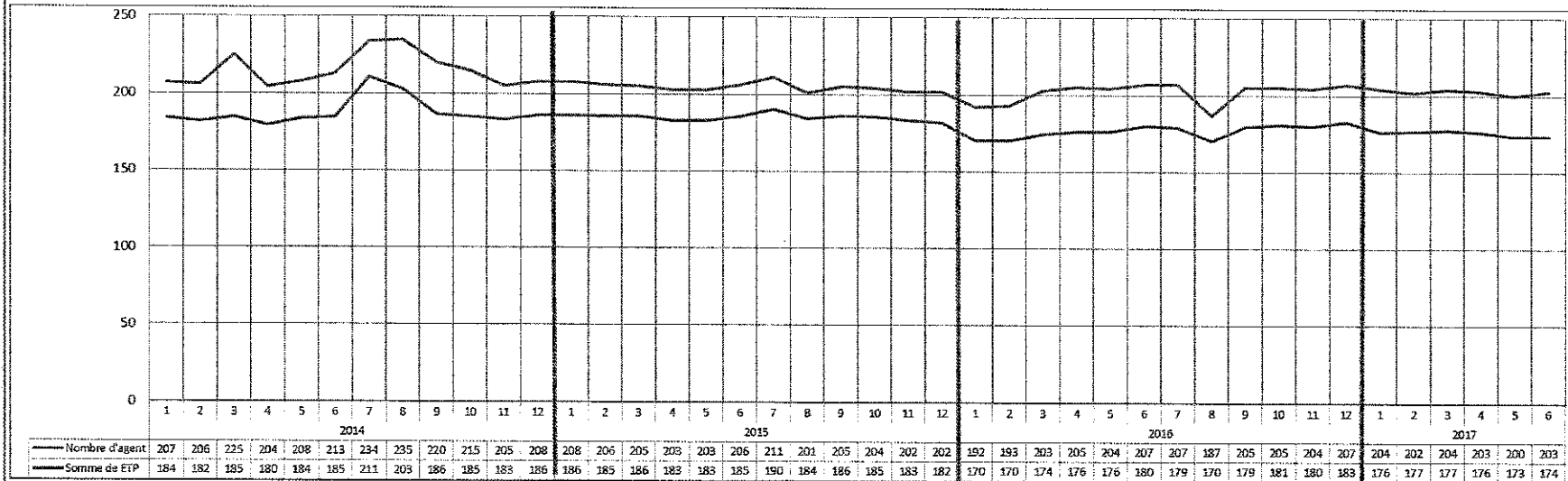
- Nombre de réunions : comité technique, comité d'hygiène sécurité et conditions de travail, commissions administratives paritaires
- Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordées
- Nombre de jours de
- Cotisation COS34
- Subventions COS34 accordées aux familles : nombre d'agents, montant / an
- Protection sociale complémentaire : Montant de la participation collectivité à la complémentaire santé / catégorie hiérarchique, à la prévoyance / catégorie hiérarchique – Nombre d'agents concernés par catégorie hiérarchique



# **1 - EVOLUTION DE L'EFFECTIF**

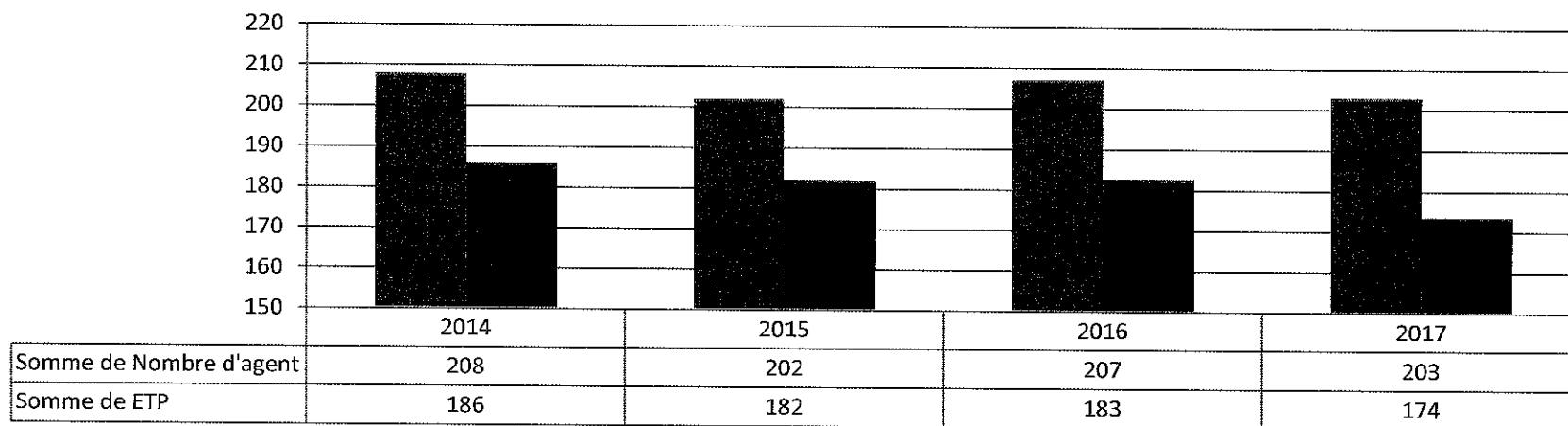


# Equivalents Temps Plein (ETP)



## Equivalents Temps Plein (ETP)

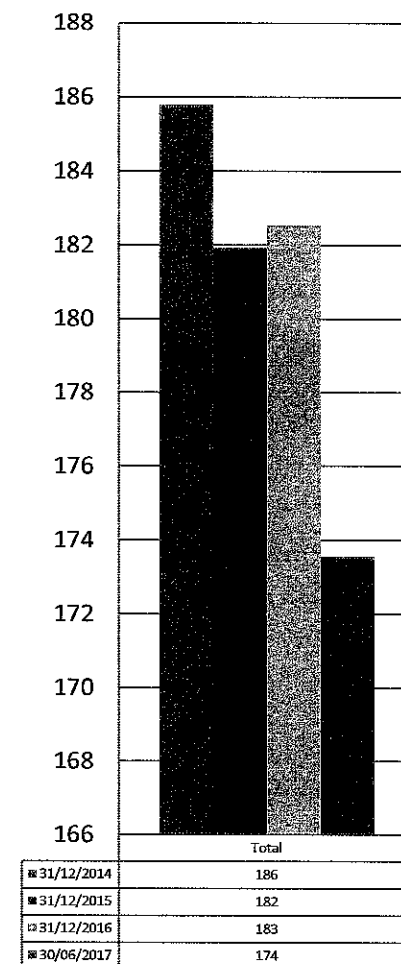
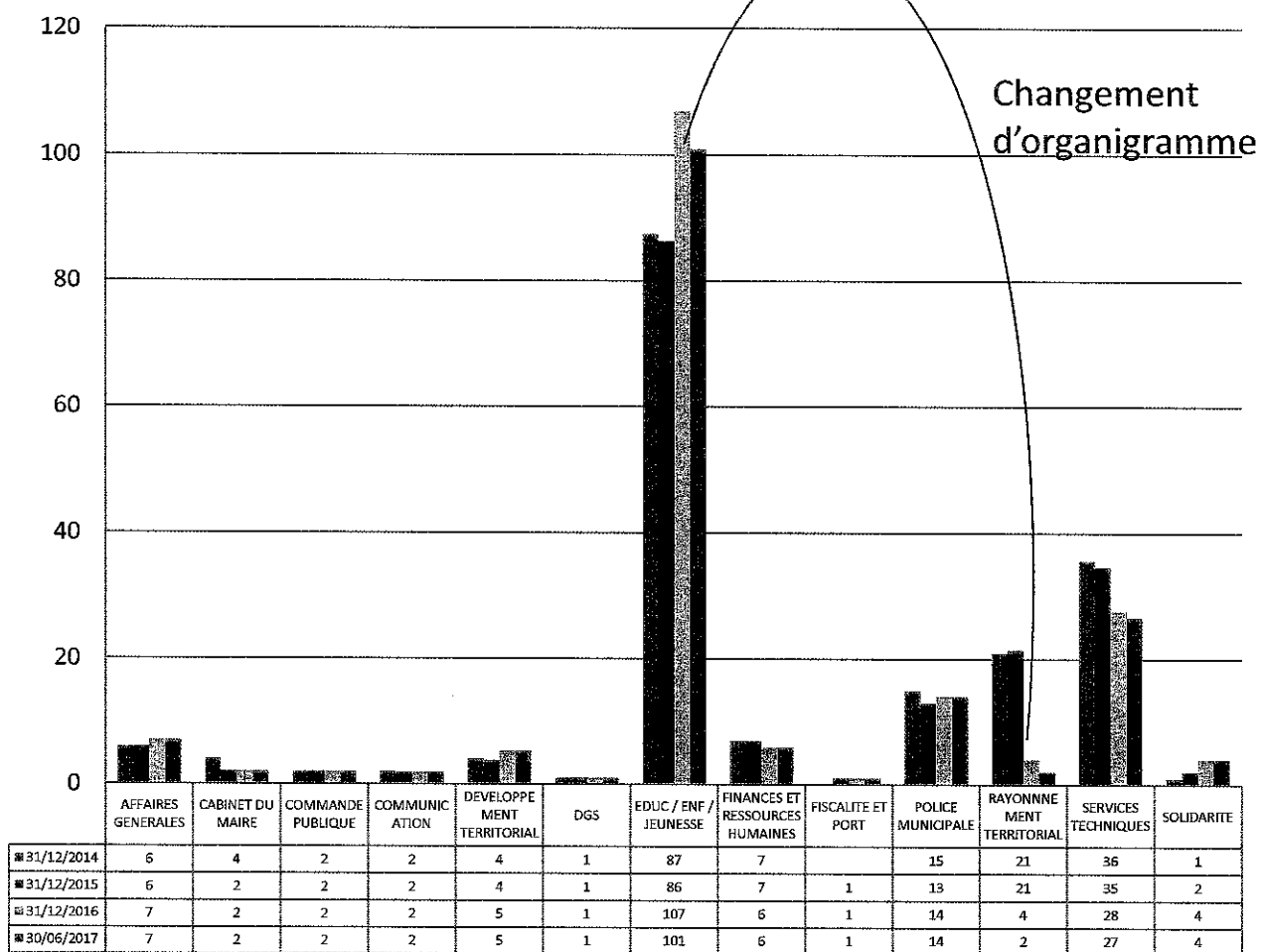
31 DECEMBRE DE CHAQUE EXERCICE TERMINE  
ET AU 30 JUIN 2017



Baisse significative des ETP au 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

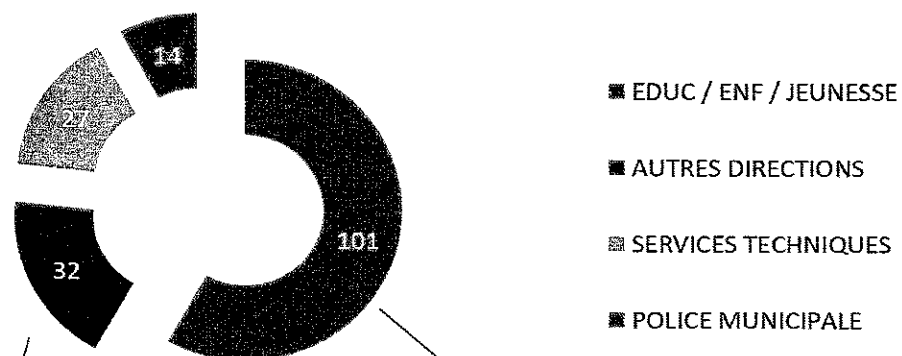
- 2 mutations
- 2 démissions
- Mouvement du personnel en baisse dans le pôle Education

## Equivalents Temps Plein (ETP) / Directions

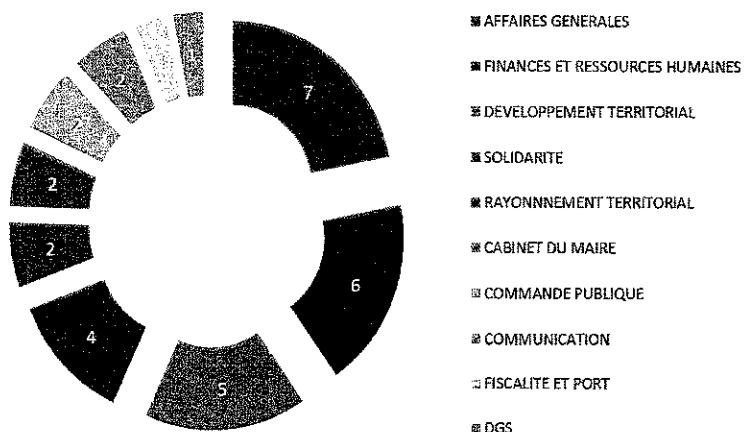


# Equivalents temps plein (ETP) / Directions en JUIN 2017

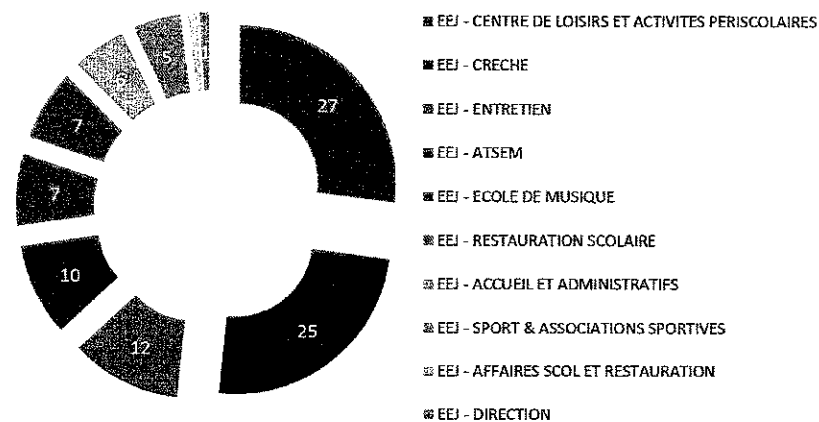
## TOP 4 DES EQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) / DIRECTION



## EQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) / DIRECTION AUTRES DIRECTIONS

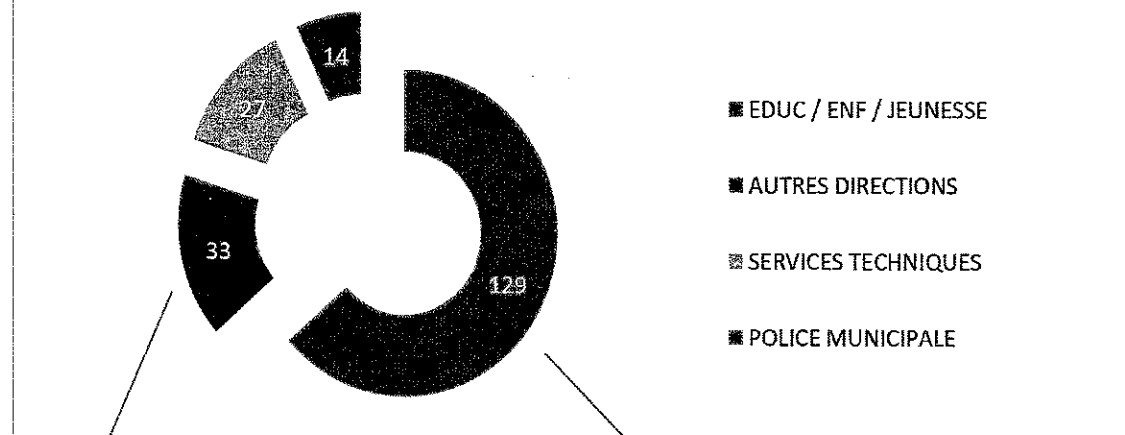


## EQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) / SERVICE DIRECTION EDUCATION

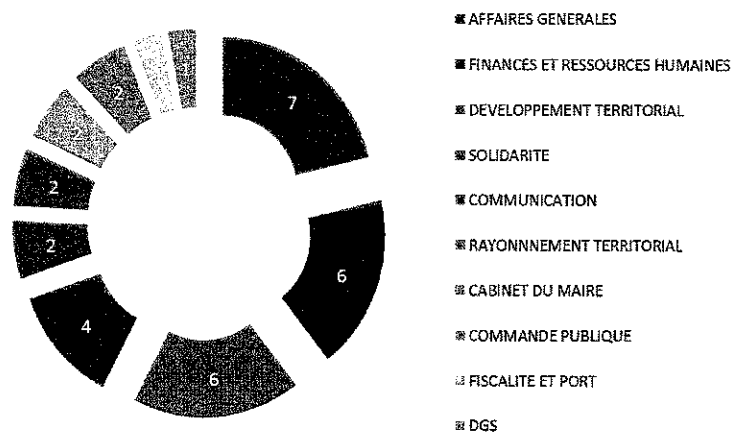


# Nombre d'agents/ Directions en JUIN 2017

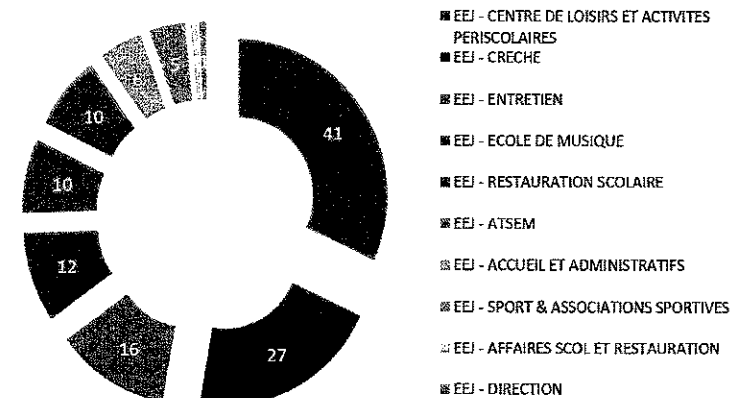
## TOP 4 DU NOMBRE D'AGENTS / DIRECTION



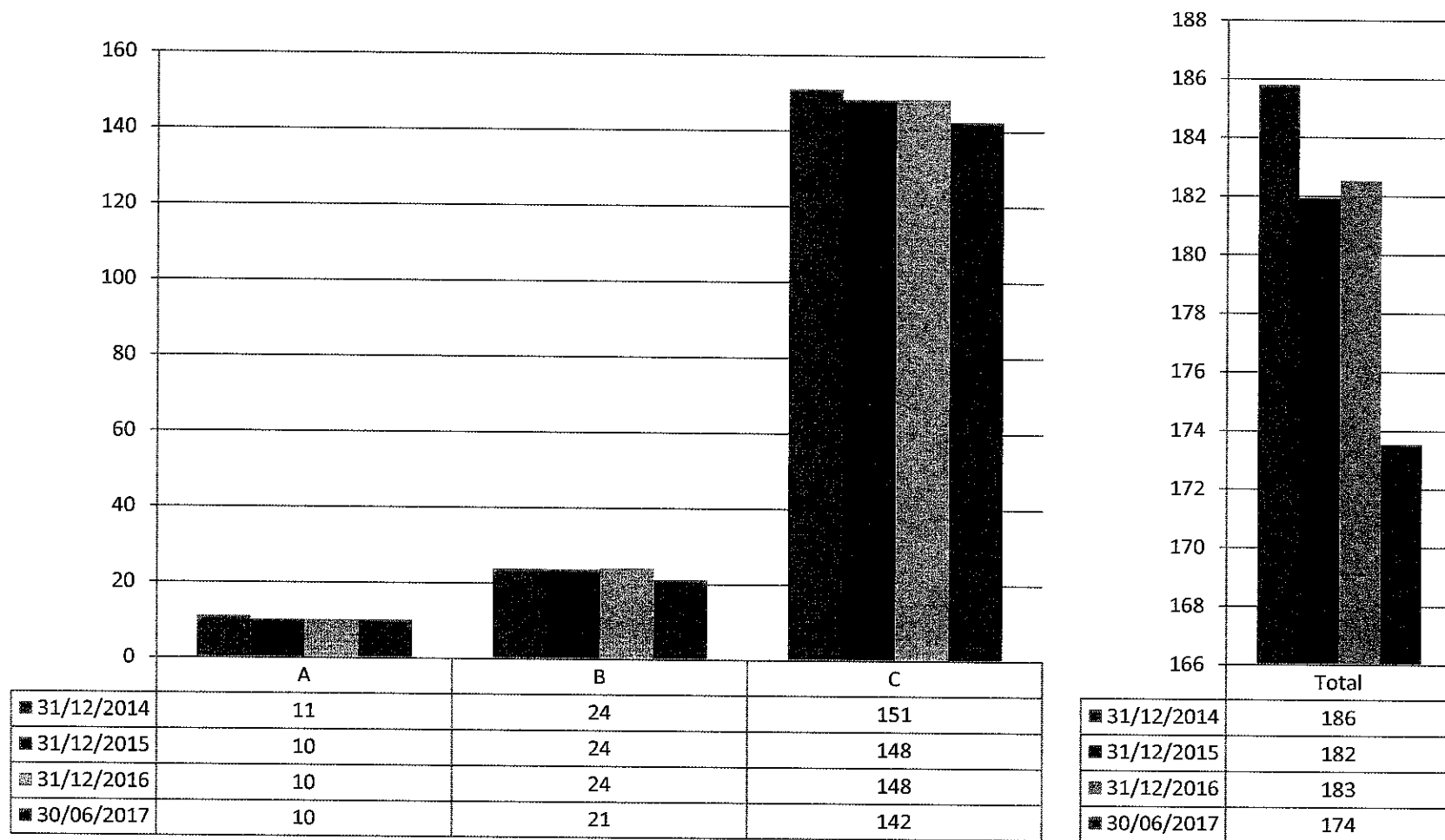
## NOMBRE D'AGENTS / DIRECTION AUTRES DIRECTIONS



## NOMBRE D'AGENTS / SERVICE DIRECTION EDUCATION

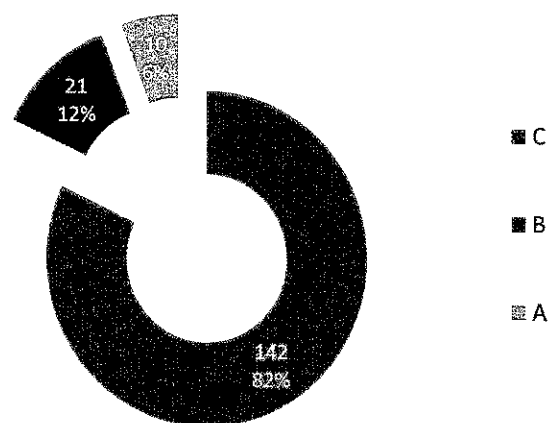


## Equivalents Temps Plein (ETP) / Catégories



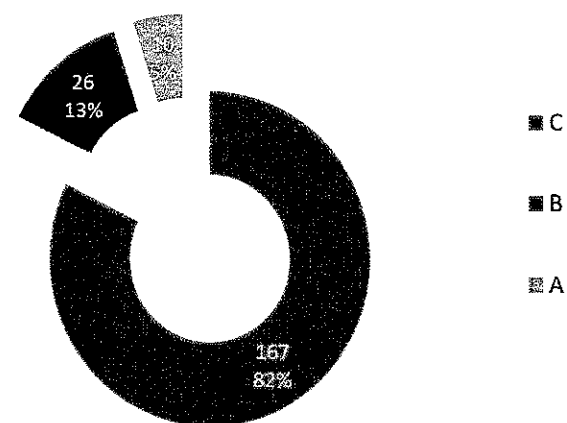
## Nombre d'agents et Equivalence ETP/ Catégorie en JUIN 2017

EQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) / CATEGORIES



Soit 173,5 ETP

NOMBRE D'AGENTS / CATEGORIES

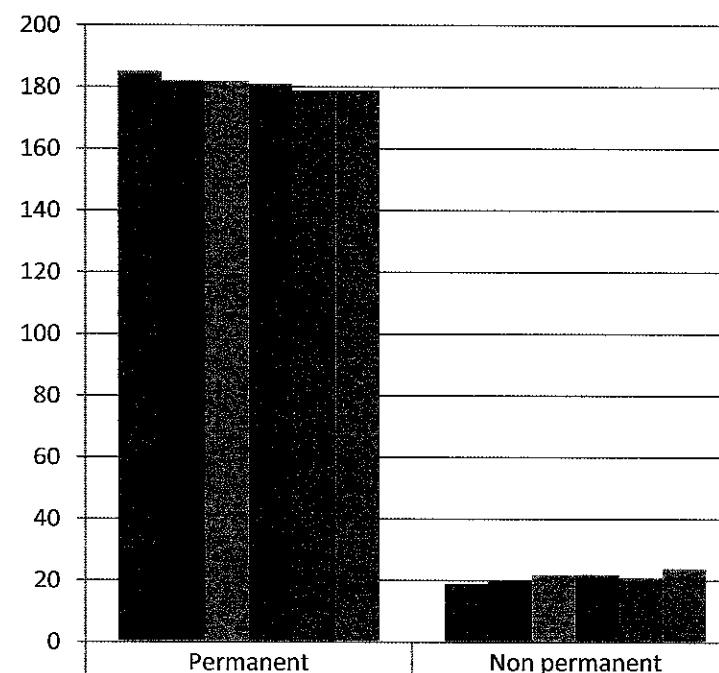


Soit 203 agents

Elaborer une typologie du personnel selon les saisons

## Effectif total physique moyen payé : Effectif emploi permanent Effectif emploi non permanent

| Mois                              | Nombre de payes     |                         | Total         |
|-----------------------------------|---------------------|-------------------------|---------------|
|                                   | Personnel permanent | Personnel non permanent |               |
| Janvier 2017                      | 185                 | 19                      | 204           |
| Février 2017                      | 182                 | 20                      | 202           |
| Mars 2017                         | 182                 | 22                      | 204           |
| Avril 2017                        | 181                 | 22                      | 203           |
| Mai 2017                          | 179                 | 21                      | 200           |
| Juin 2017                         | 179                 | 24                      | 203           |
| Juillet 2017                      |                     |                         | 0             |
| Août 2017                         |                     |                         | 0             |
| Septembre 2017                    |                     |                         | 0             |
| Octobre 2017                      |                     |                         | 0             |
| Novembre 2017                     |                     |                         | 0             |
| Décembre 2017                     |                     |                         | 0             |
| <b>Moyenne des effectifs 2017</b> | <b>181,33</b>       | <b>21,33</b>            | <b>202,67</b> |



|              | Permanent | Non permanent |
|--------------|-----------|---------------|
| ■ 01/01/2017 | 185       | 19            |
| ■ 01/02/2017 | 182       | 20            |
| ■ 01/03/2017 | 182       | 22            |
| ■ 01/04/2017 | 181       | 22            |
| ■ 01/05/2017 | 179       | 21            |
| ■ 01/06/2017 | 179       | 24            |

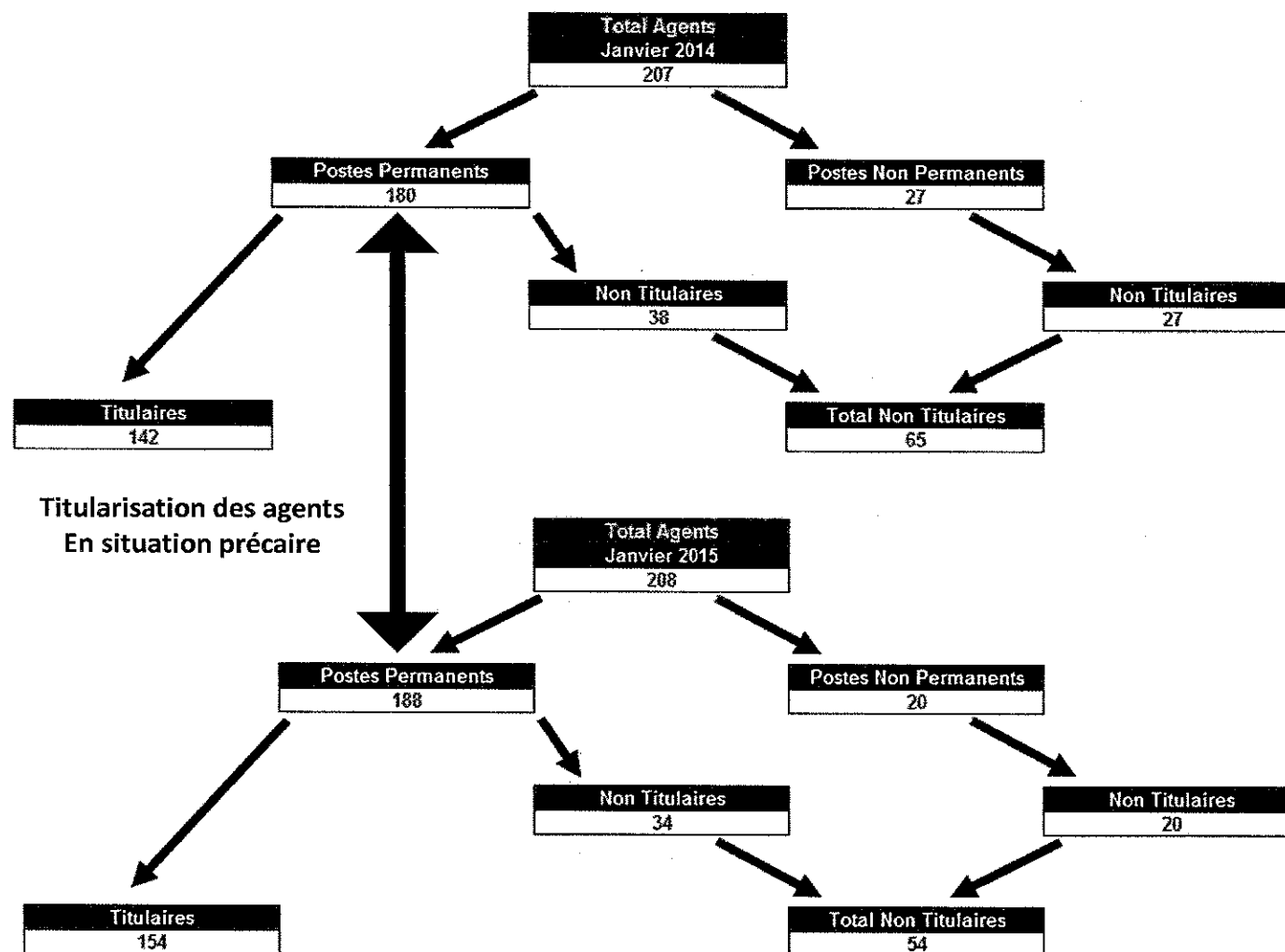
- Avoir une idée de l'attractivité de la Collectivité
- Etablir ou non un lien de corrélation entre le lieu de résidence et la catégorie hiérarchique
- Contribuer à l'analyse des absences

## Part des effectifs résidant et travaillant sur le même territoire

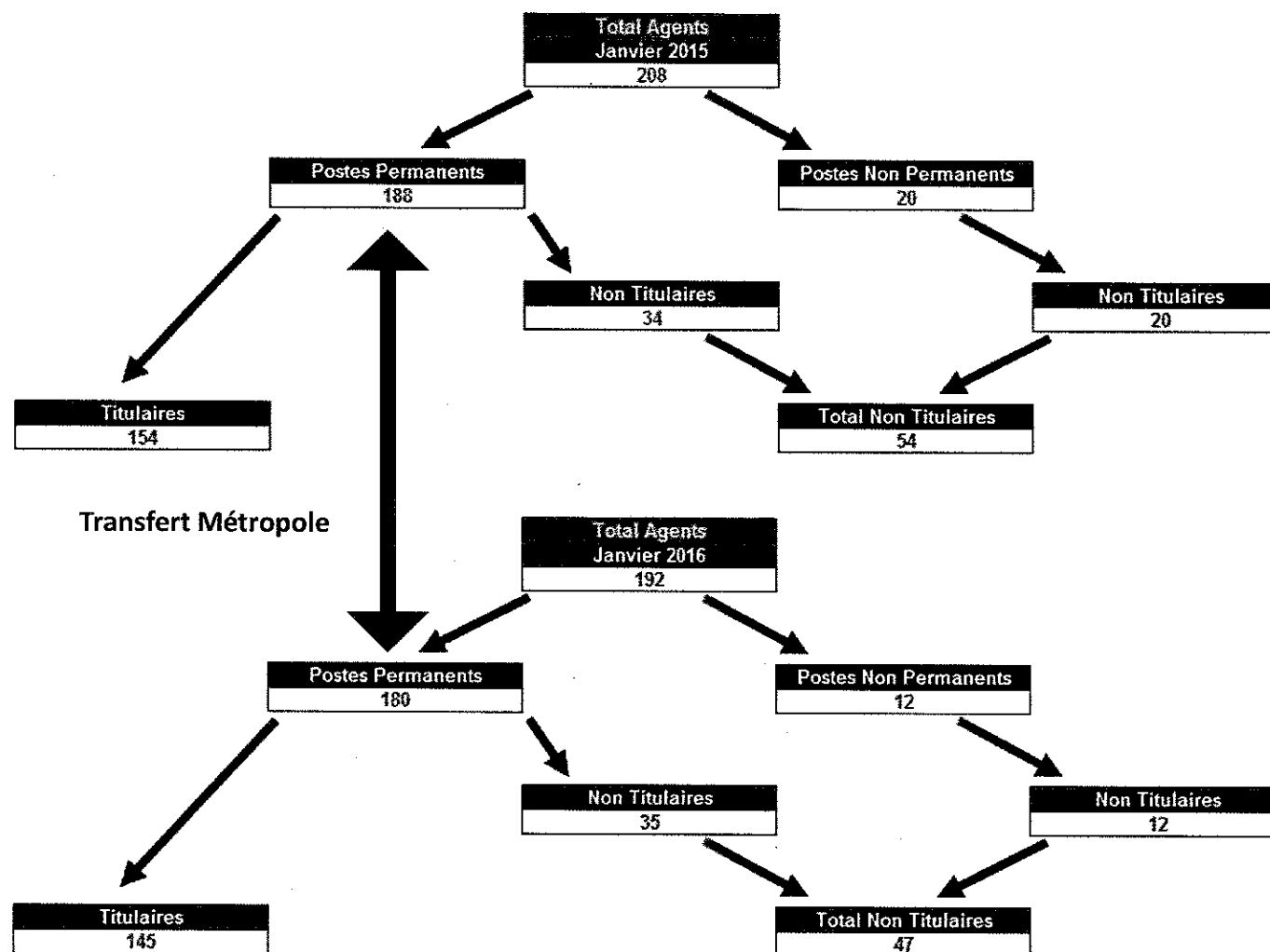
|                                                               | Catégorie | 31/12/2014 | 31/12/2015 | 31/12/2016 |
|---------------------------------------------------------------|-----------|------------|------------|------------|
| Nombre total d'agent                                          | A         | 11         | 10         | 10         |
|                                                               | B         | 27         | 26         | 29         |
|                                                               | C         | 170        | 166        | 168        |
|                                                               | TOTAL     | 208        | 202        | 207        |
| Nombre d'agent travaillant et résident sur le même territoire | A         | 5          | 5          | 4          |
|                                                               | B         | 5          | 5          | 6          |
|                                                               | C         | 108        | 102        | 103        |
|                                                               | TOTAL     | 118        | 112        | 113        |

|                                                                                  | 31/12/2014 | 31/12/2015 | 31/12/2016 |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Part des effectifs résidant et travaillant sur le même territoire                | 56,73%     | 55,45%     | 54,59%     |
| Part des effectifs de catégorie A résidant et travaillant sur le même territoire | 45,45%     | 50,00%     | 40,00%     |
| Part des effectifs de catégorie B résidant et travaillant sur le même territoire | 18,52%     | 19,23%     | 20,69%     |
| Part des effectifs de catégorie C résidant et travaillant sur le même territoire | 63,53%     | 61,45%     | 61,31%     |

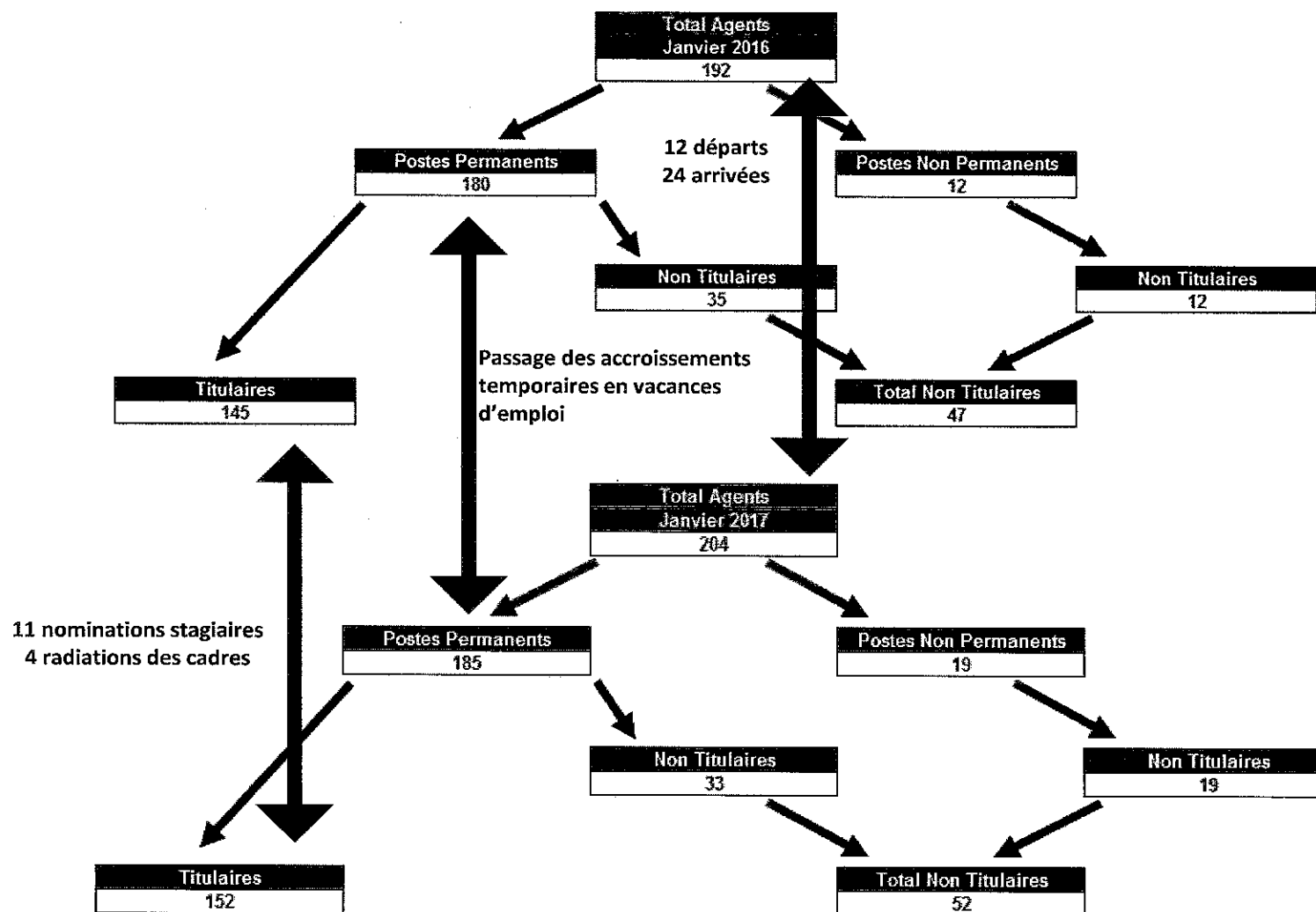
# EVOLUTION DE L'EFFECTIF ENTRE JANVIER 2014 ET JANVIER 2015



# EVOLUTION DE L'EFFECTIF ENTRE JANVIER 2015 ET JANVIER 2016



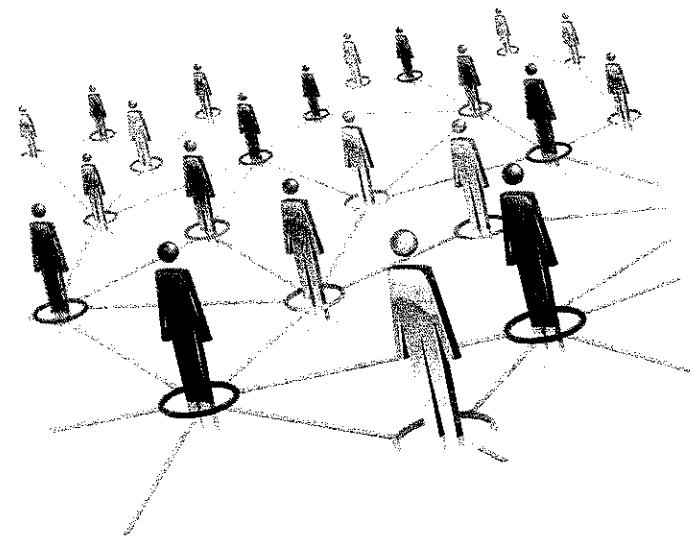
# EVOLUTION DE L'EFFECTIF ENTRE JANVIER 2016 ET JANVIER 2017



## EVOLUTION DE L'EFFECTIF

|      | NOMBRE DE POSTES<br>PERMANENTS | NOMBRE DE TITULAIRES | TAUX DE TITULAIRES /<br>POSTES PERMANENTS |
|------|--------------------------------|----------------------|-------------------------------------------|
| 2014 | 180                            | 142                  | 79%                                       |
| 2015 | 188                            | 154                  | 82%                                       |
| 2016 | 180                            | 145                  | 81%                                       |
| 2017 | 185                            | 152                  | 82%                                       |

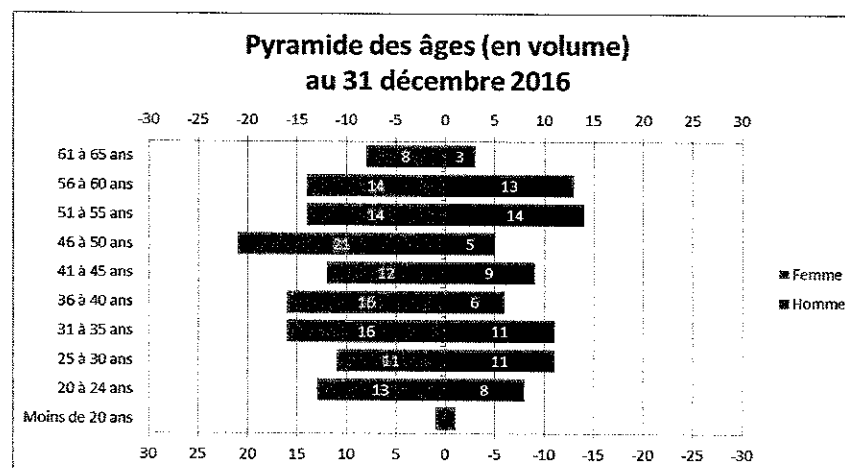
## 2 - ÂGE ET ANCIENNETÉ



- Disposer d'une photographie de la répartition hommes / femmes par âge à une date donnée

## Pyramide des âges au 31 décembre 2016

|                      | Femme      | Homme     | Total général |
|----------------------|------------|-----------|---------------|
| Moins de 20 ans      | 1          | 1         | 2             |
| 20 à 24 ans          | 13         | 8         | 21            |
| 25 à 30 ans          | 11         | 11        | 22            |
| 31 à 35 ans          | 16         | 11        | 27            |
| 36 à 40 ans          | 16         | 6         | 22            |
| 41 à 45 ans          | 12         | 9         | 21            |
| 46 à 50 ans          | 21         | 5         | 26            |
| 51 à 55 ans          | 14         | 14        | 28            |
| 56 à 60 ans          | 14         | 13        | 27            |
| 61 à 65 ans          | 8          | 3         | 11            |
| <b>Total général</b> | <b>126</b> | <b>81</b> | <b>207</b>    |

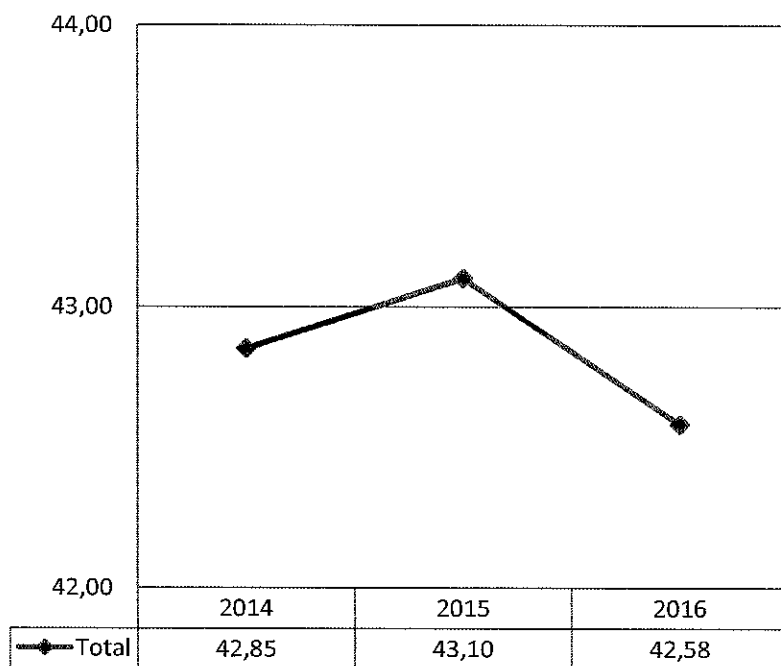


|                                              | SECTEUR<br>ADMINISTRATIF | SECTEUR<br>EDUCATION | SECTEUR<br>TECHNIQUE | SECTEUR<br>SECURITE |
|----------------------------------------------|--------------------------|----------------------|----------------------|---------------------|
| Tranche 51 à 55 ans                          | 8                        | 12                   | 8                    |                     |
| Tranche 56 à 60 ans                          | 10                       | 9                    | 6                    | 2                   |
| Tranche 61 à 65 ans                          | 4                        | 5                    | 2                    |                     |
| prévision départs EDP (fin du mandat élargi) | 14                       | 14                   | 6                    | 2                   |

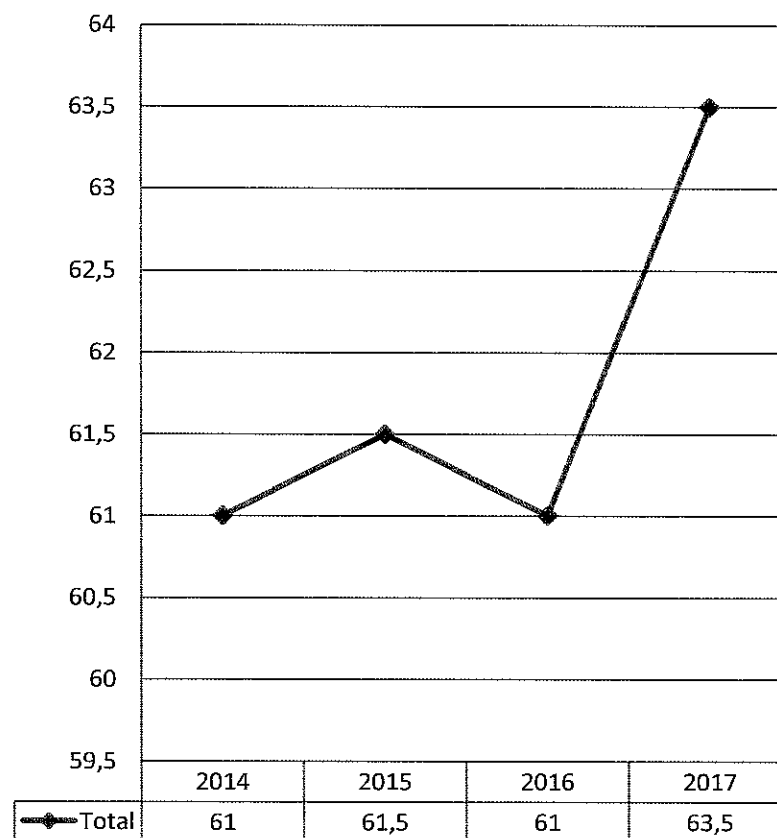
- Repérer les phénomènes de vieillissement
- Disposer d'un indicateur « référent » pour anticiper les départs en retraite

## Âge moyen & Âge moyen de départ en retraite

### Âge moyen des agents sur emploi permanent au 31 décembre de chaque année



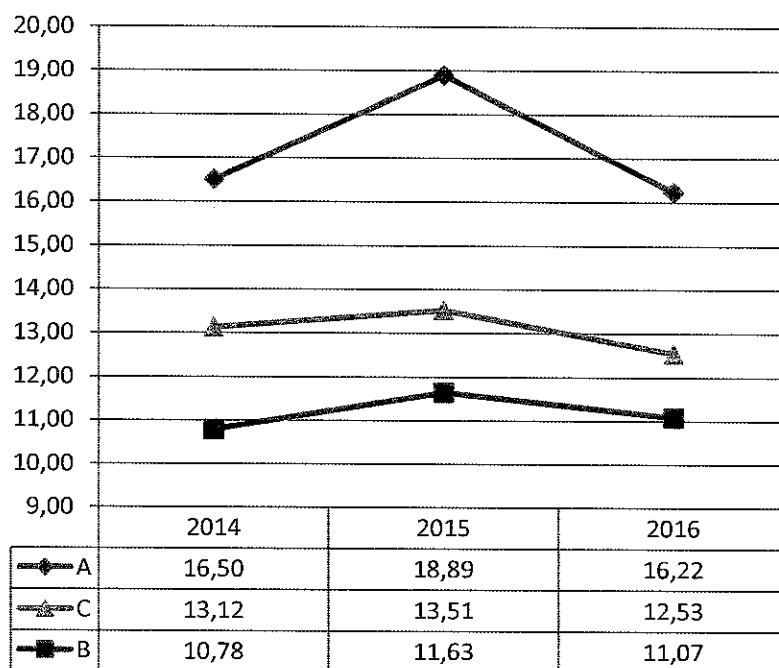
### Âge moyen de départ en retraite



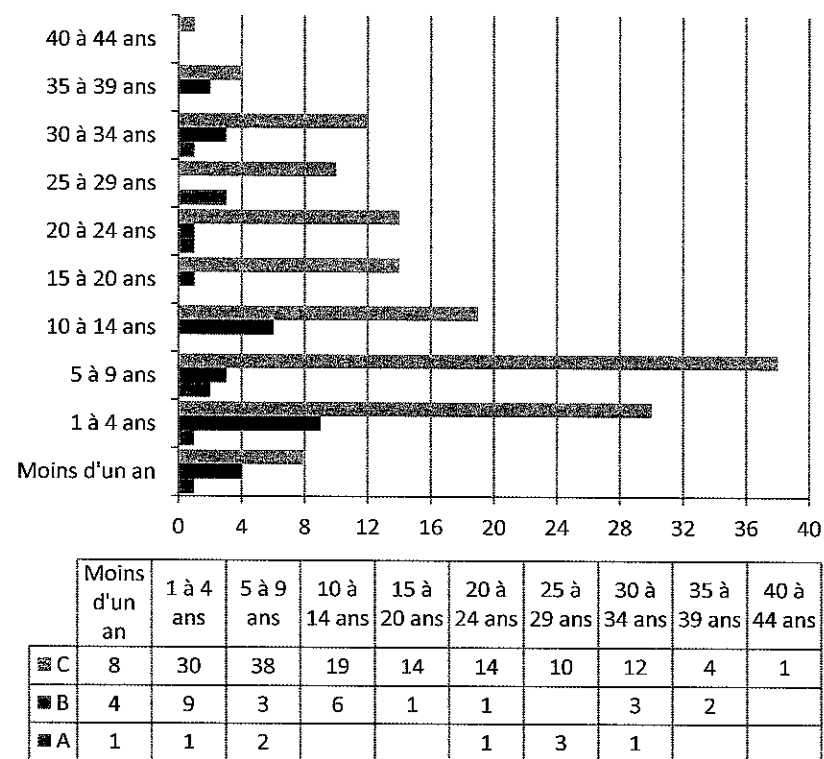
- Disposer d'un indicateur de « fidélisation » des agents
- Photographie de la répartition des agents par ancienneté au 31 décembre de chaque année.

## Ancienneté moyenne dans la Collectivité et pyramide des anciennetés

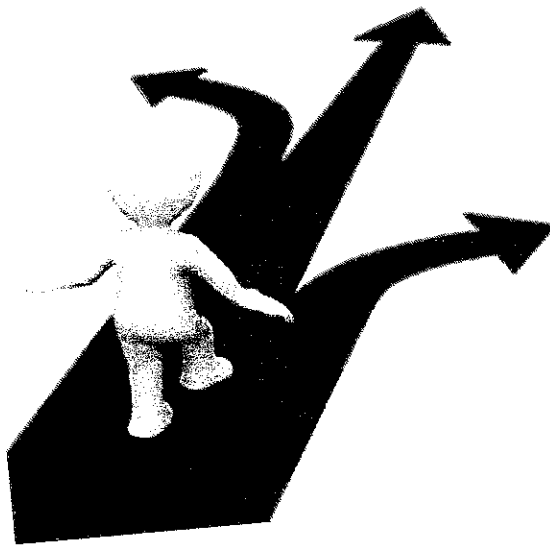
**Ancienneté moyenne /  
Catégories  
au 31 décembre de chaque  
année**

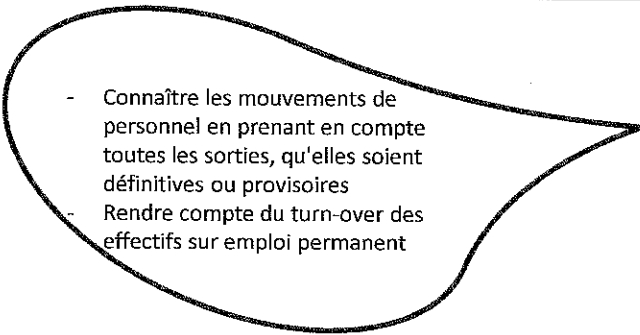


**Pyramide des anciennetés  
au 31 décembre 2016**



**3 -**  
**MOUVEMENTS**  
**DE**  
**PERSONNEL**



- 
- Connaître les mouvements de personnel en prenant en compte toutes les sorties, qu'elles soient définitives ou provisoires
  - Rendre compte du turn-over des effectifs sur emploi permanent

## **Taux de départ au 31 décembre de chaque année**

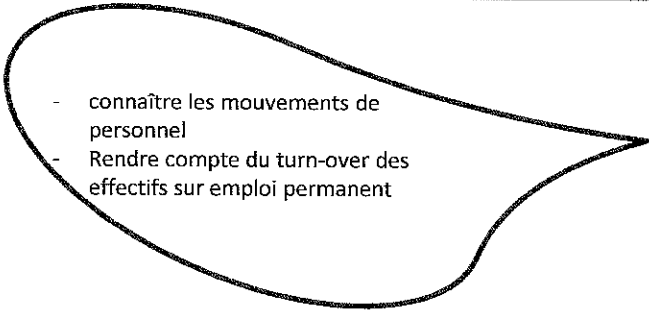
| <b>Année</b> | <b>Nombre de départ (Définitifs ou provisoires)</b> | <b>Effectif physique moyen payé</b> | <b>Taux de départ</b> |
|--------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| 2016         | 20                                                  | 175,5                               | 11,40%                |

- Connaître les mouvements de personnel en ne prenant en compte que les départs volontaires (soit les démissions, les mutations et les détachements)
- Rendre compte du turn-over des effectifs sur emploi permanent

## Taux de départ volontaire au 31 décembre de chaque année

| Année | Nombre de départs volontaires |       |       |       | Effectif physique moyen payé |       |        |       | Taux de départ volontaire |       |       |       |
|-------|-------------------------------|-------|-------|-------|------------------------------|-------|--------|-------|---------------------------|-------|-------|-------|
|       | Cat A                         | Cat B | Cat C | Total | Cat A                        | Cat B | Cat C  | Total | Cat A                     | Cat B | Cat C | Total |
| 2016  | 0                             | 1     | 3     | 4     | 8,92                         | 26,5  | 140,08 | 175,5 | 0,00%                     | 3,77% | 2,14% | 2,28% |

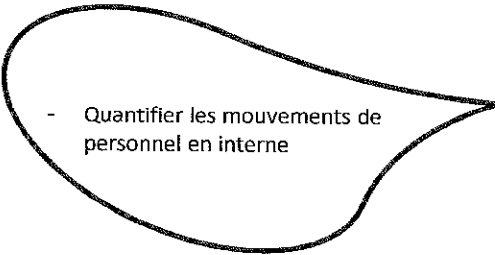
Les départs du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ne sont pas comptabilisés dans ce taux

- 
- connaître les mouvements de personnel
  - Rendre compte du turn-over des effectifs sur emploi permanent

## Taux de remplacement au 31 décembre de chaque année

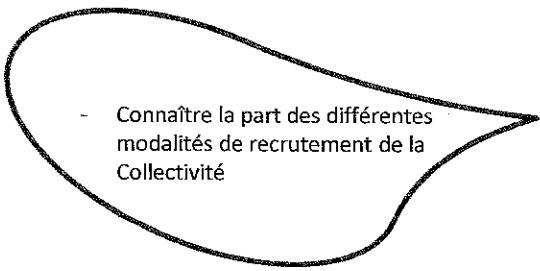
| Année | Nombre d'arrivées | Nombre de départs | Taux de remplacement |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------|
| 2016  | 18                | 17                | 105,88%              |

Les départs du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ne sont pas comptabilisés dans ce taux

- 
- Quantifier les mouvements de personnel en interne

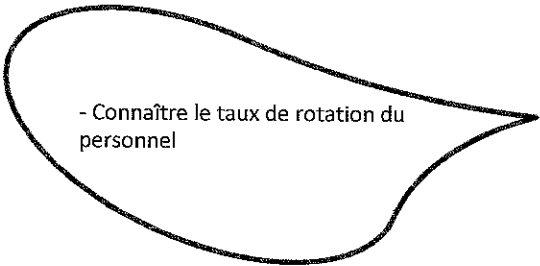
## Part de la mobilité interne parmi les recrutements au 31 décembre de chaque année

| Année | Nombre de poste vacant pourvus par des agents en mobilité interne | Nombre de postes vacants pourvus | Part de la mobilité interne |
|-------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 2016  | 1                                                                 | 15                               | 6,67%                       |

- 
- Connaître la part des différentes modalités de recrutement de la Collectivité

## Typologie des recrutements au 31 décembre de chaque année

| Type de recrutement            | 2016 |
|--------------------------------|------|
| Recrutement direct             | 1    |
| Non titulaire sur poste vacant | 13   |
| Mutation                       | 1    |
| Total général                  | 15   |



- Connaître le taux de rotation du personnel

## Taux de turn-over au 31 décembre de chaque année

| Année N | Nombre de départs de l'année N | Nombre d'arrivée de l'année N | Effectif physique moyen payé au 31/12 de l'année N-1 | Taux de turn over |
|---------|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------|
| 2016    | 20                             | 28                            | 175,5                                                | 13,68%            |

# 4 - CARRIERES

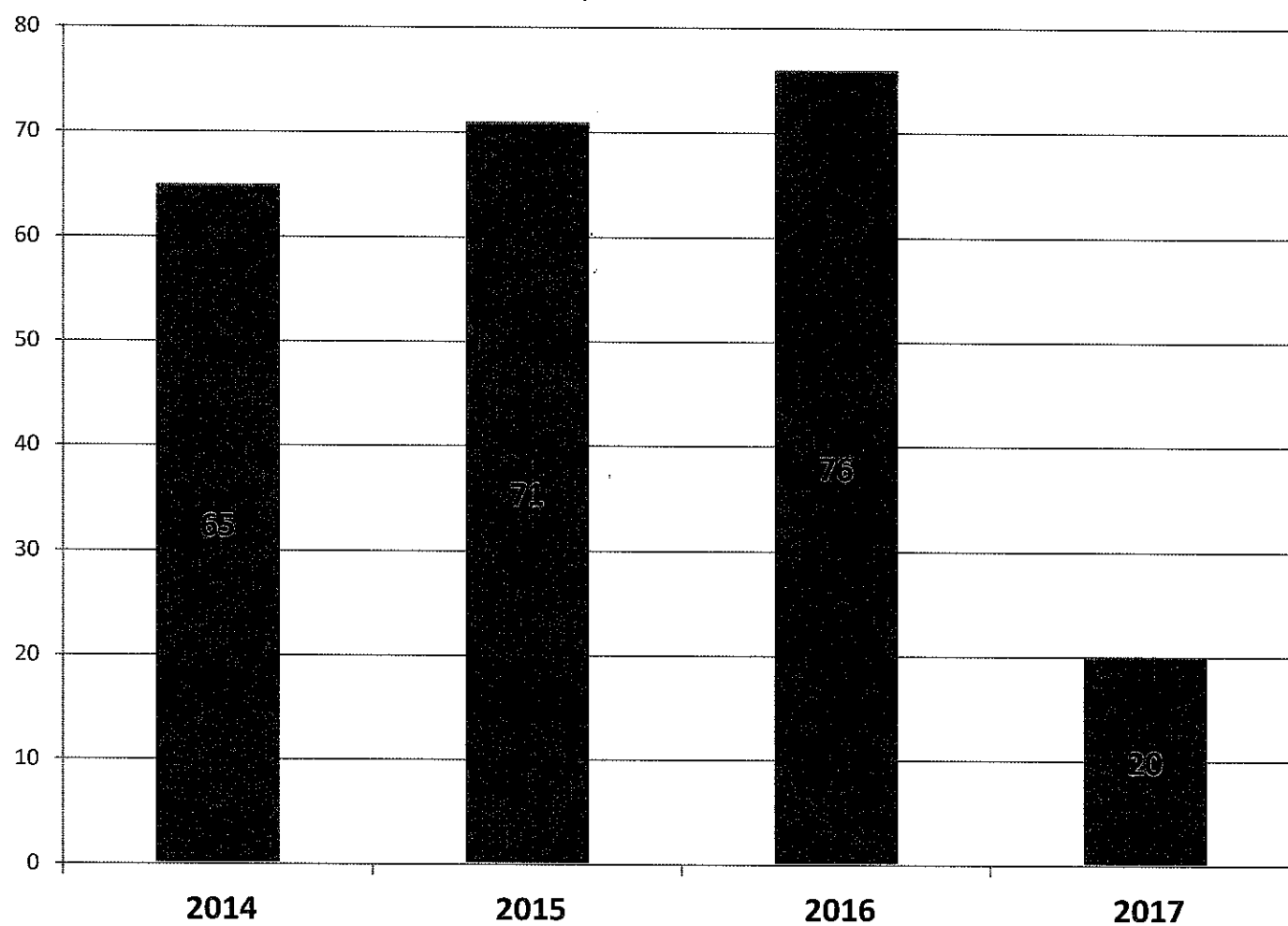


## Avancements d'échelon au 30 juin 2017

| DIRECTION                       | 2014      | 2015      | 2016      | 2017      |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| CABINET DU MAIRE                | 1         | 1         |           |           |
| DEVELOPPEMENT TERRITORIAL       | 3         | 1         | 2         | 1         |
| DGS                             |           | 1         |           |           |
| EDUC / ENF / JEUNESSE           | 27        | 37        | 41        | 12        |
| FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES | 4         | 3         | 4         | 1         |
| POLICE MUNICIPALE               | 4         | 5         | 5         | 2         |
| RAYONNEMENT TERRITORIAL         | 6         | 4         | 1         | 1         |
| SERVICES TECHNIQUES             | 13        | 13        | 17        | 2         |
| SOLIDARITE                      | 1         | 2         | 1         |           |
| COMMUNICATION                   |           | 1         | 1         | 1         |
| COMMANDE PUBLIQUE               | 1         | 1         |           |           |
| AFFAIRES GENERALES              | 5         | 1         | 4         |           |
| FISCALITE ET PORT               |           | 1         |           |           |
| <b>Total général</b>            | <b>65</b> | <b>71</b> | <b>76</b> | <b>20</b> |

| CADRE D'EMPLOI                                 | 2014      | 2015      | 2016      | 2017      |
|------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX           | 11        | 7         | 8         | 2         |
| ADJOINTS D'ANIMATION                           | 7         | 9         | 14        | 3         |
| ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX               | 21        | 30        | 21        | 5         |
| AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX                | 4         | 1         | 6         | 1         |
| AGENTS DE POLICE MUNICIPALE                    | 4         | 4         | 5         | 2         |
| AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX                    | 3         |           | 3         |           |
| AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES ECOLES MATERN, | 1         | 3         | 3         |           |
| ANIMATEURS TERRITORIAUX                        | 2         |           | 1         | 1         |
| ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE           | 2         | 4         | 1         | 3         |
| ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS        |           | 1         |           |           |
| ATTACHES TERRITORIAUX                          | 3         | 2         | 4         |           |
| AUXILIAIRES DE PUERICULTURE                    | 2         | 4         | 3         | 1         |
| CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE          |           | 1         |           |           |
| EDUCATEURS DES A.P.S.                          | 2         |           | 2         |           |
| EDUCATEURS TERRITORIAUX JEUNES ENFANTS         |           | 1         | 2         | 1         |
| INGENIEURS TERRITORIAUX                        |           | 1         |           |           |
| REDACTEURS TERRITORIAUX                        | 2         | 3         | 1         | 1         |
| TECHNICIENS TERRITORIAUX                       | 1         |           | 2         |           |
| <b>Total général</b>                           | <b>65</b> | <b>71</b> | <b>76</b> | <b>20</b> |

## Avancements d'échelon au 30 juin 2017

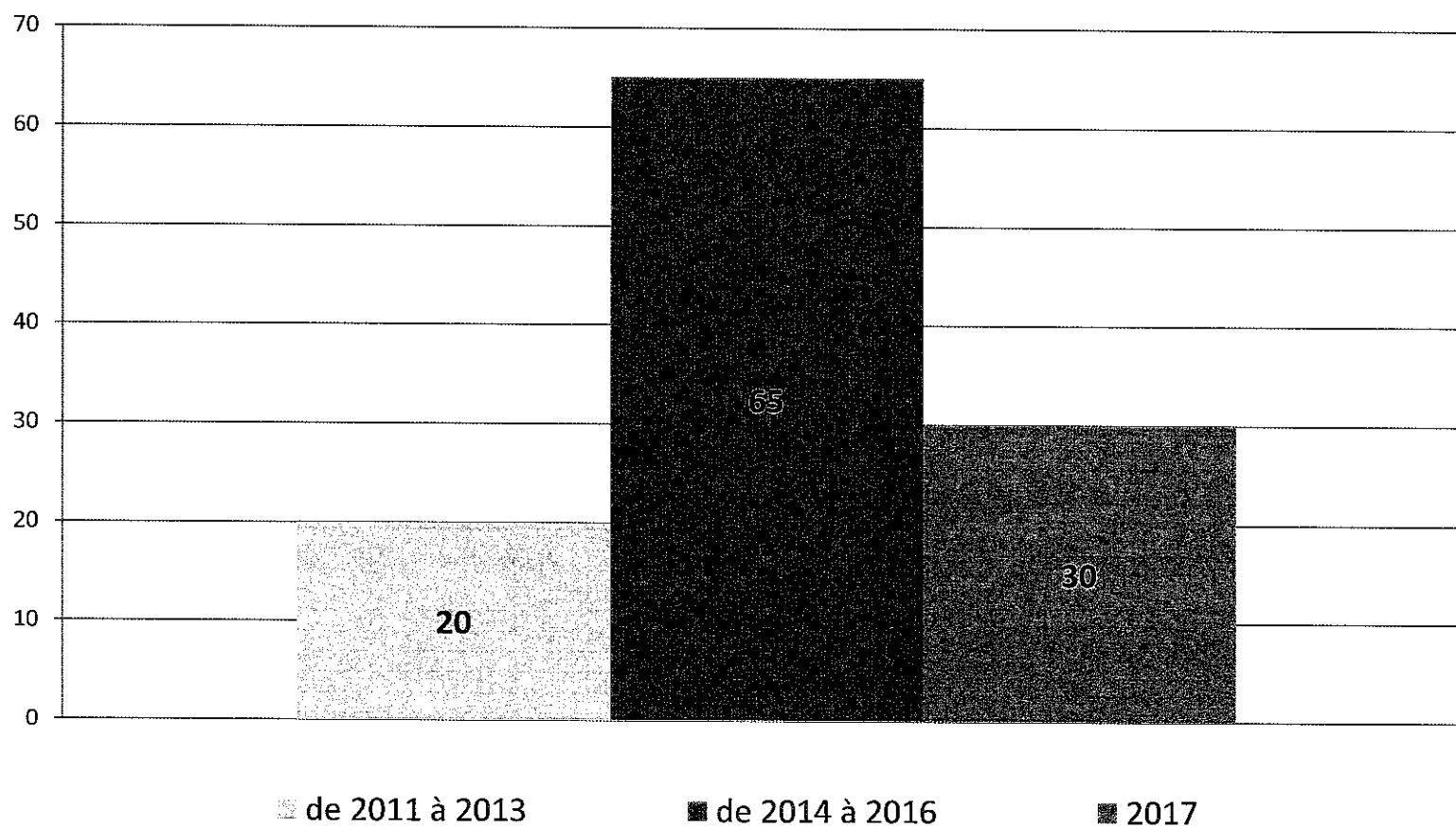


# Avancements de grade au 30 juin 2017

| DIRECTION / SERVICE                                | 2014      | 2015      | 2016      | 2017      |
|----------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>DEVELOPPEMENT TERRITORIAL</b>                   |           |           |           |           |
| DCT - URBANISME                                    |           |           | 1         |           |
| <b>Total DEVELOPPEMENT TERRITORIAL</b>             |           |           | 1         |           |
| <b>EDUC / ENF / JEUNESSE</b>                       |           |           |           |           |
| EEJ - ACCUEIL ET ADMINISTRATIFS                    | 1         |           | 1         | 1         |
| EEJ - ATSEM                                        | 4         | 3         | 1         | 3         |
| EEJ - CENTRE DE LOISIRS ET ACTIVITES PERISCOLAIRES | 1         |           |           | 5         |
| EEJ - CRECHE                                       | 2         |           | 6         | 5         |
| EEJ - DIRECTION                                    | 1         |           |           |           |
| EEJ - ENTRETIEN                                    | 1         |           | 1         | 1         |
| EEJ - RESTAURATION SCOLAIRE                        | 2         |           |           | 3         |
| <b>Total EDUC / ENF / JEUNESSE</b>                 | <b>12</b> | <b>3</b>  | <b>9</b>  | <b>18</b> |
| <b>FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES</b>             |           |           |           |           |
| FIRH - DIRECTION                                   |           |           | 1         | 1         |
| FIRH - FINANCES                                    | 1         |           |           | 1         |
| FIRH - RESSOURCES HUMAINES                         |           | 3         |           | 1         |
| <b>Total FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES</b>       | <b>1</b>  | <b>3</b>  | <b>1</b>  | <b>3</b>  |
| <b>POLICE MUNICIPALE</b>                           |           |           |           |           |
| SP - POLICE MUNICIPALE                             | 1         | 3         |           |           |
| SP - DIRECTION                                     |           | 1         |           |           |
| <b>Total POLICE MUNICIPALE</b>                     | <b>1</b>  | <b>4</b>  |           |           |
| <b>RAYONNEMENT TERRITORIAL</b>                     |           |           |           |           |
| RTTA - ASSISTANCE DE DIRECTION                     |           |           | 1         |           |
| RTTA - LOGISTIQUE                                  | 2         |           |           |           |
| RTTA - SPORT                                       | 2         |           |           |           |
| <b>Total RAYONNEMENT TERRITORIAL</b>               | <b>4</b>  |           | <b>1</b>  |           |
| <b>SERVICES TECHNIQUES</b>                         |           |           |           |           |
| ST - LOGISTIQUE                                    |           |           |           | 2         |
| ST - SERVICES TECHNIQUES                           | 9         |           | 7         | 4         |
| <b>Total SERVICES TECHNIQUES</b>                   | <b>9</b>  |           | <b>7</b>  | <b>6</b>  |
| <b>SOLIDARITE</b>                                  |           |           |           |           |
| S - SOLIDARITE                                     | 1         |           |           | 1         |
| <b>Total SOLIDARITE</b>                            | <b>1</b>  |           |           | <b>1</b>  |
| <b>COMMUNICATION</b>                               |           |           |           |           |
| CAB - COMMUNICATION                                | 2         |           | 1         |           |
| <b>Total COMMUNICATION</b>                         | <b>2</b>  |           | <b>1</b>  |           |
| <b>COMMANDE PUBLIQUE</b>                           |           |           |           |           |
| JCP - JURIDIQUE ET COMMANDE PUBLIQUE               |           |           | 1         |           |
| <b>Total COMMANDE PUBLIQUE</b>                     |           |           | <b>1</b>  |           |
| <b>AFFAIRES GENERALES</b>                          |           |           |           |           |
| AG - ACCUEIL & POPULATION                          |           |           | 2         |           |
| AG - DIRECTION                                     | 1         |           |           |           |
| AG - INFORMATIQUE                                  |           |           |           | 1         |
| AG - SECRETARIAT GENERAL                           |           |           | 1         | 1         |
| <b>Total AFFAIRES GENERALES</b>                    | <b>1</b>  |           | <b>3</b>  | <b>2</b>  |
| <b>Total général</b>                               | <b>31</b> | <b>10</b> | <b>24</b> | <b>30</b> |

| CADRE D'EMPLOI / GRADE                                      | 2014      | 2015      | 2016      | 2017      |
|-------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b>                 |           |           |           |           |
| Adjoint administratif de 1 <sup>re</sup> classe             |           | 2         | 2         |           |
| Adjoint administratif ppal 2 <sup>re</sup> classe           | 1         | 1         | 1         |           |
| Adjoint administratif ppal 1 <sup>re</sup> classe           |           |           | 4         | 4         |
| <b>Total ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b>           | <b>1</b>  | <b>3</b>  | <b>7</b>  | <b>4</b>  |
| <b>ADJOINTS D'ANIMATION</b>                                 |           |           |           |           |
| Adjoint d'animation ppal de 2 <sup>re</sup> classe          |           |           |           | 3         |
| Adjoint d'animation ppal de 1 <sup>re</sup> classe          |           |           |           | 1         |
| <b>Total ADJOINTS D'ANIMATION</b>                           |           |           |           | <b>4</b>  |
| <b>ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</b>                     |           |           |           |           |
| Adjoint technique de 1 <sup>re</sup> classe                 | 4         |           | 9         |           |
| Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe       | 1         |           |           | 5         |
| Adjoint technique principal de 2 <sup>re</sup> classe       | 11        |           | 3         | 8         |
| <b>Total ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</b>               | <b>16</b> |           | <b>12</b> | <b>13</b> |
| <b>AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX</b>                      |           |           |           |           |
| Agent de maîtrise                                           |           |           | 2         |           |
| Agent de maîtrise principal                                 | 4         |           |           | 1         |
| <b>Total AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX</b>                | <b>4</b>  |           | <b>2</b>  | <b>1</b>  |
| <b>AGENTS DE POLICE MUNICIPALE</b>                          |           |           |           |           |
| Brigadier                                                   |           | 3         |           |           |
| Brigadier chef principal                                    | 1         |           |           |           |
| <b>Total AGENTS DE POLICE MUNICIPALE</b>                    | <b>1</b>  | <b>3</b>  |           |           |
| <b>AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX</b>                          |           |           |           |           |
| Agent social principal 2 <sup>re</sup> classe               |           |           |           | 1         |
| <b>Total AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX</b>                    |           |           |           | <b>1</b>  |
| <b>AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES ECOLES MATERN.</b>       |           |           |           |           |
| Agent spécialisé ppal 1 <sup>re</sup> cl. école mat.        | 3         |           |           | 3         |
| Agent spécialisé ppal 2 <sup>re</sup> cl. école mat.        | 1         | 2         |           |           |
| <b>Total AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES ECOLES MATERN.</b> | <b>4</b>  | <b>2</b>  |           | <b>3</b>  |
| <b>ANIMATEURS TERRITORIAUX</b>                              |           |           |           |           |
| Animateur principal 2 <sup>re</sup> classe                  |           |           |           | 1         |
| <b>Total ANIMATEURS TERRITORIAUX</b>                        |           |           |           | <b>1</b>  |
| <b>ATTACHES TERRITORIAUX</b>                                |           |           |           |           |
| Attaché                                                     | 2         |           |           |           |
| Attaché principal                                           | 1         |           |           |           |
| <b>Total ATTACHES TERRITORIAUX</b>                          | <b>3</b>  |           |           |           |
| <b>AUXILIAIRES DE PUERICULTURE</b>                          |           |           |           |           |
| Auxiliaire de puériculture ppal de 2 <sup>re</sup> cl.      |           | 1         | 2         |           |
| Auxiliaire de puériculture ppal de 1 <sup>re</sup> cl.      |           |           |           | 2         |
| <b>Total AUXILIAIRES DE PUERICULTURE</b>                    |           | <b>1</b>  | <b>2</b>  | <b>2</b>  |
| <b>CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE</b>                |           |           |           |           |
| Chef service police municipale ppal 1 <sup>re</sup> cl.     |           | 1         |           |           |
| <b>Total CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE</b>          |           | <b>1</b>  |           |           |
| <b>EDUCATEURS TERRITORIAUX JEUNES ENFANTS</b>               |           |           |           |           |
| Educateur principal de jeunes enfants                       | 1         |           |           |           |
| <b>Total EDUCATEURS TERRITORIAUX JEUNES ENFANTS</b>         | <b>1</b>  |           |           |           |
| <b>REDACTEURS TERRITORIAUX</b>                              |           |           |           |           |
| Rédacteur principal 1 <sup>re</sup> classe                  |           |           |           | 1         |
| Rédacteur principal 2 <sup>re</sup> classe                  |           |           | 1         |           |
| <b>Total REDACTEURS TERRITORIAUX</b>                        |           |           | <b>1</b>  | <b>1</b>  |
| <b>TECHNICIENS TERRITORIAUX</b>                             |           |           |           |           |
| Technicien                                                  | 1         |           |           |           |
| <b>Total TECHNICIENS TERRITORIAUX</b>                       | <b>1</b>  |           |           |           |
| <b>Total général</b>                                        | <b>31</b> | <b>10</b> | <b>24</b> | <b>30</b> |

## Avancements de grade au 30 juin 2017

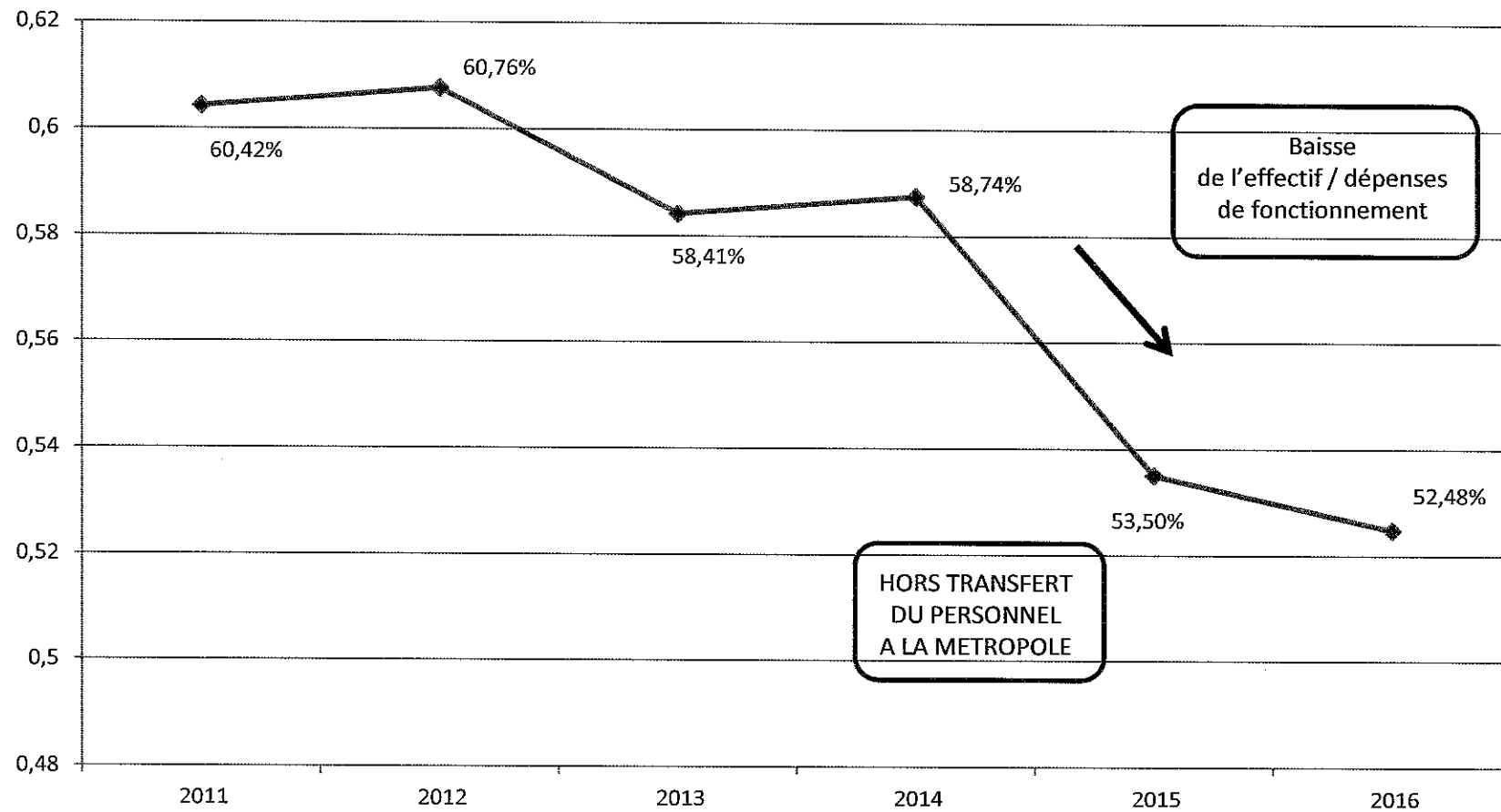


REGULARISATION DES CARRIERES DES AGENTS ET  
PRISE EN COMPTE DE L'ÉVOLUTION DES  
COMPÉTENCES

# **5 - EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE**

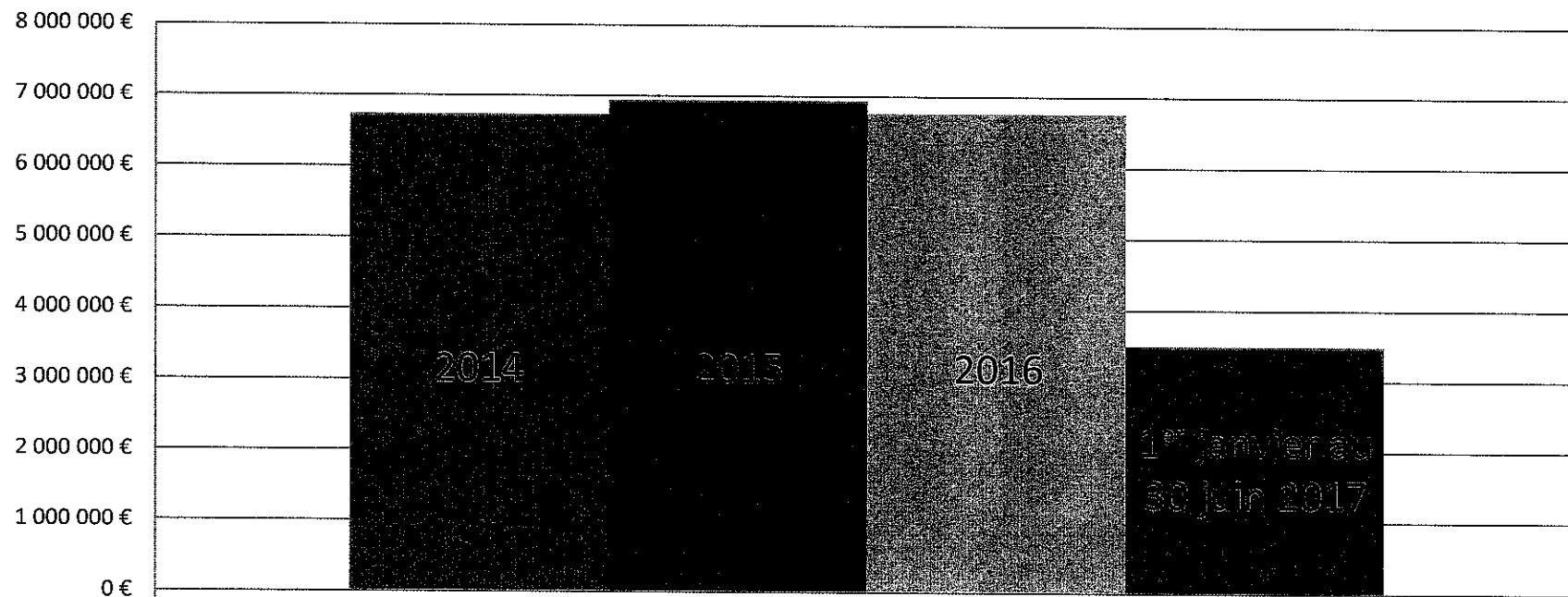


# Evolution du ratio CHARGES DE PERSONNEL / DEPENSES RÉELLES DE FONCTIONNEMENT



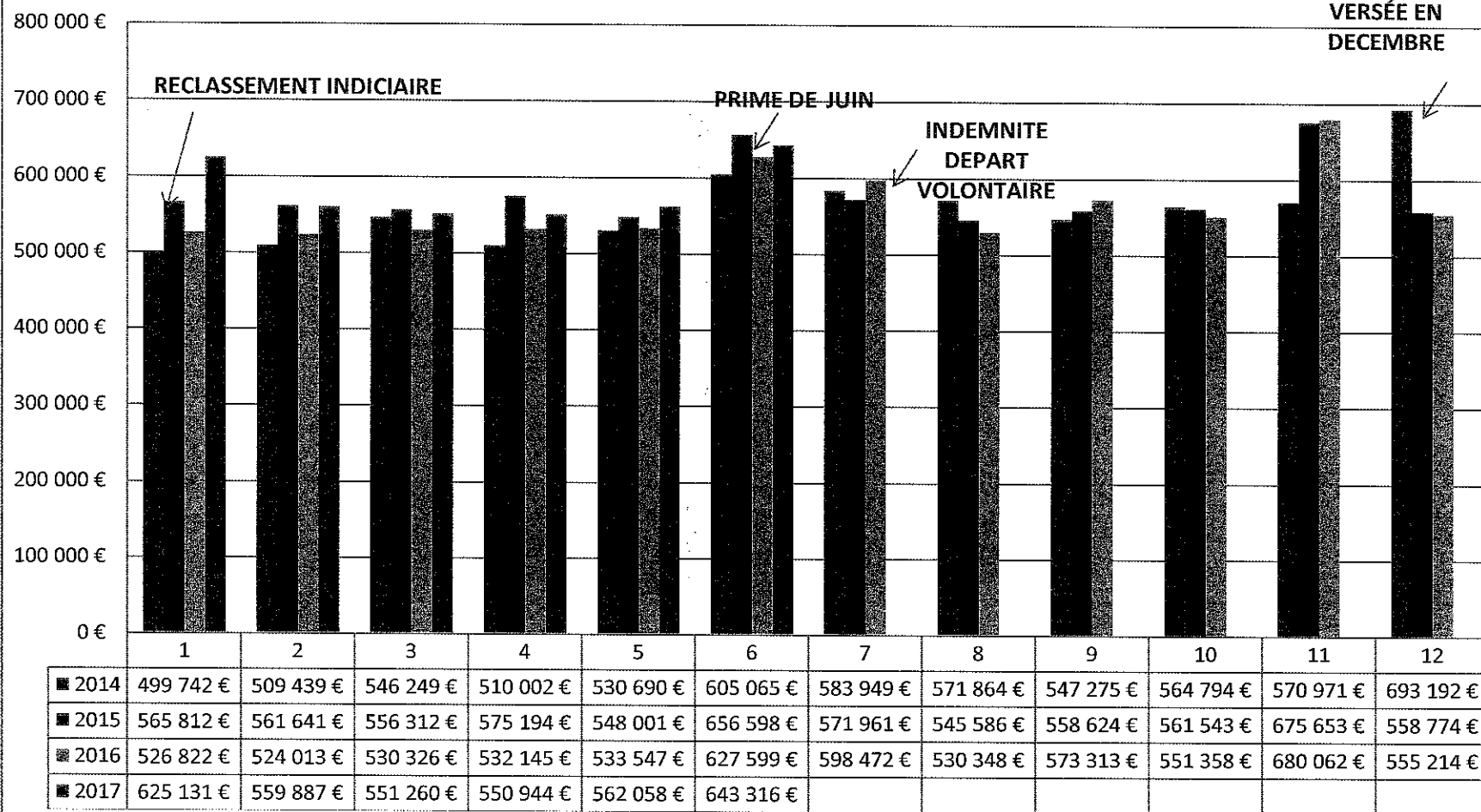
# Masse salariale totale annuelle

## COÛT TOTAL MASSE SALARIALE ANNUELLE



|        | Total       |                               |
|--------|-------------|-------------------------------|
| ■ 2014 | 6 733 231 € |                               |
| ■ 2015 | 6 935 700 € |                               |
| ■ 2016 | 6 763 219 € |                               |
| ■ 2017 | 3 492 597 € | 48,7 % consommation / BP 2017 |

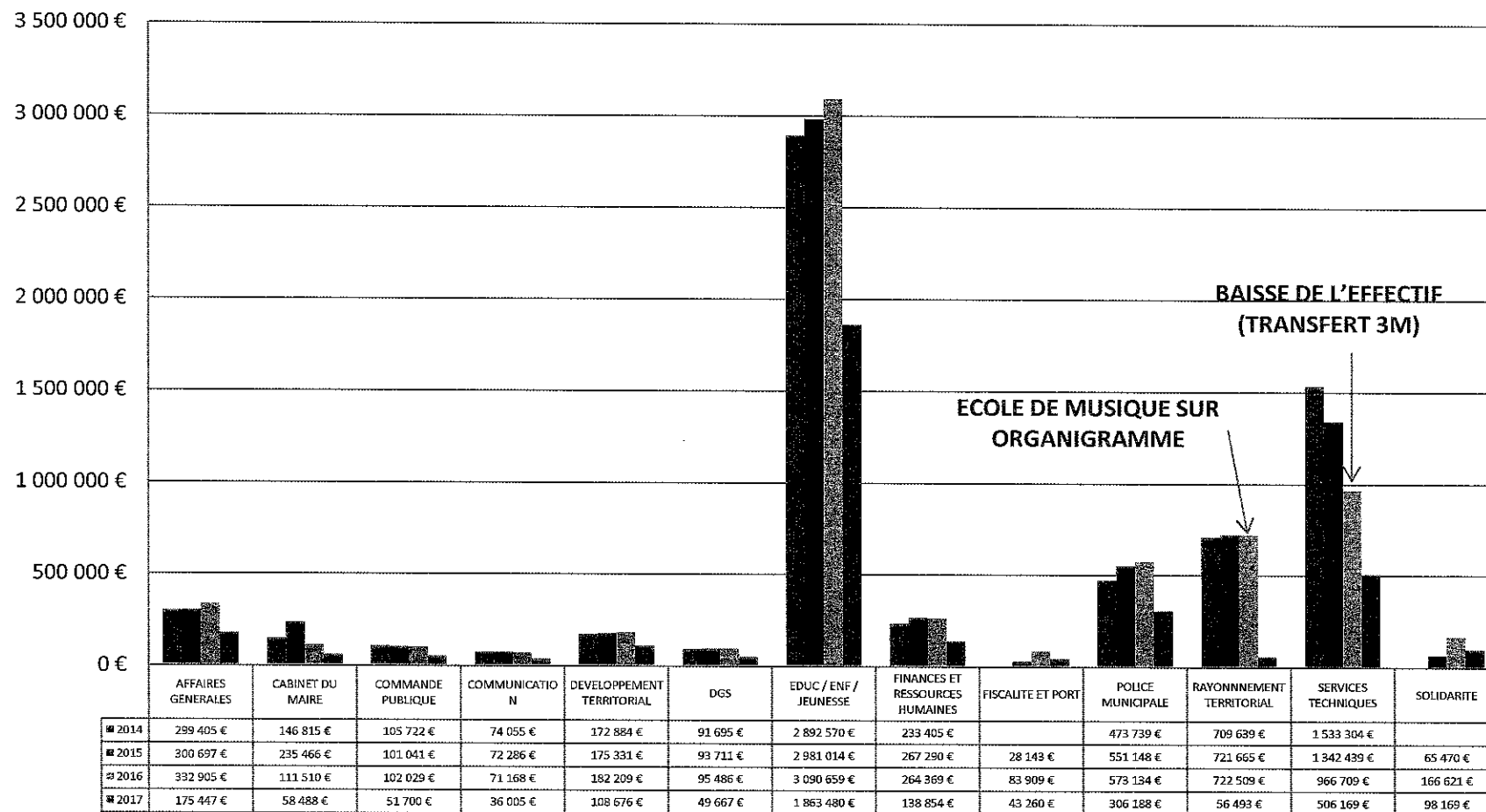
# Evolution mensuelle / année



Reclassement  
catégorie B +  
de la valeur  
du point

Nuance sur la  
réalisation  
des contrats  
secteur  
EDUCATION

# Masse salariale chargée annuelle par pôle au 30 juin 2017



## Part de la masse salariale consacrée au remplacement au 31 décembre de chaque année

### LES OBJECTIFS

- Connaître l'impact budgétaire des remplacements sur la masse salariale.

| Année | Coût des agents remplaçants | Masse salariale | Part de la masse salariale consacrée au remplacement |
|-------|-----------------------------|-----------------|------------------------------------------------------|
| 2016  | 174 859,00 €                | 6 763 219,00 €  | 2,59%                                                |

## Part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement au 31 décembre de chaque année

### LES OBJECTIFS

- Evaluer le poids des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement de la collectivité.

| Année | Masse salariale | Total des dépenses de fonctionnement | Part de la masse salariale |
|-------|-----------------|--------------------------------------|----------------------------|
| 2016  | 6 763 219 €     | 13 230 770 €                         | 51,12%                     |

## Part des participations dans les dépenses de personnel au 31 décembre de chaque année

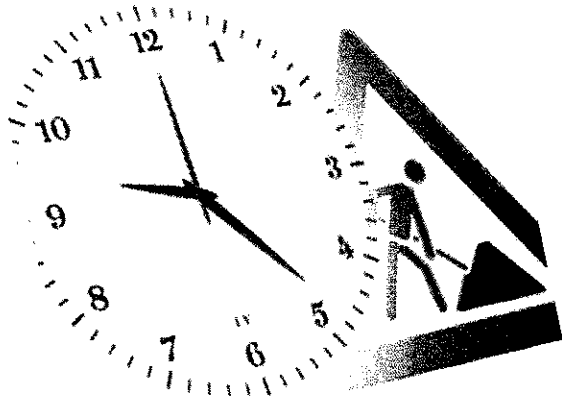
### LES OBJECTIFS

- Evaluer la part de la masse salariale subventionnée par des organismes extérieurs.

| Année | Montant total de subventions | Masse salariale | Part des subventions dans les dépenses de personnel |
|-------|------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------|
| 2016  | 85 008 €                     | 6 763 219 €     | 1,26%                                               |

Participation de l'Etat pour les contrats de droit privé (CAE et CEA)

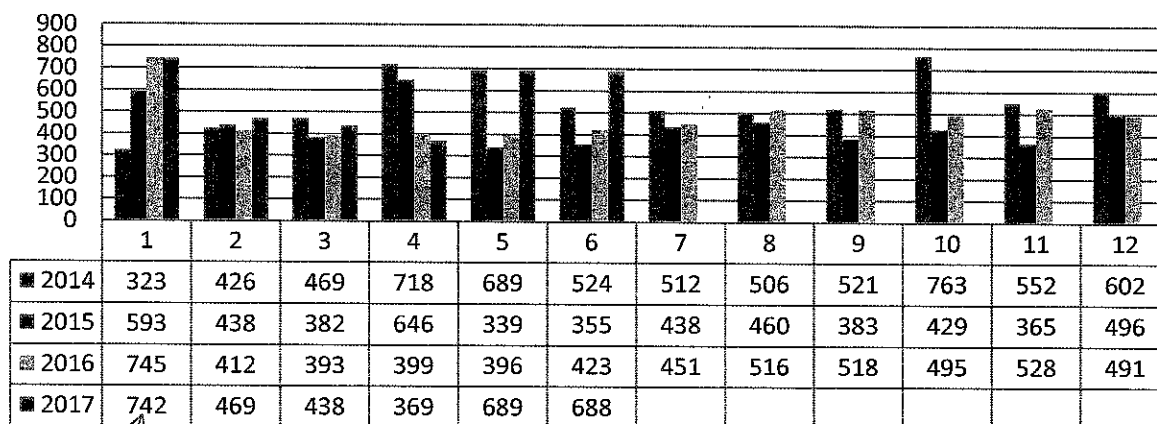
**6 - HEURES  
SUPPLÉMENTAIRES  
ET  
COMPLÉMENTAIRES**



**(payées ou  
récupérées)**

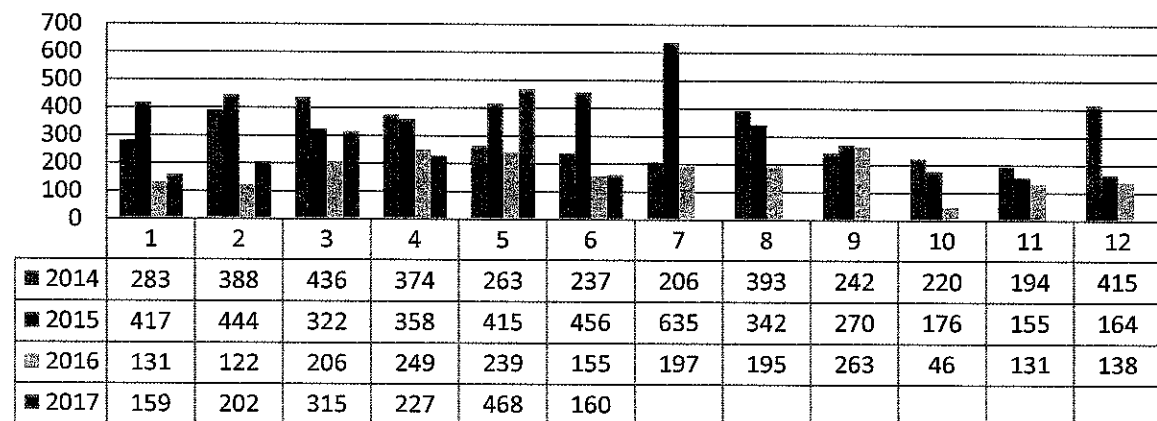
# Heures supplémentaires et complémentaires payées

## HEURES SUPPLEMENTAIRES (HS)



PCS 10/2016

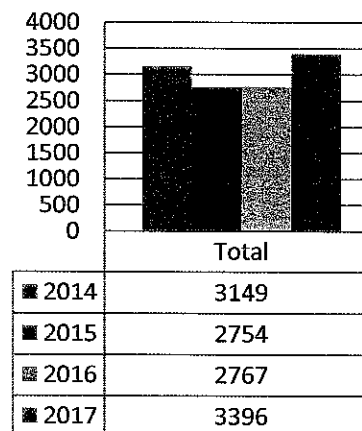
## HEURES COMPLEMENTAIRES (HC)



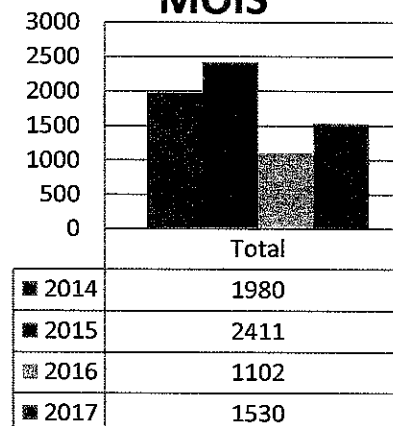
Baisse significative des heures complémentaires (rationalisation des postes) jusqu'à fin 2016 - !!

En 2017: augmentation de l'accueil d'enfants

## TOTAL HS SUR 6 MOIS

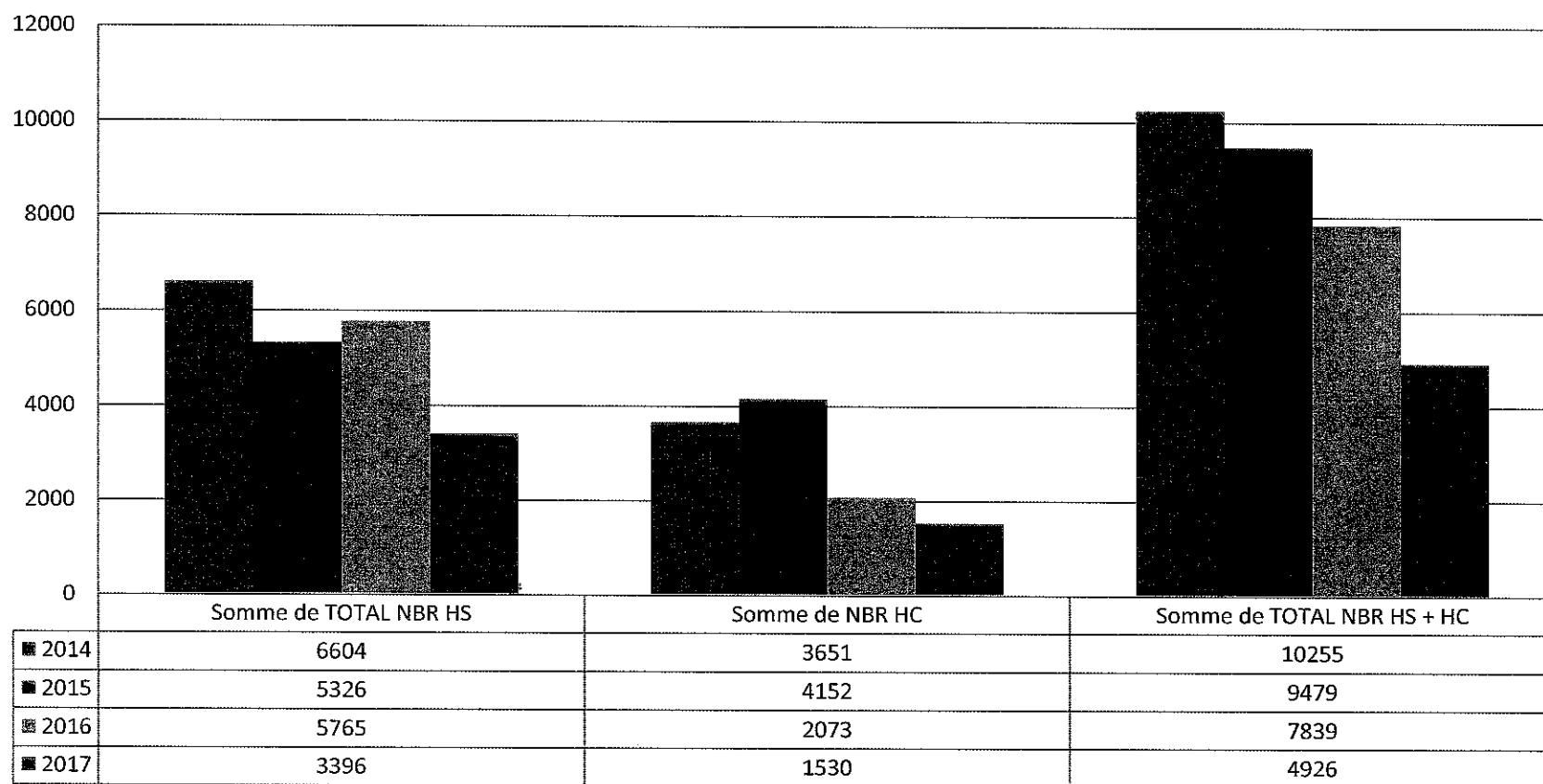


## TOTAL HC SUR 6 MOIS



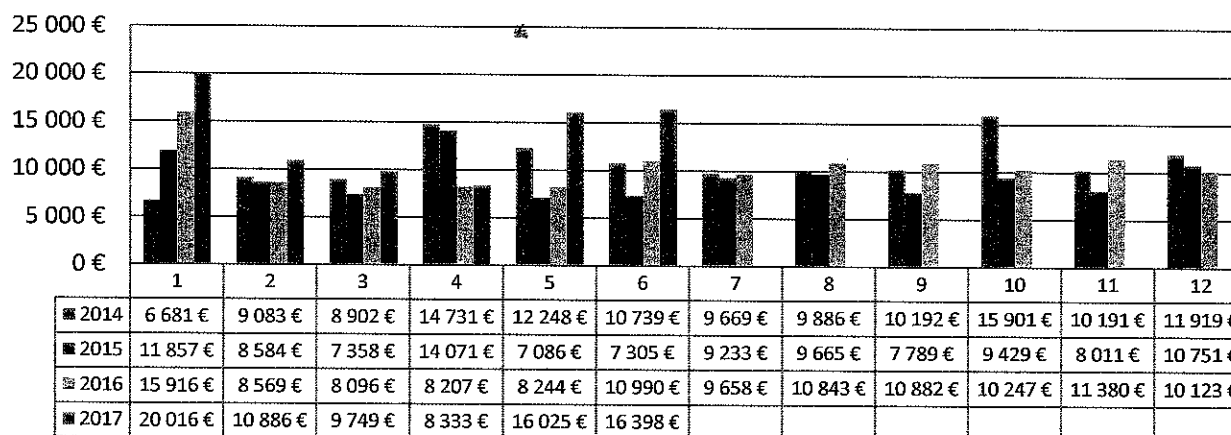
# Heures supplémentaires et complémentaires payées au 30 juin 2017

## RECAPITULATIF ANNUEL

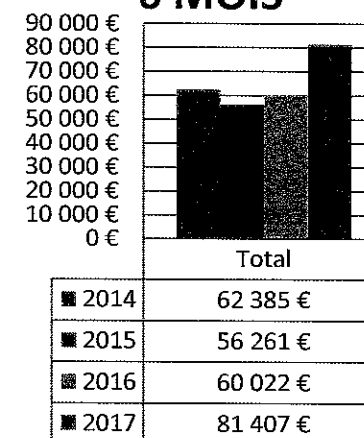


# Coût des heures supplémentaires et complémentaires payées

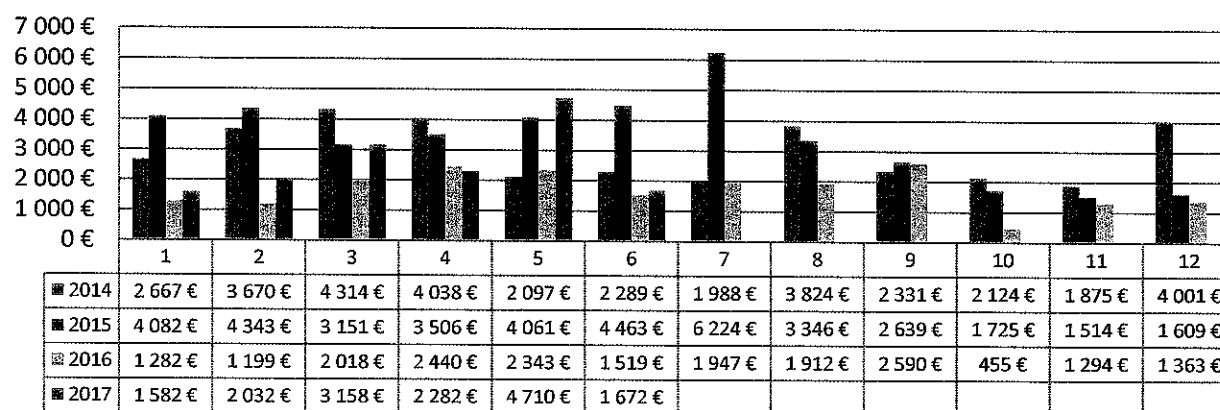
## HEURES SUPPLEMENTAIRES (HS)



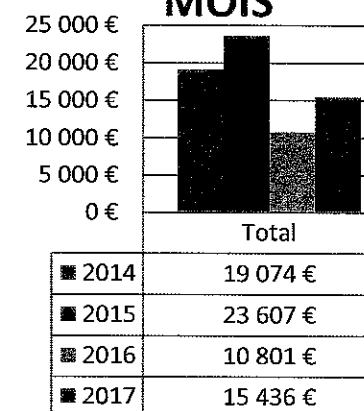
## TOTAL HS SUR 6 MOIS



## HEURES COMPLEMENTAIRES (HC)

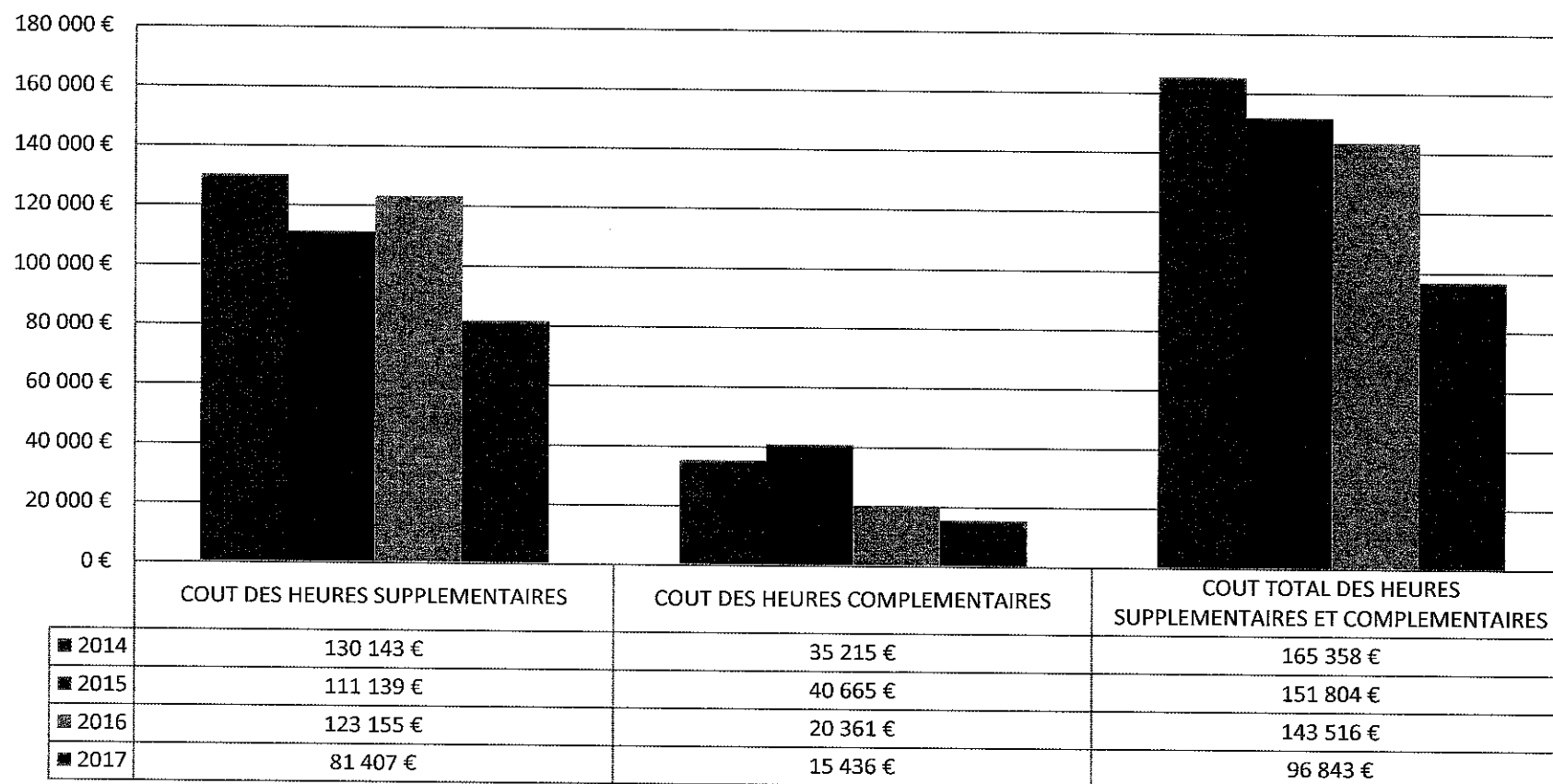


## TOTAL HC SUR 6 MOIS



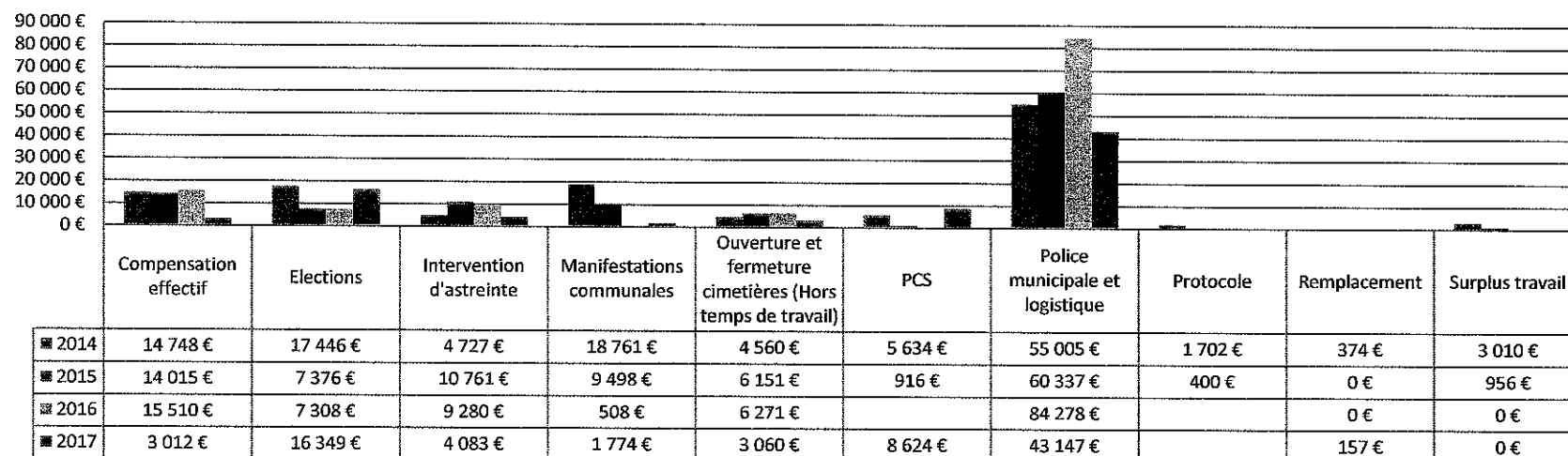
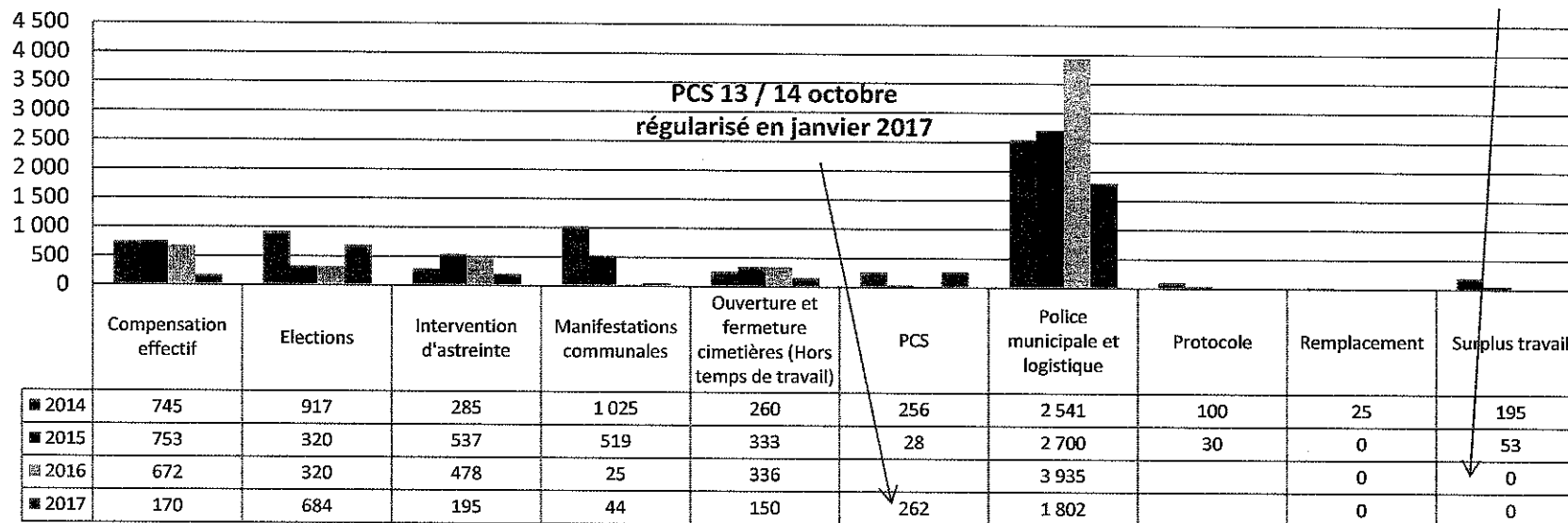
# Coût des heures supplémentaires et complémentaires payées au 30 juin 2017

## RECAPITULATIF ANNUEL

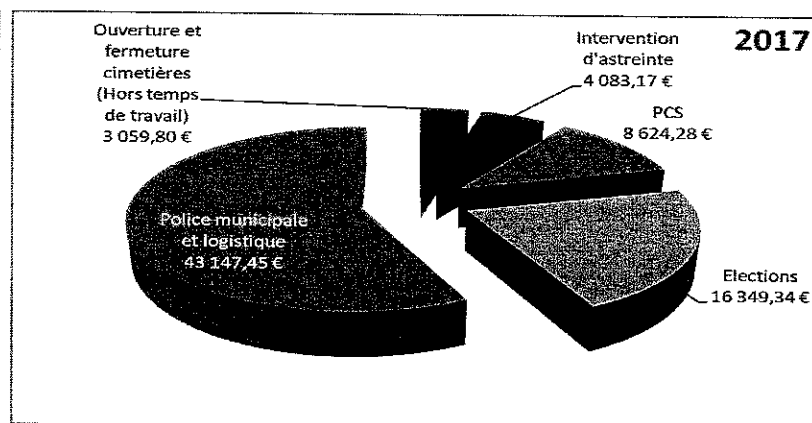
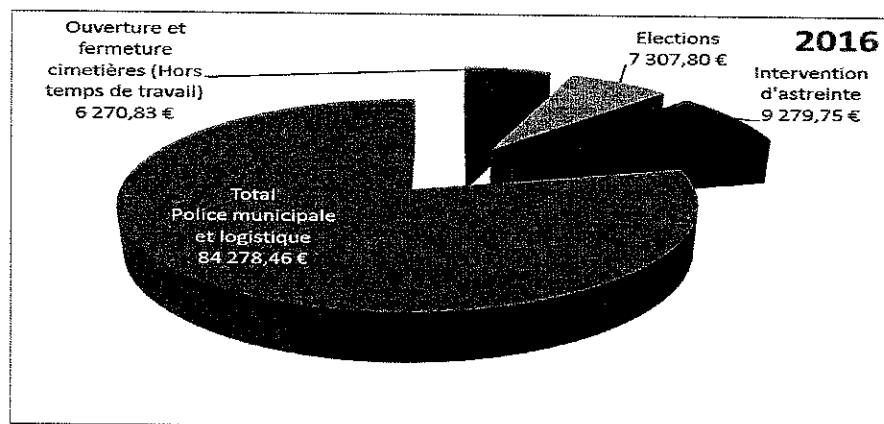
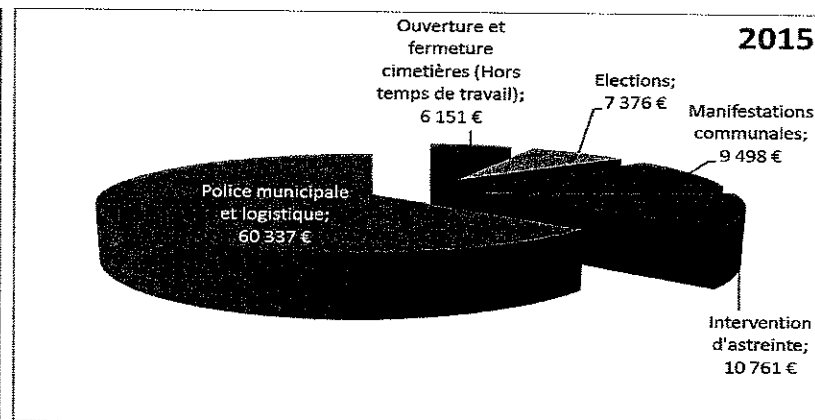
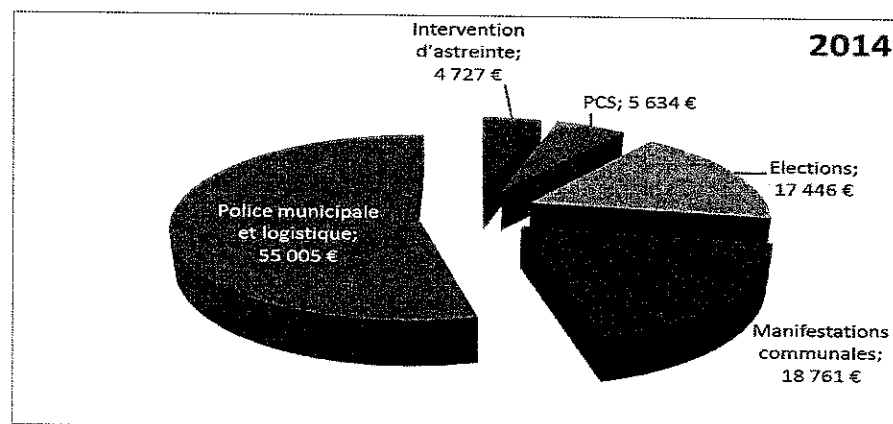


# Heures supplémentaires : répartitions par motifs (Nombre et coût) au 30 juin 2017

Mise en place  
des  
récupérations



## Heures supplémentaires : Top 5 des motifs au 30 juin 2017



# Montant des heures supplémentaires : Répartition par service au 30 juin 2017

| SERVICES                                           | 2014            | 2015           | 2016           | 2017           |
|----------------------------------------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>AFFAIRES GENERALES</b>                          |                 |                |                |                |
| AG - ACCUEIL & POPULATION                          | 4 599 €         | 2 131 €        | 2 038 €        | 2 397 €        |
| AG - SECRETARIAT GENERAL, PROTOCOLE & FESTIVITES   | 1 200 €         | 506 €          |                |                |
| AG - DIRECTION                                     | 546 €           |                |                | 541 €          |
| AG - SECRETARIAT GENERAL                           |                 |                | 430 €          | 1 006 €        |
| AG - INFORMATIQUE                                  |                 |                |                | 201 €          |
| <b>Total AFFAIRES GENERALES</b>                    | <b>6 345 €</b>  | <b>2 637 €</b> | <b>2 468 €</b> | <b>4 145 €</b> |
| <b>CABINET DU MAIRE</b>                            |                 |                |                |                |
| CAB - SECRETARIAT                                  |                 |                | 478 €          | 939 €          |
| CABINET DU MAIRE & DES ELUS                        | 2 442 €         | 2 088 €        |                |                |
| <b>Total CABINET DU MAIRE</b>                      | <b>2 442 €</b>  | <b>2 088 €</b> | <b>478 €</b>   | <b>939 €</b>   |
| <b>COMMANDE PUBLIQUE</b>                           |                 |                |                |                |
| DIRECTION PUBLIQUE                                 | 1 409 €         |                |                |                |
| JURIDIQUE ET COMMANDE PUBLIQUE                     |                 |                | 419 €          |                |
| <b>Total COMMANDE PUBLIQUE</b>                     | <b>1 409 €</b>  |                | <b>419 €</b>   |                |
| <b>COMMUNICATION</b>                               |                 |                |                |                |
| CAB - COMMUNICATION                                |                 |                | 2 320 €        | 846 €          |
| COMMUNICATION                                      | 3 169 €         | 1 983 €        |                |                |
| <b>Total COMMUNICATION</b>                         | <b>3 169 €</b>  | <b>1 983 €</b> | <b>2 320 €</b> | <b>846 €</b>   |
| <b>DEVELOPPEMENT TERRITORIAL</b>                   |                 |                |                |                |
| URBANISME                                          | 3 421 €         | 2 344 €        |                |                |
| DCT - URBANISME                                    |                 |                |                | 841 €          |
| <b>Total DEVELOPPEMENT TERRITORIAL</b>             | <b>3 421 €</b>  | <b>2 344 €</b> |                | <b>841 €</b>   |
| <b>DGS</b>                                         |                 |                |                |                |
| DGS                                                |                 |                |                | 606 €          |
| <b>Total DGS</b>                                   |                 |                |                | <b>606 €</b>   |
| <b>EDUC / ENF / JEUNESSE</b>                       |                 |                |                |                |
| C & E - ACCUEIL ET ADMINISTRATIFS                  | 3 734 €         | 953 €          |                |                |
| C & E - AFFAIRES SCOL ET RESTAURATION              | 395 €           |                |                |                |
| C & E - ATSEM                                      | 817 €           |                |                |                |
| C & E - DIRECTION                                  | 3 430 €         |                |                |                |
| C & E - ENFANCE JEUNESSE                           | 2 792 €         | 662 €          |                |                |
| C & E - ENTRETIEN                                  | 363 €           | 734 €          |                |                |
| C & E - PETITE ENFANCE                             | 963 €           |                |                |                |
| C & E - RESTAURATION                               | 1 147 €         | 409 €          |                |                |
| EEJ - ACCUEIL ET ADMINISTRATIFS                    |                 |                | 949 €          | 1 931 €        |
| EEJ - CENTRE DE LOISIRS ET ACTIVITES PERISCOLAIRES |                 |                | 833 €          | 2 727 €        |
| EEJ - ENTRETIEN                                    |                 |                | 0 €            | 156 €          |
| EEJ - ECOLE DE MUSIQUE                             |                 |                | 165 €          | 339 €          |
| EEJ - RESTAURATION SCOLAIRE                        |                 |                | 0 €            | 0 €            |
| EEJ - SPORT & ASSOCIATIONS SPORTIVES               |                 |                |                | 824 €          |
| EEJ - DIRECTION                                    |                 |                |                | 507 €          |
| EEJ - CRECHE                                       |                 |                |                | 1 005 €        |
| <b>Total EDUC / ENF / JEUNESSE</b>                 | <b>13 641 €</b> | <b>2 759 €</b> | <b>1 947 €</b> | <b>7 488 €</b> |

PCS

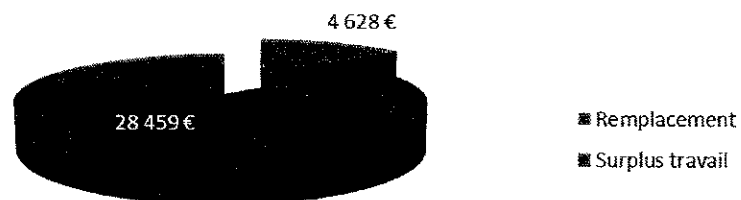
| SERVICES                                     | 2014             | 2015             | 2016             | 2017            |
|----------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| <b>FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES</b>       |                  |                  |                  |                 |
| FI & RH - RESSOURCES HUMAINES                | 3 575 €          | 1 268 €          |                  |                 |
| FI & RH - DIRECTION                          | 5 067 €          | 5 525 €          |                  |                 |
| FI & RH - FINANCES                           | 1 980 €          | 1 284 €          |                  |                 |
| FIRH - FINANCES                              |                  |                  | 442 €            | 970 €           |
| FIRH - RESSOURCES HUMAINES                   |                  |                  | 1 290 €          | 2 837 €         |
| FIRH - DIRECTION                             |                  |                  | 5 730 €          | 1 827 €         |
| <b>Total FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES</b> | <b>10 623 €</b>  | <b>8 076 €</b>   | <b>7 462 €</b>   | <b>5 634 €</b>  |
| <b>FISCALITE ET PORT</b>                     |                  |                  |                  |                 |
| FIS - DIRECTION                              |                  |                  |                  | 599 €           |
| <b>Total FISCALITE ET PORT</b>               |                  |                  |                  | <b>599 €</b>    |
| <b>POLICE MUNICIPALE</b>                     |                  |                  |                  |                 |
| POLICE MUNICIPALE                            | 54 778 €         | 60 337 €         |                  |                 |
| SP - POLICE MUNICIPALE                       |                  |                  | 57 602 €         | 31 595 €        |
| SP - DIRECTION                               |                  |                  | 12 489 €         | 6 341 €         |
| <b>Total POLICE MUNICIPALE</b>               | <b>54 778 €</b>  | <b>60 337 €</b>  | <b>70 091 €</b>  | <b>37 936 €</b> |
| <b>RAYONNEMENT TERRITORIAL</b>               |                  |                  |                  |                 |
| AG - LOGISTIQUE                              | 9 798 €          | 5 917 €          |                  |                 |
| C&E - AFFAIRES CULTURELLES                   | 678 €            | 648 €            |                  |                 |
| RTTA - ECOLE DE MUSIQUE                      |                  |                  | 492 €            |                 |
| RTTA - FESTIVITES ANIMATIONS RECEPTIONS      |                  | 2 261 €          | 5 126 €          |                 |
| RTTA - LOGISTIQUE                            |                  |                  | 10 202 €         |                 |
| RTTA - DIRECTION                             |                  |                  | 1 706 €          |                 |
| RTTA - ASSISTANCE DE DIRECTION               |                  |                  |                  | 1 371 €         |
| <b>Total RAYONNEMENT TERRITORIAL</b>         | <b>10 475 €</b>  | <b>8 825 €</b>   | <b>17 526 €</b>  | <b>1 371 €</b>  |
| <b>SERVICES TECHNIQUES</b>                   |                  |                  |                  |                 |
| ST - ADMINISTRATIF                           | 1 139 €          |                  |                  |                 |
| ST - BALAYEUSE                               | 1 714 €          | 1 486 €          |                  |                 |
| ST - BATIMENTS                               | 3 579 €          | 5 850 €          |                  |                 |
| ST - BUREAU D'ETUDES ET SIG                  | 301 €            |                  |                  |                 |
| ST - CONDUITE D'ENGINS                       | 550 €            | 506 €            |                  |                 |
| ST - DIRECTION                               | 3 037 €          | 2 543 €          |                  | 609 €           |
| ST - ESPACES VERTS                           | 9 305 €          | 10 889 €         |                  |                 |
| ST - INFORMATIQUE                            | 395 €            |                  |                  |                 |
| ST - MAGASIN                                 |                  | 320 €            |                  |                 |
| ST - SERVICES TECHNIQUES                     |                  |                  | 16 459 €         | 13 666 €        |
| ST - VOIRIE                                  | 3 821 €          | 496 €            |                  |                 |
| ST - LOGISTIQUE                              |                  |                  | 3 985 €          | 6 012 €         |
| <b>Total SERVICES TECHNIQUES</b>             | <b>23 840 €</b>  | <b>22 090 €</b>  | <b>20 444 €</b>  | <b>20 287 €</b> |
| <b>SOLIDARITE</b>                            |                  |                  |                  |                 |
| S - DIRECTION                                |                  |                  |                  | 402 €           |
| S - SOLIDARITE                               |                  |                  |                  | 312 €           |
| <b>Total SOLIDARITE</b>                      |                  |                  |                  | <b>714 €</b>    |
| <b>Total général</b>                         | <b>130 143 €</b> | <b>111 139 €</b> | <b>123 155 €</b> | <b>81 407 €</b> |

PCS

Régularisation

## Coût et motifs des heures complémentaires au 30 juin 2017

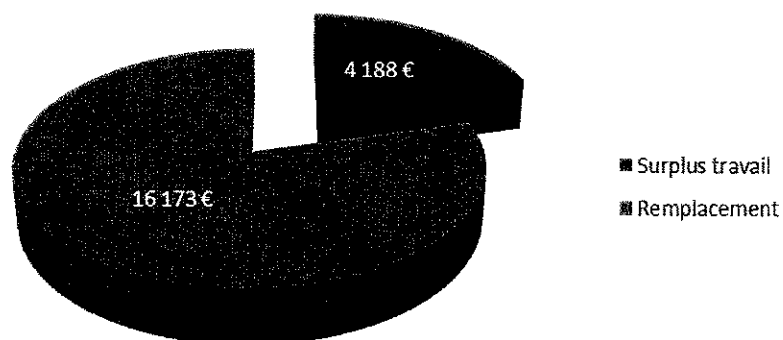
2014



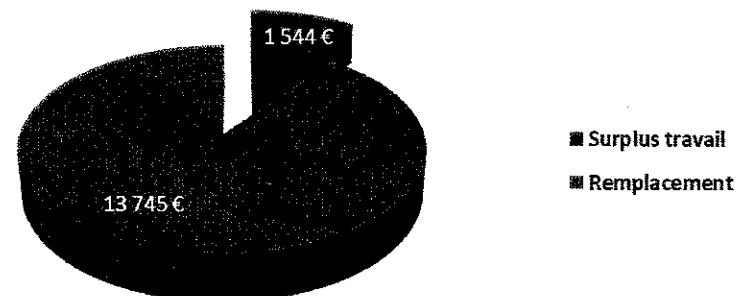
2015



2016



2017



## **7 - ABSENCES :**

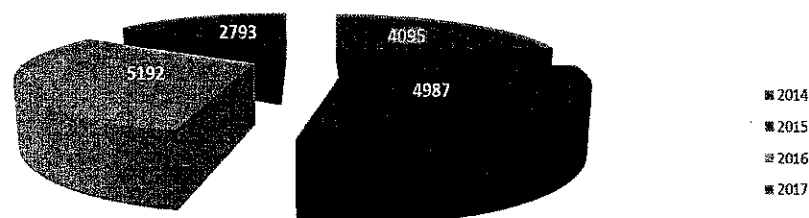
### **Maladies et Accidents du travail**



# Maladies et Accidents de travail

## 2<sup>ème</sup> trimestre 2017

NOMBRE DE JOURS



MOYENNE DES JOURS D'ABSENCES PAR AGENT :

20 jours par an en 2014  
 25 jours par an en 2015  
 25 jours par an en 2016  
 14 jours du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2017

COÛT



MOYENNE DES COÛTS PAR AGENT :

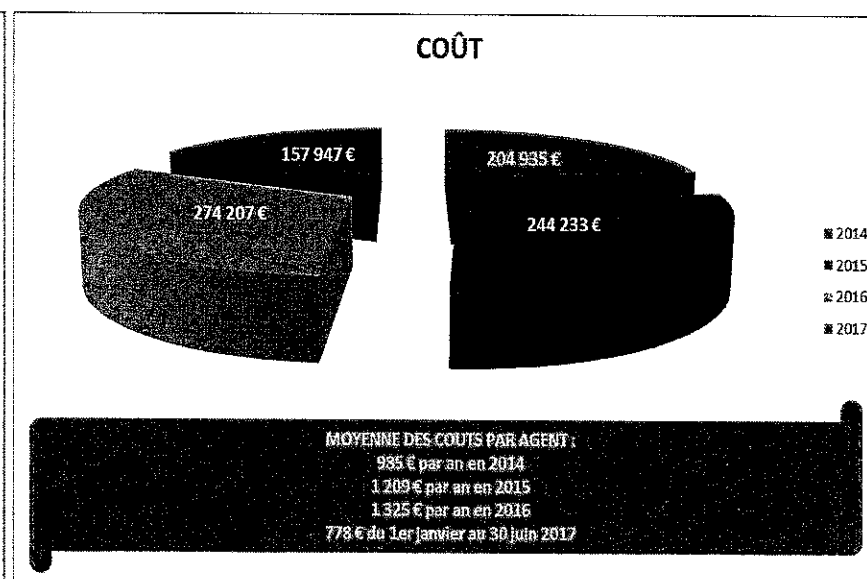
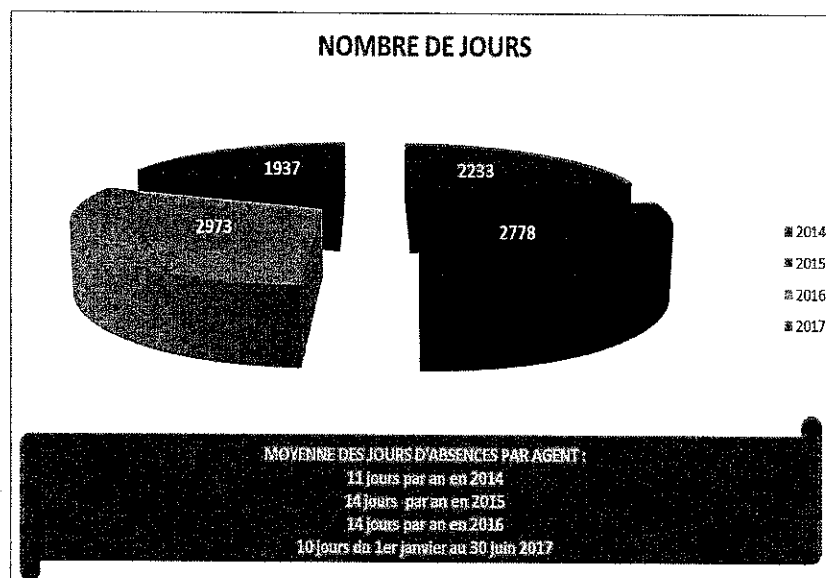
1 755 € par an en 2014  
 2 080 € par an en 2015  
 2 158 € par an en 2016  
 1 113 € du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2017

Modifications des données 2016 et 2017 : mise à jour selon les résultats de la commission de réforme

# Maladies et Accidents de travail

## Hors congés de longues maladies – congés de longues durées et maladies professionnelles

### 2<sup>ème</sup> trimestre 2017



Modifications des données entre 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestre 2017 :

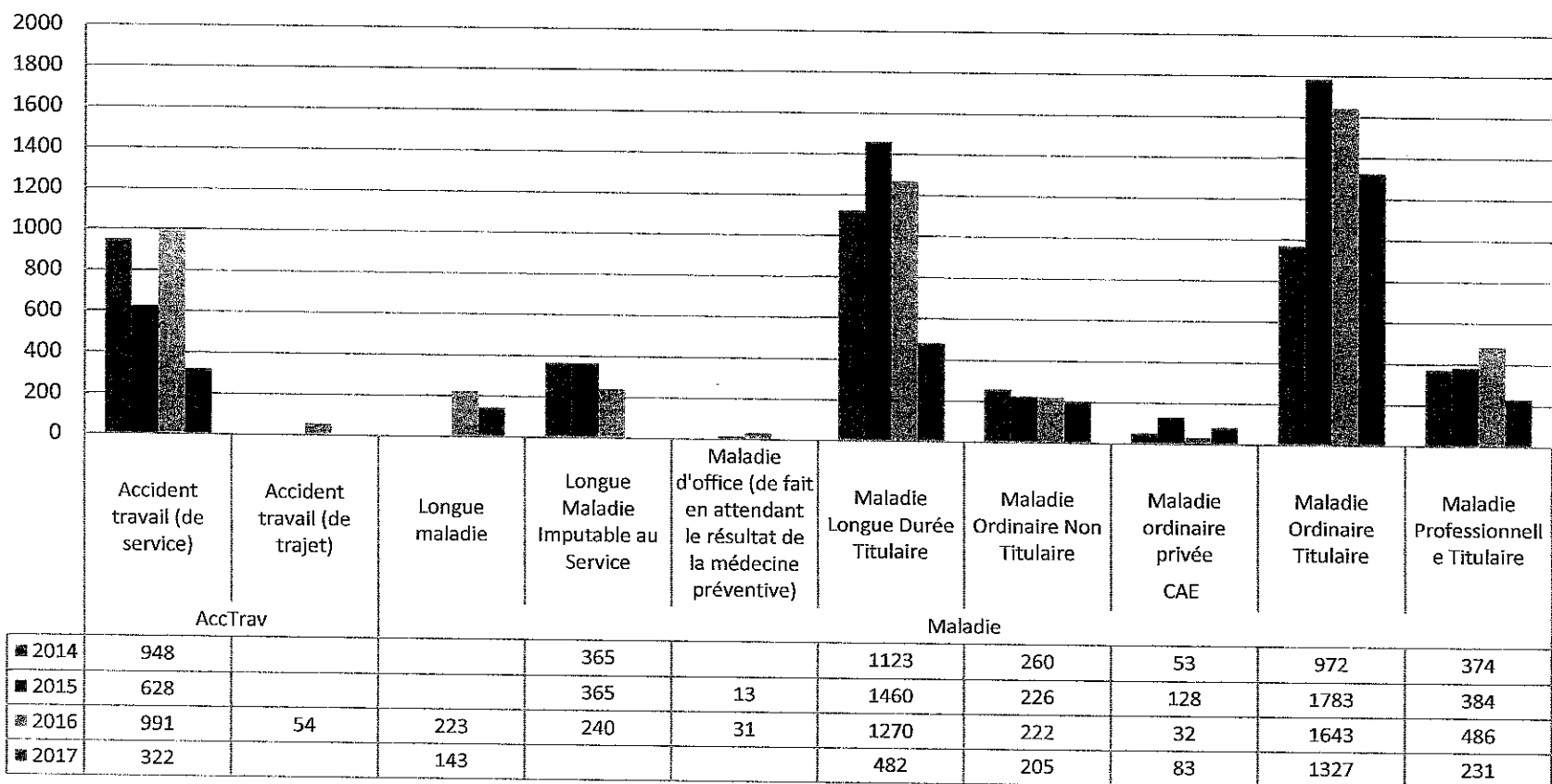
- Requalification accident du travail en maladie professionnelle depuis 2014 – résultat commission de réforme.

# Maladies et Accidents de travail

## Nombre de jours

### 2<sup>ème</sup> trimestre 2017

#### NOMBRE DE JOURS



# Maladies et Accidents de travail

## Nombre de jours au 31 décembre de chaque année

|                 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------|------|------|------|
| NOMBRE D'AGENTS | 208  | 202  | 207  |
| NOMBRE ETP      | 186  | 182  | 183  |

|                                    |             |             |             |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Maladie Professionnelle Titulaire  | 339         | 141         | 452         |
| Accident travail (de service)      | 983         | 871         | 975         |
| Accident travail (de trajet)       |             |             | 70          |
| <b>TOTAL ACCIDENTS DU TRAVAIL</b>  | <b>1322</b> | <b>1012</b> | <b>1497</b> |
| Nombre de jours moyen d'AT / agent | 6,36        | 5,01        | 7,23        |
| Nombre de jours moyen d'AT / ETP   | 7,11        | 5,56        | 8,18        |

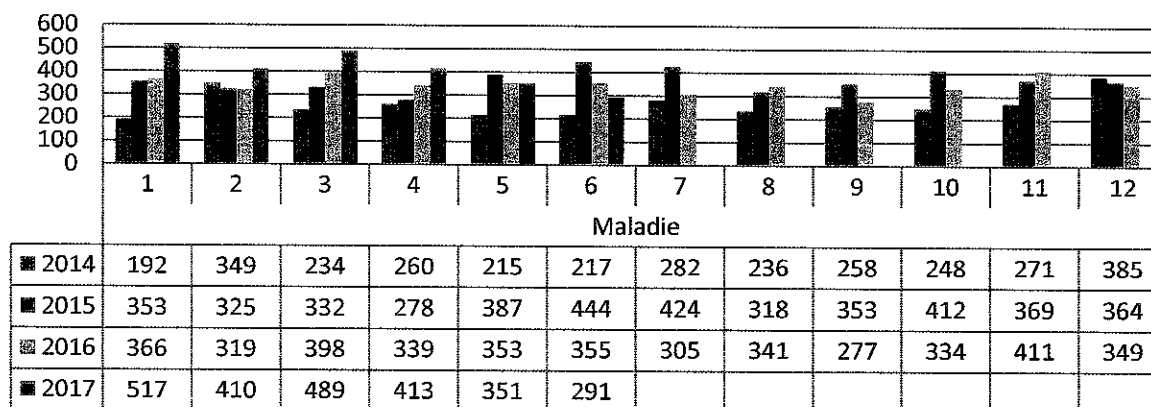
|                                                      |             |             |             |
|------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Maladie Ordinaire Non Titulaire                      | 260         | 226         | 222         |
| Maladie ordinaire privée                             | 53          | 128         | 32          |
| Maladie Ordinaire Titulaire                          | 972         | 1783        | 1675        |
| <b>TOTAL MALADIE ORDINAIRE</b>                       | <b>1285</b> | <b>2137</b> | <b>1929</b> |
| Nombre de jours moyen de maladies ordinaires / agent | 6,18        | 10,58       | 9,32        |
| Nombre de jours moyen de maladies ordinaires / ETP   | 6,91        | 11,74       | 10,54       |

|                                                                               |             |             |             |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Longue maladie                                                                |             |             | 223         |
| Longue Maladie Imputable au Service                                           | 365         | 365         | 240         |
| Maladie d'office (de fait en attendant le résultat de la médecine préventive) |             | 13          | 31          |
| Maladie Longue Durée Titulaire                                                | 1123        | 1460        | 1153        |
| <b>TOTAL CLM / CLD</b>                                                        | <b>1488</b> | <b>1838</b> | <b>1647</b> |
| Nombre de jours moyen de CLM - CLD / agent                                    | 7,15        | 9,10        | 7,96        |
| Nombre de jours moyen de CLM - CLD / ETP                                      | 8,00        | 10,10       | 9,00        |

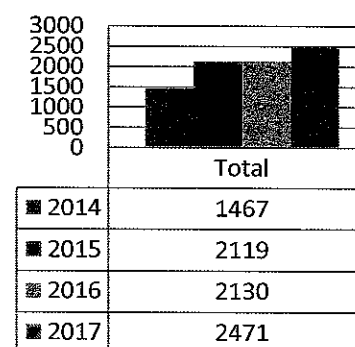
# Maladies et Accidents de travail

## 2ème trimestre 2017

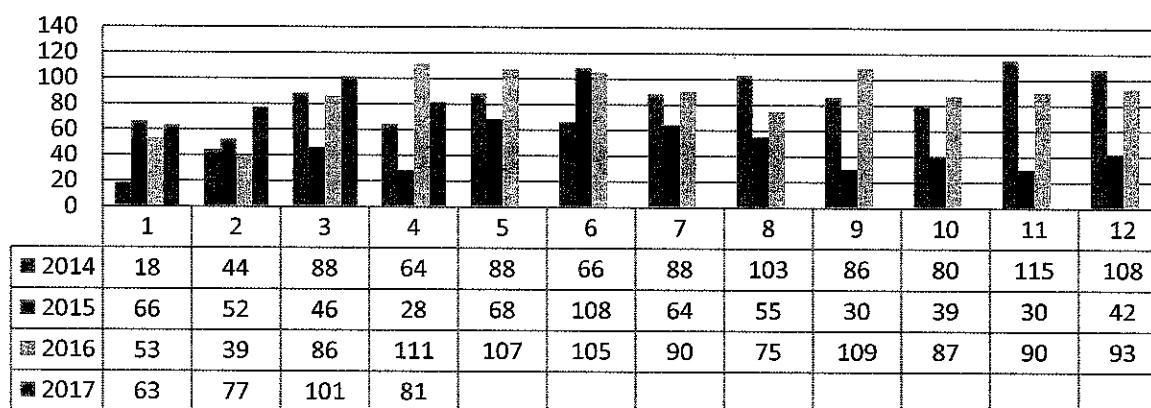
### NOMBRE DE JOURS DE MALADIES



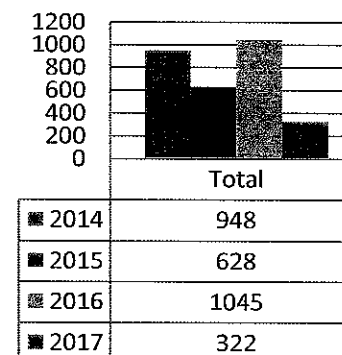
### TOTAL SUR 6 MOIS



### NOMBRE DE JOURS D'ACCIDENT DU TRAVAIL



### TOTAL SUR 6 MOIS

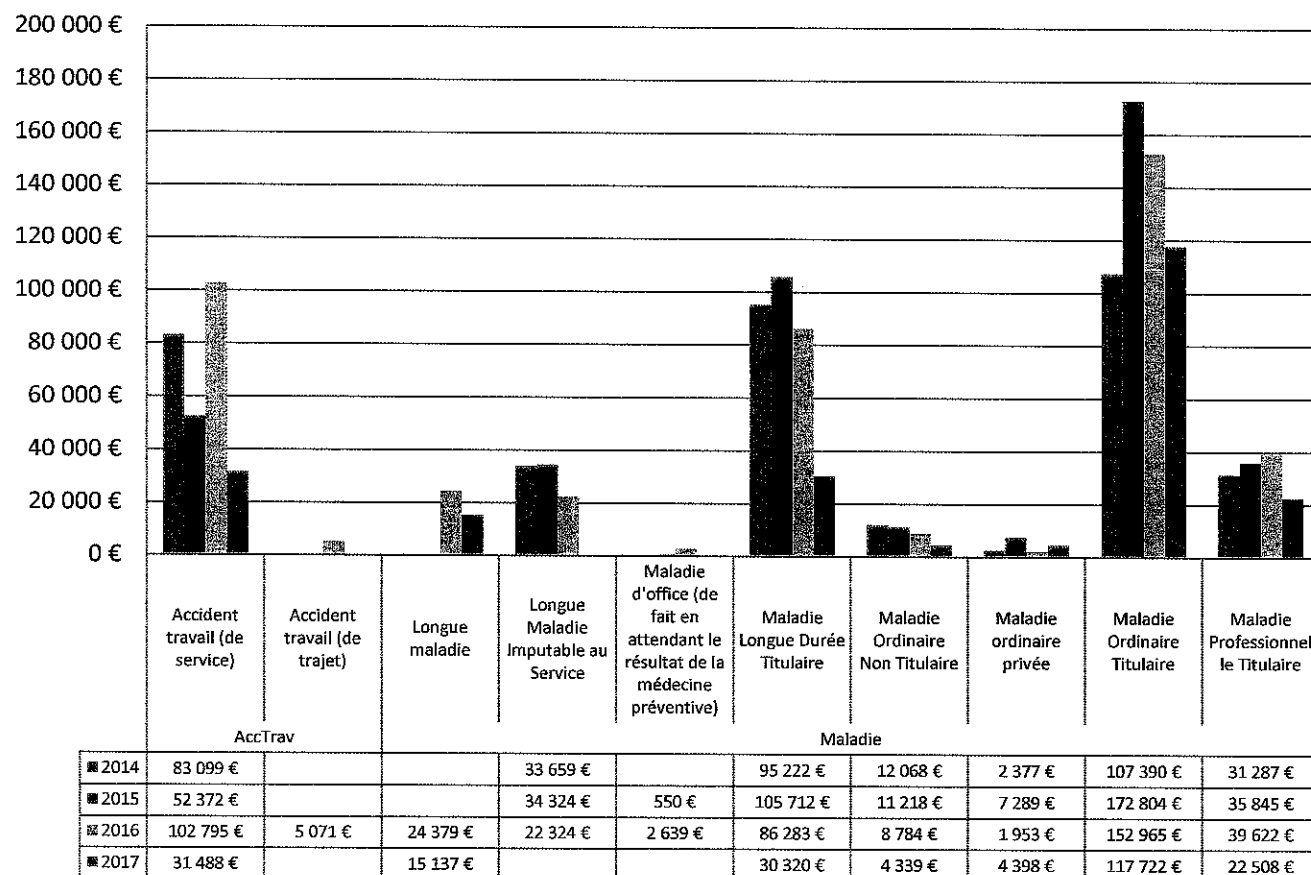


Baisse significative -  
plus d'AT sur mai et  
juin

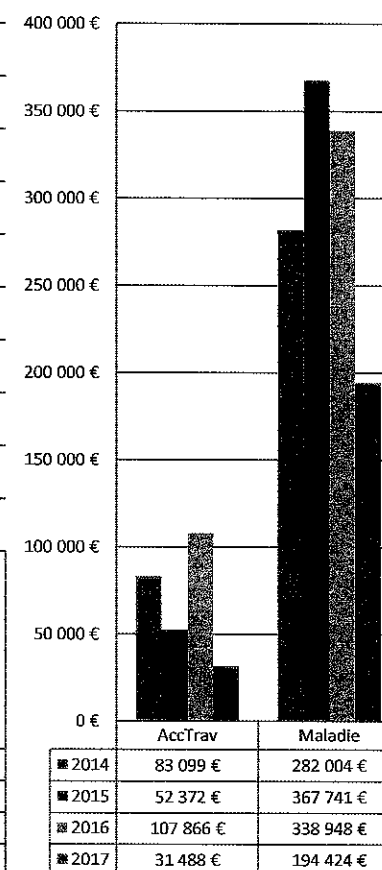
# Maladies et Accidents de travail

## 2ème trimestre 2017

### REPARTITION DES COÛTS



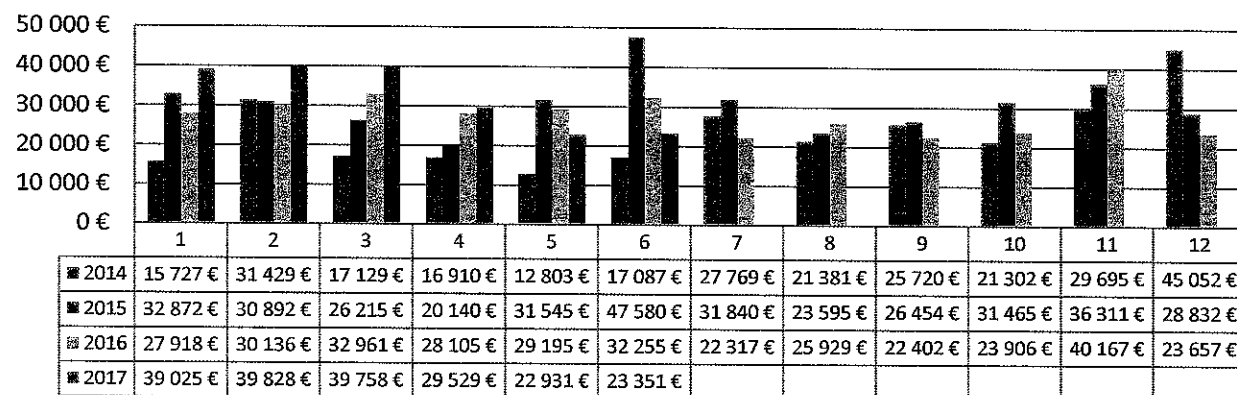
### TOTAL ANNUEL



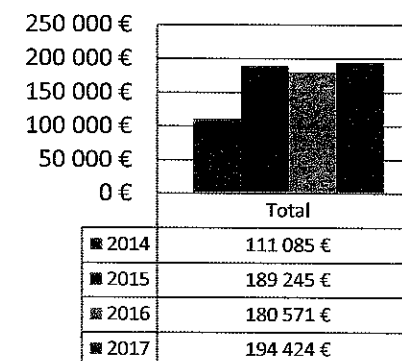
# Maladies et Accidents de travail

## 2ème trimestre 2017

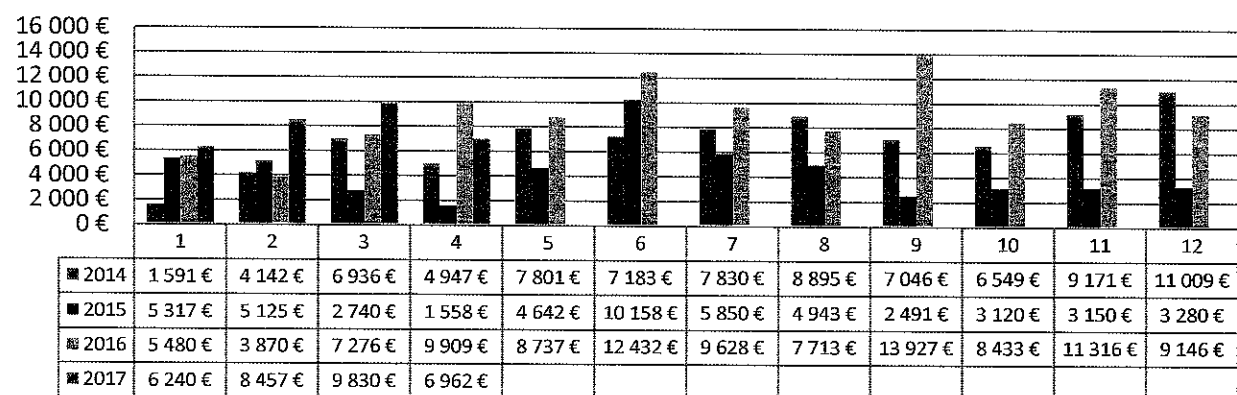
### COÛT DE LA MALADIE



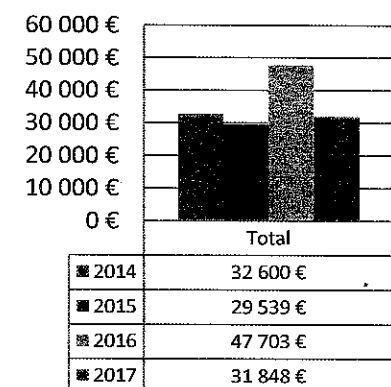
### TOTAL SUR 6 MOIS



### COÛT DES ACCIDENTS DU TRAVAIL



### TOTAL SUR 6 MOIS



↑ COÛT PLUS ÉLEVÉ DU À LA PRIME DE JUIN

## REMBOURSEMENT DES ASSURANCES

### 2ème trimestre 2017

|                              | 2014              | 2015             | 2016              | DU 01/01/2017<br>AU 30/06/2017 |
|------------------------------|-------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|
| Personnel titulaire (6419)   | 162 926,09        | 71 141,50        | 334 041,38        | 22 959,20                      |
| Personnel contractuel (6459) | 6 246,49          | 2 588,20         | 768,91            | 0,00                           |
| <b>Total</b>                 | <b>169 172,58</b> | <b>73 729,70</b> | <b>334 810,29</b> | <b>22 959,20</b>               |

↑  
Régularisation 2015 +  
mise en place du suivi  
des remboursements /  
agent

# TAUX D'ABSENTEISME : Maladie ordinaire par service

## 2ème trimestre 2017

| DIRECTIONS / SERVICES                              | NOMBRE DE JOURS |             |             |                             | TAUX D'ABSENTEISME / NOMBRE ETP |             |             |                             |
|----------------------------------------------------|-----------------|-------------|-------------|-----------------------------|---------------------------------|-------------|-------------|-----------------------------|
|                                                    | 2014            | 2015        | 2016        | DU 01/01/2017 AU 30/06/2017 | 2014                            | 2015        | 2016        | DU 01/01/2017 AU 30/06/2017 |
| <b>AFFAIRES GENERALES</b>                          |                 |             |             |                             |                                 |             |             |                             |
| AG - ACCUEIL & POPULATION                          | 20              | 80          | 91          | 8                           | 0,05                            | 0,19        | 0,22        | 0,04                        |
| AG - DIRECTION                                     | 3               | 12          | 0           | 1                           | 0,01                            | 0,03        | 0,00        | 0,01                        |
| AG - INFORMATIQUE                                  | 0               | 0           | 0           | 9                           | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,05                        |
| AG - SECRETARIAT GENERAL, PROTOCOLE & FESTIVITES   | 0               | 1           | 0           | 0                           | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                        |
| AG - SECRETARIAT GENERAL                           | 0               | 0           | 14          | 77                          | 0,00                            | 0,00        | 0,03        | 0,39                        |
| <b>Total AFFAIRES GENERALES</b>                    | <b>23</b>       | <b>93</b>   | <b>105</b>  | <b>95</b>                   | <b>0,05</b>                     | <b>0,22</b> | <b>0,25</b> | <b>0,48</b>                 |
| <b>CABINET DU MAIRE</b>                            |                 |             |             |                             |                                 |             |             |                             |
| CAB - SECRETARIAT                                  | 0               | 0           | 7           | 0                           | 0,00                            | 0,00        | 0,02        | 0,00                        |
| CABINET DU MAIRE & DES ELUS                        | 0               | 67          | 0           | 0                           | 0,00                            | 0,16        | 0,00        | 0,00                        |
| <b>Total CABINET DU MAIRE</b>                      | <b>0</b>        | <b>67</b>   | <b>7</b>    | <b>0</b>                    | <b>0,00</b>                     | <b>0,16</b> | <b>0,02</b> | <b>0,00</b>                 |
| <b>COMMUNICATION</b>                               |                 |             |             |                             |                                 |             |             |                             |
| CAB - COMMUNICATION                                | 2               | 2           | 0           | 4                           | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,02                        |
| <b>Total COMMUNICATION</b>                         | <b>2</b>        | <b>2</b>    | <b>0</b>    | <b>4</b>                    | <b>0,00</b>                     | <b>0,00</b> | <b>0,00</b> | <b>0,02</b>                 |
| <b>DEVELOPPEMENT TERRITORIAL</b>                   |                 |             |             |                             |                                 |             |             |                             |
| DCT - DIRECTION                                    | 0               | 0           | 20          | 20                          | 0,00                            | 0,00        | 0,05        | 0,10                        |
| DCT - URBANISME                                    | 0               | 0           | 10          | 28                          | 0,00                            | 0,00        | 0,02        | 0,14                        |
| URBANISME                                          | 32              | 32          | 0           | 0                           | 0,07                            | 0,08        | 0,00        | 0,00                        |
| <b>Total DEVELOPPEMENT TERRITORIAL</b>             | <b>32</b>       | <b>32</b>   | <b>30</b>   | <b>48</b>                   | <b>0,07</b>                     | <b>0,08</b> | <b>0,07</b> | <b>0,24</b>                 |
| <b>EDUC / ENF / JEUNESSE</b>                       |                 |             |             |                             |                                 |             |             |                             |
| EEJ - ACCUEIL ET ADMINISTRATIFS                    | 46              | 35          | 47          | 148                         | 0,11                            | 0,08        | 0,11        | 0,74                        |
| EEJ - ATSEM                                        | 31              | 122         | 348         | 58                          | 0,07                            | 0,29        | 0,83        | 0,29                        |
| EEJ - CENTRE DE LOISIRS ET ACTIVITES PERISCOLAIRES | 81              | 178         | 458         | 318                         | 0,19                            | 0,43        | 1,09        | 1,59                        |
| EEJ - CRECHE                                       | 316             | 56          | 110         | 74                          | 0,74                            | 0,13        | 0,26        | 0,37                        |
| EEJ - DIRECTION                                    | 0               | 2           | 3           | 5                           | 0,00                            | 0,00        | 0,01        | 0,03                        |
| EEJ - ENTRETIEN                                    | 110             | 544         | 191         | 31                          | 0,26                            | 1,30        | 0,45        | 0,16                        |
| EEJ - REGIE CENTRALE ET FINANCES                   | 5               | 6           | 0           | 0                           | 0,01                            | 0,01        | 0,00        | 0,00                        |
| EEJ - RESTAURATION SCOLAIRE                        | 48              | 244         | 7           | 26                          | 0,11                            | 0,58        | 0,02        | 0,13                        |
| EEJ - AFFAIRES SCOL ET RESTAURATION                | 0               | 0           | 0           | 3                           | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,02                        |
| EEJ - SPORT & ASSOCIATIONS SPORTIVES               | 0               | 0           | 101         | 189                         | 0,00                            | 0,00        | 0,24        | 0,95                        |
| EEJ - ECOLE DE MUSIQUE                             | 0               | 0           | 0           | 30                          | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,15                        |
| <b>Total EDUC / ENF / JEUNESSE</b>                 | <b>637</b>      | <b>1187</b> | <b>1263</b> | <b>882</b>                  | <b>1,49</b>                     | <b>2,84</b> | <b>3,01</b> | <b>4,42</b>                 |
| <b>FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES</b>             |                 |             |             |                             |                                 |             |             |                             |
| FIRH - DIRECTION                                   | 6               | 0           | 12          | 0                           | 0,01                            | 0,00        | 0,03        | 0,00                        |
| FIRH - FINANCES                                    | 0               | 4           | 8           | 0                           | 0,00                            | 0,01        | 0,02        | 0,00                        |
| FIRH - RESSOURCES HUMAINES                         | 0               | 25          | 9           | 2                           | 0,00                            | 0,06        | 0,02        | 0,01                        |
| <b>Total FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES</b>       | <b>6</b>        | <b>29</b>   | <b>29</b>   | <b>2</b>                    | <b>0,01</b>                     | <b>0,07</b> | <b>0,07</b> | <b>0,01</b>                 |

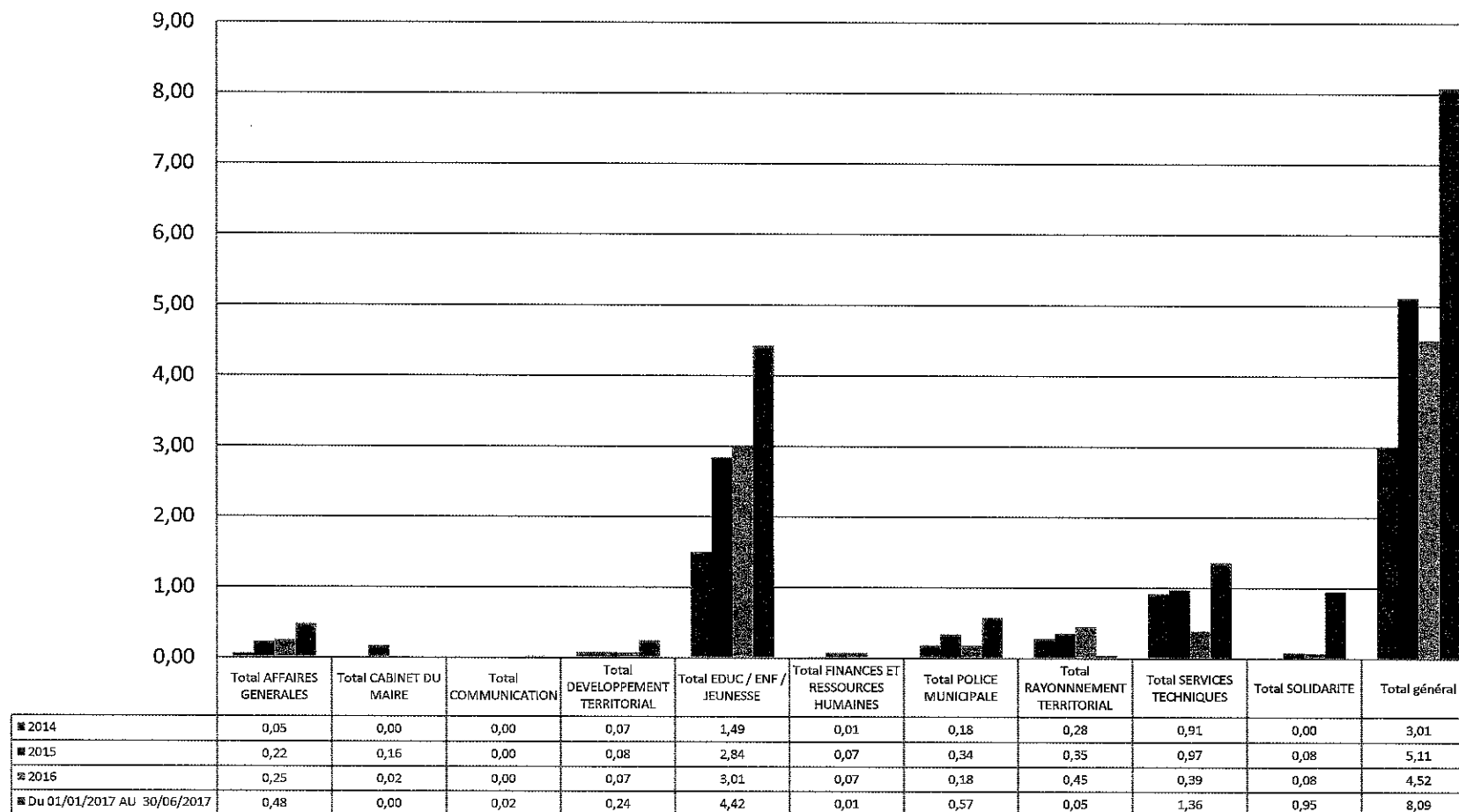
Taux d'absentéisme = Nombre d'heures de travail perdues au titre de la maladie / Nombre d'heures qui auraient dû être travaillées x 100

## TAUX D'ABSENTEISME : Maladie ordinaire par service 2ème trimestre 2017

| DIRECTIONS / SERVICES                   | NOMBRE DE JOURS |             |             |                                | TAUX D'ABSENTEISME / NOMBRE ETP |             |             |                                |
|-----------------------------------------|-----------------|-------------|-------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------|-------------|--------------------------------|
|                                         | 2014            | 2015        | 2016        | DU 01/01/2017<br>AU 30/06/2017 | 2014                            | 2015        | 2016        | DU 01/01/2017<br>AU 30/06/2017 |
| <b>POLICE MUNICIPALE</b>                |                 |             |             |                                |                                 |             |             |                                |
| SP - POLICE MUNICIPALE                  | 77              | 140         | 76          | 114                            | 0,18                            | 0,34        | 0,18        | 0,57                           |
| <b>Total POLICE MUNICIPALE</b>          | <b>77</b>       | <b>140</b>  | <b>76</b>   | <b>114</b>                     | <b>0,18</b>                     | <b>0,34</b> | <b>0,18</b> | <b>0,57</b>                    |
| <b>RAYONNEMENT TERRITORIAL</b>          |                 |             |             |                                |                                 |             |             |                                |
| AG - LOGISTIQUE                         | 0               | 5           | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,01        | 0,00        | 0,00                           |
| ASS SPORTIVES                           | 2               | 0           | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| C & E - SPORT                           | 13              | 34          | 0           | 0                              | 0,03                            | 0,08        | 0,00        | 0,00                           |
| C&E - AFFAIRES CULTURELLES              | 104             | 109         | 0           | 0                              | 0,24                            | 0,26        | 0,00        | 0,00                           |
| RTTA - ECOLE DE MUSIQUE                 | 0               | 0           | 55          | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,13        | 0,00                           |
| RTTA - FESTIVITES ANIMATIONS RECEPTIONS | 0               | 0           | 98          | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,23        | 0,00                           |
| RTTA - LOGISTIQUE                       | 0               | 0           | 8           | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,02        | 0,00                           |
| RTTA - SPORT                            | 0               | 0           | 29          | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,07        | 0,00                           |
| RTTA - DIRECTION                        | 0               | 0           | 0           | 9                              | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,05                           |
| <b>Total RAYONNEMENT TERRITORIAL</b>    | <b>119</b>      | <b>148</b>  | <b>190</b>  | <b>9</b>                       | <b>0,28</b>                     | <b>0,35</b> | <b>0,45</b> | <b>0,05</b>                    |
| <b>SERVICES TECHNIQUES</b>              |                 |             |             |                                |                                 |             |             |                                |
| ST - ADMINISTRATIF                      | 0               | 59          | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,14        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - ADMINISTRATIF & LOGISTIQUE         | 2               | 0           | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - BALAYEUSE                          | 11              | 6           | 0           | 0                              | 0,03                            | 0,01        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - BATIMENTS                          | 156             | 132         | 0           | 0                              | 0,37                            | 0,32        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - CELLULE ADMINISTRATIVE             | 1               | 0           | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - CONDUITE D'ENGINS                  | 0               | 2           | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - DIRECTION                          | 32              | 0           | 0           | 0                              | 0,07                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - EQUIPEMENTS SPORTIFS               | 18              | 0           | 0           | 0                              | 0,04                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - ESPACES PUBLICS                    | 68              | 0           | 0           | 0                              | 0,16                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - ESPACES VERTS                      | 71              | 106         | 0           | 0                              | 0,17                            | 0,25        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - INFORMATIQUE                       | 15              | 37          | 0           | 0                              | 0,04                            | 0,09        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - LOGISTIQUE                         | 0               | 0           | 0           | 11                             | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,06                           |
| ST - MAGASIN                            | 0               | 7           | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,02        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - NTIC                               | 9               | 0           | 0           | 0                              | 0,02                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - SERVICES TECHNIQUES                | 0               | 32          | 163         | 260                            | 0,00                            | 0,08        | 0,39        | 1,30                           |
| ST - VOIRIE                             | 6               | 24          | 0           | 0                              | 0,01                            | 0,06        | 0,00        | 0,00                           |
| <b>Total SERVICES TECHNIQUES</b>        | <b>389</b>      | <b>405</b>  | <b>163</b>  | <b>271</b>                     | <b>0,91</b>                     | <b>0,97</b> | <b>0,39</b> | <b>1,36</b>                    |
| <b>SOLIDARITE</b>                       |                 |             |             |                                |                                 |             |             |                                |
| CCAS                                    | 0               | 34          | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,08        | 0,00        | 0,00                           |
| S - SOLIDARITE                          | 0               | 0           | 1           | 190                            | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,95                           |
| S - DIRECTION                           | 0               | 0           | 31          | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,07        | 0,00                           |
| <b>Total SOLIDARITE</b>                 | <b>0</b>        | <b>34</b>   | <b>32</b>   | <b>190</b>                     | <b>0,00</b>                     | <b>0,08</b> | <b>0,08</b> | <b>0,95</b>                    |
| <b>Total général</b>                    | <b>1285</b>     | <b>2137</b> | <b>1897</b> | <b>1615</b>                    | <b>3,01</b>                     | <b>5,11</b> | <b>4,52</b> | <b>8,09</b>                    |

Taux d'absentéisme = Nombre d'heures de travail perdues au titre de la maladie / Nombre d'heures qui auraient dû être travaillées x 100

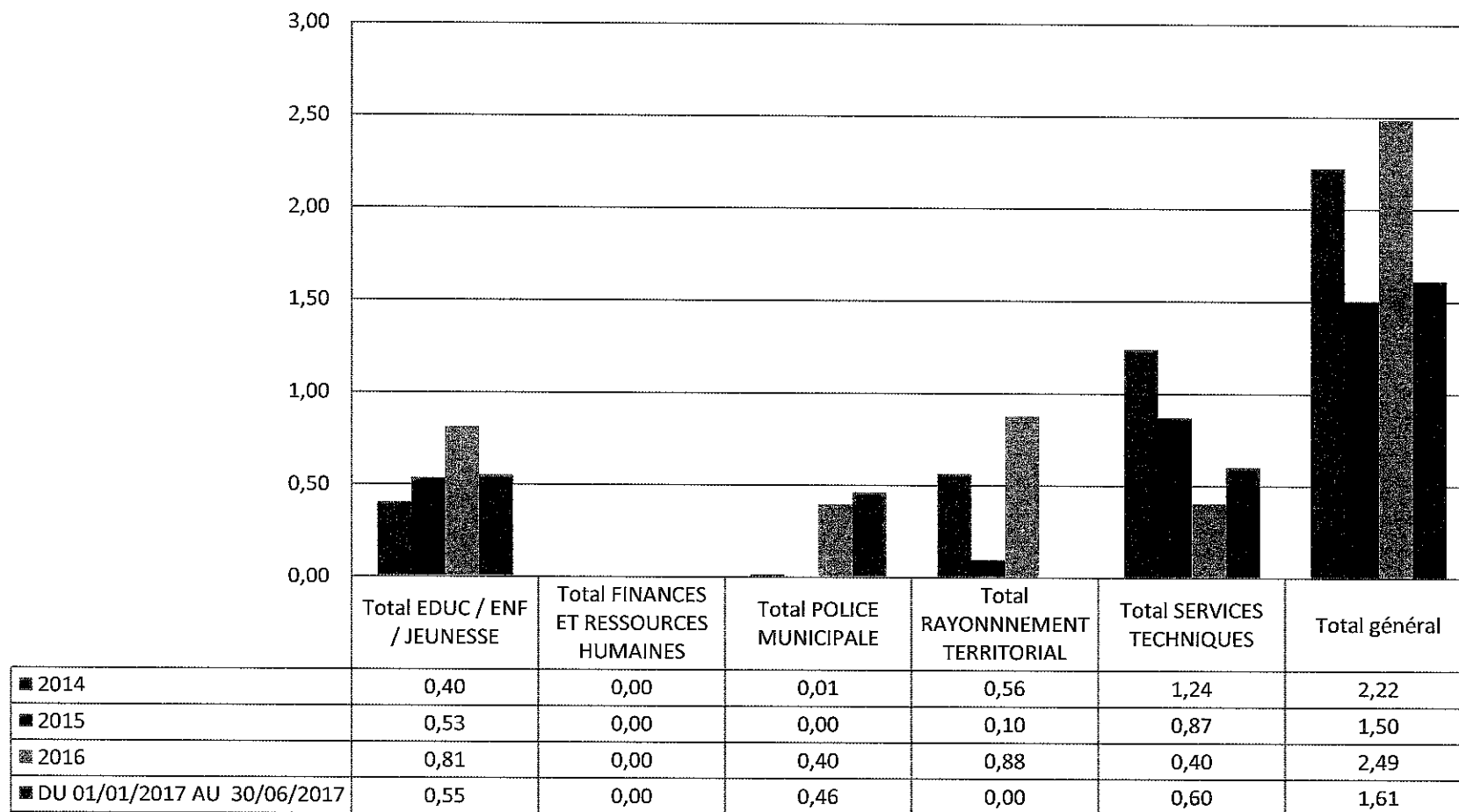
## TAUX D'ABSENTEISME : Maladie ordinaire par service 2ème trimestre 2017



## TAUX D'ABSENTEISME : Accident du travail par service 2ème trimestre 2017

| DIRECTIONS / SERVICES                              | NOMBRE DE JOURS |            |             |                                | TAUX D'ABSENTEISME / NOMBRE ETP |             |             |                                |
|----------------------------------------------------|-----------------|------------|-------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------|-------------|--------------------------------|
|                                                    | 2014            | 2015       | 2016        | DU 01/01/2017<br>AU 30/06/2017 | 2014                            | 2015        | 2016        | DU 01/01/2017<br>AU 30/06/2017 |
| <b>EDUC / ENF / JEUNESSE</b>                       |                 |            |             |                                |                                 |             |             |                                |
| EEJ - CENTRE DE LOISIRS ET ACTIVITES PERISCOLAIRES | 100             | 28         | 25          | 0                              | 0,23                            | 0,07        | 0,06        | 0,00                           |
| EEJ - CRECHE                                       | 0               | 0          | 302         | 110                            | 0,00                            | 0,00        | 0,72        | 0,55                           |
| EEJ - ENTRETIEN                                    | 72              | 61         | 14          | 0                              | 0,17                            | 0,15        | 0,03        | 0,00                           |
| EEJ - RESTAURATION SCOLAIRE                        | 0               | 134        | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,32        | 0,00        | 0,00                           |
| <b>Total EDUC / ENF / JEUNESSE</b>                 | <b>172</b>      | <b>223</b> | <b>341</b>  | <b>110</b>                     | <b>0,40</b>                     | <b>0,53</b> | <b>0,81</b> | <b>0,55</b>                    |
| <b>FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES</b>             |                 |            |             |                                |                                 |             |             |                                |
| FIRH - RESSOURCES HUMAINES                         | 0               | 2          | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| <b>Total FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES</b>       | <b>0</b>        | <b>2</b>   | <b>0</b>    | <b>0</b>                       | <b>0,00</b>                     | <b>0,00</b> | <b>0,00</b> | <b>0,00</b>                    |
| <b>POLICE MUNICIPALE</b>                           |                 |            |             |                                |                                 |             |             |                                |
| SP - POLICE MUNICIPALE                             | 6               | 0          | 133         | 92                             | 0,01                            | 0,00        | 0,32        | 0,46                           |
| SP - DIRECTION                                     | 0               | 0          | 33          | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,08        | 0,00                           |
| <b>Total POLICE MUNICIPALE</b>                     | <b>6</b>        | <b>0</b>   | <b>166</b>  | <b>92</b>                      | <b>0,01</b>                     | <b>0,00</b> | <b>0,40</b> | <b>0,46</b>                    |
| <b>RAYONNEMENT TERRITORIAL</b>                     |                 |            |             |                                |                                 |             |             |                                |
| AG - LOGISTIQUE                                    | 238             | 40         | 0           | 0                              | 0,56                            | 0,10        | 0,00        | 0,00                           |
| C & E - SPORT                                      | 3               | 0          | 0           | 0                              | 0,01                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| RTTA - LOGISTIQUE                                  | 0               | 0          | 225         | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,54        | 0,00                           |
| RTTA - SPORT                                       | 0               | 0          | 143         | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,34        | 0,00                           |
| <b>Total RAYONNEMENT TERRITORIAL</b>               | <b>241</b>      | <b>40</b>  | <b>368</b>  | <b>0</b>                       | <b>0,56</b>                     | <b>0,10</b> | <b>0,88</b> | <b>0,00</b>                    |
| <b>SERVICES TECHNIQUES</b>                         |                 |            |             |                                |                                 |             |             |                                |
| ST - BALAYEUSE                                     | 0               | 16         | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,04        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - BATIMENTS                                     | 236             | 81         | 0           | 0                              | 0,55                            | 0,19        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - CONDUITE D'ENGINS                             | 24              | 0          | 0           | 0                              | 0,06                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - EQUIPEMENTS SPORTIFS                          | 11              | 0          | 0           | 0                              | 0,03                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - ESPACES PUBLICS                               | 30              | 0          | 0           | 0                              | 0,07                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - ESPACES VERTS                                 | 96              | 37         | 0           | 0                              | 0,22                            | 0,09        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - LOGISTIQUE                                    | 132             | 0          | 141         | 120                            | 0,31                            | 0,00        | 0,34        | 0,60                           |
| ST - MAGASIN                                       | 0               | 1          | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,00        | 0,00                           |
| ST - SERVICES TECHNIQUES                           | 0               | 0          | 29          | 0                              | 0,00                            | 0,00        | 0,07        | 0,00                           |
| ST - VOIRIE                                        | 0               | 228        | 0           | 0                              | 0,00                            | 0,55        | 0,00        | 0,00                           |
| <b>Total SERVICES TECHNIQUES</b>                   | <b>529</b>      | <b>363</b> | <b>170</b>  | <b>120</b>                     | <b>1,24</b>                     | <b>0,87</b> | <b>0,40</b> | <b>0,60</b>                    |
| <b>Total général</b>                               | <b>948</b>      | <b>628</b> | <b>1045</b> | <b>322</b>                     | <b>2,22</b>                     | <b>1,50</b> | <b>2,49</b> | <b>1,61</b>                    |

## TAUX D'ABSENTEISME : Accident du travail par service 2ème trimestre 2017



# **Proportion des Congés de Longue Maladie et Congés de Maladie Longue Durée / ensemble des maladies en nombre d'agents**

**Au 31 décembre de chaque année**

| Année | Nombre d'agents en CLM et CLD | Nombre d'agents en CLM, CLD et CMO | Proportion des CLM et CLD / ensemble des maladies |
|-------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 2014  | 6                             | 75                                 | 8,00%                                             |
| 2015  | 5                             | 111                                | 4,50%                                             |
| 2016  | 6                             | 93                                 | 6,45%                                             |

# Taux de remplacement des agents pour raisons médicales au 31 décembre 2016

## LES OBJECTIFS

- Évaluer les reports de charges de travail au sein de l'organisation.
- Observer les coûts des remplacements des agents absents pour raisons médicales.

- Effectif total :

| Année | Nombre d'agents absent remplacées pour raisons médicales | Nombre total d'agents absents pour raison médicales | Taux de remplacement |
|-------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------|
| 2016  | 13                                                       | 102                                                 | 12,75%               |

- Répartition par Service :

| Service                                            | Nombre d'agents absent remplacées pour raisons médicales | Nombre total d'agents absents pour raison médicales | Taux de remplacement |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------|
| EEJ - ATSEM                                        | 2                                                        | 102                                                 | 1,96%                |
| EEJ - Centre de loisirs et activités périscolaires | 1                                                        | 102                                                 | 0,98%                |
| EEJ - Crèche                                       | 5                                                        | 102                                                 | 4,90%                |
| EEJ - Ecole de musique                             | 1                                                        | 102                                                 | 0,98%                |
| EEJ - Entretien                                    | 2                                                        | 102                                                 | 1,96%                |
| EEJ - Restaurant scolaire                          | 1                                                        | 102                                                 | 0,98%                |
| EEJ - Sport et associations sportives              | 1                                                        | 102                                                 | 0,98%                |

## Taux de remplacement des agents pour raisons médicales au 31 décembre 2016

- Répartition par filière

| Filière                      | Nombre d'agents absent remplacées pour raisons médicales | Nombre total d'agents absents pour raison médicales | Taux de remplacement |
|------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------|
| Animation                    | 1                                                        | 102                                                 | 0,98%                |
| Culturelle                   | 1                                                        | 102                                                 | 0,98%                |
| <b>Médico-Sociale</b>        | <b>4</b>                                                 | <b>102</b>                                          | <b>3,92%</b>         |
| Sociale                      | 2                                                        | 102                                                 | 1,96%                |
| <b>Technique (Entretien)</b> | <b>5</b>                                                 | <b>102</b>                                          | <b>4,90%</b>         |

- Répartition par motif d'absence :

| Motif d'absence                       | Nombre d'agents absent remplacées pour raisons médicales | Nombre total d'agents absents pour raison médicales | Taux de remplacement |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------|
| Accident de travail                   | 2                                                        | 102                                                 | 1,96%                |
| <b>Congé de longue durée (Crèche)</b> | <b>3</b>                                                 | <b>102</b>                                          | <b>2,94%</b>         |
| Congé de longue maladie               | 2                                                        | 102                                                 | 1,96%                |
| <b>Maladie ordinaire</b>              | <b>5</b>                                                 | <b>102</b>                                          | <b>4,90%</b>         |
| Maladie professionnelle               | 1                                                        | 102                                                 | 0,98%                |

- Répartition par type d'emploi :

| Type d'emploi | Nombre d'agents absent remplacées pour raisons médicales | Nombre total d'agents absents pour raison médicales | Taux de remplacement |
|---------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------|
| Permanent     | 13                                                       | 102                                                 | 12,75%               |

- Répartition par statut :

| Statut    | Nombre d'agents absent remplacées pour raisons médicales | Nombre total d'agents absents pour raison médicales | Taux de remplacement |
|-----------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------|
| Titulaire | 13                                                       | 102                                                 | 12,75%               |

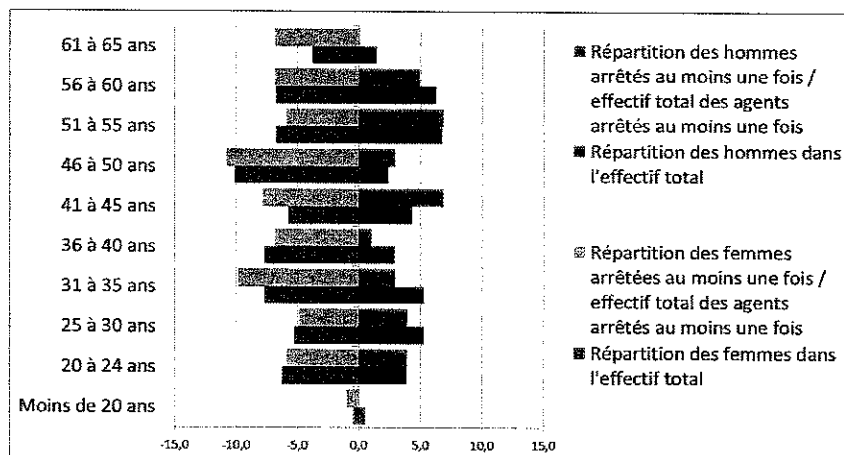
# PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS ABSENTS

## Au 31 décembre 2016

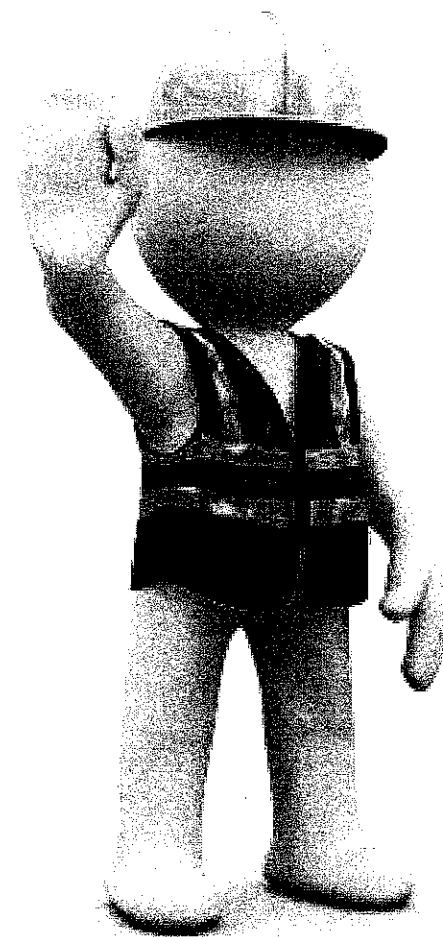
### LES OBJECTIFS

- Connaître les tranches d'âge les plus concernées par le phénomène "absences".
- Déterminer une sous ou sur-représentation d'une classe d'âge dans les absences.

| Tranche d'âge   | Répartition des agents dans le total de l'effectif |        | Répartition des agents arrêtés au moins une fois |        |
|-----------------|----------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------|--------|
|                 | Femmes                                             | Hommes | Femmes                                           | Hommes |
| Moins de 20 ans | 0,5                                                | 0,5    | 1,0                                              | 0,0    |
| 20 à 24 ans     | 6,3                                                | 3,9    | 5,9                                              | 3,9    |
| 25 à 30 ans     | 5,3                                                | 5,3    | 4,9                                              | 3,9    |
| 31 à 35 ans     | 7,7                                                | 5,3    | 9,8                                              | 2,9    |
| 36 à 40 ans     | 7,7                                                | 2,9    | 6,9                                              | 1,0    |
| 41 à 45 ans     | 5,8                                                | 4,3    | 7,8                                              | 6,9    |
| 46 à 50 ans     | 10,1                                               | 2,4    | 10,8                                             | 2,9    |
| 51 à 55 ans     | 6,8                                                | 6,8    | 5,9                                              | 6,9    |
| 56 à 60 ans     | 6,8                                                | 6,3    | 6,9                                              | 4,9    |
| 61 à 65 ans     | 3,9                                                | 1,4    | 6,9                                              | 0,0    |
| Total           | 60,9                                               | 39,1   | 66,7                                             | 33,3   |



# **8 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**



## **Indice de fréquence des accidents de service au 31 décembre de chaque année**

### **LES OBJECTIFS**

- Mesurer la fréquence des accidents de service survenus dans l'année.
- Renseigner sur la sinistralité dans le domaine des accidents de service entraînant un arrêt de plus de 24 heures.

| Année | Nombre d'accidents de service avec arrêt | Effectif physique moyen payé | Indice de fréquence |
|-------|------------------------------------------|------------------------------|---------------------|
| 2016  | 14                                       | 201,58                       | 69,45               |

Comparatif rapport CNRACL 2015 : indice de fréquence FPT sur le plan national → 44,5

## Taux de gravité des accidents de service au 31 décembre 2016

### LES OBJECTIFS

- Mesurer la gravité des accidents de service survenus dans l'année.
- Identifier les secteurs concernés et prendre des mesures préventives.

- Effectif total :

| Année | Nombre de jours d'arrêt pour accident de service | Nombre d'heures travaillées dans l'année | Taux de gravité |
|-------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------|
| 2016  | 1 045,00                                         | 321 905,47                               | 3,25            |

Comparatif rapport CNRACL 2015 : taux de gravité FPT sur le plan national → 1,2

## Taux de gravité des accidents de service au 31 décembre 2016

- Répartition par tranche d'âge :

| Tranche d'âge         | Nombre de jours d'arrêt pour accident de service | Nombre d'heures travaillées dans l'année | Taux de gravité |
|-----------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------|
| 1. Moins de 25 ans    | 25,00                                            | 321 905,47                               | 0,08            |
| 5. Entre 40 et 44 ans | 165,00                                           | 321 905,47                               | 0,51            |
| 6. Entre 45 et 49 ans | 450,00                                           | 321 905,47                               | 1,40            |
| 7. Entre 50 et 54 ans | 309,00                                           | 321 905,47                               | 0,96            |
| 8. Entre 55 et 59 ans | 63,00                                            | 321 905,47                               | 0,20            |
| 9. Entre 60 et 64 ans | 33,00                                            | 321 905,47                               | 0,10            |

- Répartition par sexe :

| Sexe  | Nombre de jours d'arrêt pour accident de service | Nombre d'heures travaillées dans l'année | Taux de gravité |
|-------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------|
| Femme | 341,00                                           | 321 905,47                               | 1,06            |
| Homme | 704,00                                           | 321 905,47                               | 2,19            |

- Répartition par Direction / Service :

| Direction / Service                                | Nombre de jours d'arrêt pour accident de service | Nombre d'heures travaillées dans l'année | Taux de gravité |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------|
| <b>EDUC / ENF / JEUNESSE</b>                       | <b>484,00</b>                                    | <b>321 905,47</b>                        | <b>1,50</b>     |
| EEJ - CENTRE DE LOISIRS ET ACTIVITES PERISCOLAIRES | 25,00                                            | 321 905,47                               | 0,08            |
| EEJ - CRECHE                                       | 302,00                                           | 321 905,47                               | 0,94            |
| EEJ - ENTRETEN                                     | 14,00                                            | 321 905,47                               | 0,04            |
| EEJ - SPORT & ASSOCIATIONS SPORTIVES               | 143,00                                           | 321 905,47                               | 0,44            |
| <b>POLICE MUNICIPALE</b>                           | <b>166,00</b>                                    | <b>321 905,47</b>                        | <b>0,52</b>     |
| SP - DIRECTION                                     | 33,00                                            | 321 905,47                               | 0,10            |
| SP - POLICE MUNICIPALE                             | 133,00                                           | 321 905,47                               | 0,41            |
| <b>SERVICES TECHNIQUES</b>                         | <b>395,00</b>                                    | <b>321 905,47</b>                        | <b>1,23</b>     |
| ST - LOGISTIQUE                                    | 366,00                                           | 321 905,47                               | 1,14            |
| ST - SERVICES TECHNIQUES                           | 29,00                                            | 321 905,47                               | 0,09            |

## Taux de gravité des accidents de service au 31 décembre 2016

- Répartition par filière :

| Filière        | Nombre de jours d'arrêt pour accident de service | Nombre d'heures travaillées dans l'année | Taux de gravité |
|----------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------|
| Animation      | 25,00                                            | 321 905,47                               | 0,08            |
| Medico Sociale | 18,00                                            | 321 905,47                               | 0,06            |
| Police         | 166,00                                           | 321 905,47                               | 0,52            |
| Sportive       | 80,00                                            | 321 905,47                               | 0,25            |
| Technique      | 756,00                                           | 321 905,47                               | 2,35            |

- Répartition par type d'accident :

| Type d'accident     | Nombre de jours d'arrêt pour accident de service | Nombre d'heures travaillées dans l'année | Taux de gravité |
|---------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------|
| Accident de service | 1 013,00                                         | 321 905,47                               | 3,15            |
| Accident de trajet  | 32,00                                            | 321 905,47                               | 0,10            |

- Répartition par type d'emploi :

| Type d'emploi | Nombre de jours d'arrêt pour accident de service | Nombre d'heures travaillées dans l'année | Taux de gravité |
|---------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------|
| Permanent     | 1 027,00                                         | 321 905,47                               | 3,19            |
| Non permanent | 18,00                                            | 321 905,47                               | 0,06            |

## Part des accidents de service suivi d'arrêt au 31 décembre 2016

### LES OBJECTIFS

- Connaître la part des accidents de service ayant donné lieu à un arrêt de travail de plus de 24h.
- Prendre en compte les conséquences humaines, sociales et organisationnelles des accidents de service.
- Evaluer le coût moyen direct (indemnités journalières...) et indirect (remplacement...) des accidents de service.

- Effectif total :

| Année | Nombre d'accidents de service suivi d'arrêt | Nombre total d'accidents de service | Part des accidents de service suivi d'arrêt |
|-------|---------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| 2016  | 14                                          | 19                                  | 73,68%                                      |

## Part des accidents de service suivi d'arrêt au 31 décembre 2016

- Répartition par tranche d'âge :

| Tranche d'âge         | Nombre d'accidents de service suivi d'arrêt | Nombre total d'accidents de service | Part des accidents de service suivi d'arrêt |
|-----------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| 1. Moins de 25 ans    | 2                                           | 19                                  | 10,53%                                      |
| 5. Entre 40 et 44 ans | 5                                           | 19                                  | 26,32%                                      |
| 6. Entre 45 et 49 ans | 2                                           | 19                                  | 10,53%                                      |
| 7. Entre 50 et 54 ans | 3                                           | 19                                  | 15,79%                                      |
| 8. Entre 55 et 59 ans | 1                                           | 19                                  | 5,26%                                       |
| 9. Entre 60 et 64 ans | 1                                           | 19                                  | 5,26%                                       |

- Répartition par sexe :

| Sexe  | Nombre d'accidents de service suivi d'arrêt | Nombre total d'accidents de service | Part des accidents de service suivi d'arrêt |
|-------|---------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| Femme | 6                                           | 19                                  | 31,58%                                      |
| Homme | 8                                           | 19                                  | 42,11%                                      |

- Répartition par Direction / Service :

| Direction / Service                                | Nombre de jours d'arrêt pour accident de service | Nombre d'heures travaillées dans l'année | Taux de gravité |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------|
| <b>EDUC/ENF/JEUNESSE</b>                           | <b>9,00</b>                                      | <b>19,00</b>                             | <b>47,37%</b>   |
| EEJ - CENTRE DE LOISIRS ET ACTIVITES PERISCOLAIRES | 2,00                                             | 19,00                                    | 10,53%          |
| EEJ - CRECHE                                       | 3,00                                             | 19,00                                    | 15,79%          |
| EEJ - ENTRETIEN                                    | 1,00                                             | 19,00                                    | 5,26%           |
| EEJ - SPORT & ASSOCIATIONS SPORTIVES               | 3,00                                             | 19,00                                    | 15,79%          |
| <b>POLICE MUNICIPALE</b>                           | <b>4,00</b>                                      | <b>19,00</b>                             | <b>21,05%</b>   |
| SP - DIRECTION                                     | 1,00                                             | 19,00                                    | 5,26%           |
| SP - POLICE MUNICIPALE                             | 3,00                                             | 19,00                                    | 15,79%          |
| <b>SERVICES TECHNIQUES</b>                         | <b>1,00</b>                                      | <b>19,00</b>                             | <b>5,26%</b>    |
| ST - SERVICES TECHNIQUES                           | 1,00                                             | 19,00                                    | 5,26%           |

## Part des accidents de service suivi d'arrêt au 31 décembre 2016

- Répartition par filière :

| Filière        | Nombre d'accidents de service suivi d'arrêt | Nombre total d'accidents de service | Part des accidents de service suivi d'arrêt |
|----------------|---------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| Animation      | 2                                           | 19                                  | 10,53%                                      |
| Medico Sociale | 1                                           | 19                                  | 5,26%                                       |
| Police         | 4                                           | 19                                  | 21,05%                                      |
| Sportive       | 2                                           | 19                                  | 10,53%                                      |
| Technique      | 5                                           | 19                                  | 26,32%                                      |

- Répartition par type d'accident :

| Type d'accident     | Nombre de jours d'arrêt pour accident de service | Nombre d'heures travaillées dans l'année | Part des accidents de service suivi d'arrêt |
|---------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Accident de service | 12,00                                            | 19,00                                    | 63,16%                                      |
| Accident de trajet  | 2,00                                             | 19,00                                    | 10,53%                                      |

- Répartition par type d'emploi (permanent ou non) :

| Permanent / Non permanent | Nombre de jours d'arrêt pour accident de service | Nombre d'heures travaillées dans l'année | Part des accidents de service suivi d'arrêt |
|---------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Permanent                 | 12,00                                            | 19,00                                    | 63,16%                                      |
| Non permanent             | 2,00                                             | 19,00                                    | 10,53%                                      |

# Part des accidents de trajet dans les accidents de service au 31 décembre 2016

## LES OBJECTIFS

- Analyser la structure des accidents de service.

- Effectif total :

| Année | Nombre d'accident de trajet | Nombre total d'accidents de service | Part des accidents de service suivi d'arrêt |
|-------|-----------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| 2016  | 2,00                        | 19,00                               | 10,53%                                      |

- Répartition par tranche d'âge :

| Tranche d'âge         | Nombre d'accidents de service suivi d'arrêt | Nombre total d'accidents de service | Part des accidents de service suivi d'arrêt |
|-----------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| 5. Entre 40 et 44 ans | 2,00                                        | 19,00                               | 10,53%                                      |

- Répartition par Direction / Service

| Direction / Service   | Nombre de jours d'arrêt pour accident de service | Nombre d'heures travaillées dans l'année | Taux de gravité |
|-----------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------|
| EDUC / ENF / JEUNESSE | 2,00                                             | 19,00                                    | 10,53%          |
| EEJ - CRECHE          | 1,00                                             | 19,00                                    | 5,26%           |
| EEJ - ENTRETEN        | 1,00                                             | 19,00                                    | 5,26%           |

- Répartition par statut :

| Statut        | Nombre d'accidents de service suivi d'arrêt | Nombre total d'accidents de service | Part des accidents de service suivi d'arrêt |
|---------------|---------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| Titulaire     | 1,00                                        | 19,00                               | 5,26%                                       |
| Non titulaire | 1,00                                        | 19,00                               | 5,26%                                       |

- Répartition par type d'emploi :

| Permanent / Non permanent | Nombre de jours d'arrêt pour accident de service | Nombre d'heures travaillées dans l'année | Part des accidents de service suivi d'arrêt |
|---------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Permanent                 | 1,00                                             | 19,00                                    | 5,26%                                       |
| Non permanent             | 1,00                                             | 19,00                                    | 5,26%                                       |

# Part des absences pour maladie professionnelle et à caractère professionnel dans les absences pour raison médicale au 31 décembre 2016

## LES OBJECTIFS

- Rechercher et traiter les causes des maladies professionnelles et à caractère professionnel.

- Effectif total :

| Année | Nombre de jour d'arrêt pour maladie professionnelle | Nombre total de jours d'arrêts pour raisons médicales | Part des absences pour maladie professionnelle dans les absences pour raison médicale |
|-------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 2016  | 484,00                                              | 5 190,00                                              | 9,33%                                                                                 |

- Répartition par tranche d'âge :

| Âge    | Nombre de jour d'arrêt pour maladie professionnelle | Nombre total de jours d'arrêts pour raisons médicales | Part des absences pour maladie professionnelle dans les absences pour raison médicale |
|--------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 48 ans | 484,00                                              | 5 190,00                                              | 9,33%                                                                                 |

- Répartition par Direction / Service

| Direction / Service   | Nombre de jour d'arrêt pour maladie professionnelle | Nombre total de jours d'arrêts pour raisons médicales | Part des absences pour maladie professionnelle dans les absences pour raison médicale |
|-----------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| EDUC / ENF / JEUNESSE |                                                     |                                                       |                                                                                       |
| EEJ - ATSEM           | 366,00                                              | 5 190,00                                              | 7,05%                                                                                 |
| EEJ - ENTRETIEN       | 118,00                                              | 5 190,00                                              | 2,27%                                                                                 |

## Part des absences pour maladie professionnelle et à caractère professionnel dans les absences pour raison médicale au 31 décembre 2016

- Répartition par statut :

| Statut    | Nombre de jour d'arrêt pour maladie professionnelle | Nombre total de jours d'arrêts pour raisons médicales | Part des absences pour maladie professionnelle dans les absences pour raison médicale |
|-----------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Titulaire | 484,00                                              | 5 190,00                                              | 9,33%                                                                                 |

- Répartition par type d'emploi :

| Type d'emploi | Nombre de jour d'arrêt pour maladie professionnelle | Nombre total de jours d'arrêts pour raisons médicales | Part des absences pour maladie professionnelle dans les absences pour raison médicale |
|---------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Permanent     | 484,00                                              | 5 190,00                                              | 9,33%                                                                                 |

## **Part des agents concernés par le reclassement au 31 décembre 2016**

### **LES OBJECTIFS**

- Déterminer la part des agents concernés par le reclassement dans la collectivité.

Aucun reclassement effectué en 2016

# Age des agents concernés par le reclassement au 31 décembre 2016

## LES OBJECTIFS

- Mettre en relation l'âge moyen des agents concernés avec la pyramide des âges de la collectivité et observer si cette catégorie d'agents est plus ou moins âgée que l'ensemble des effectifs.
- Adapter des actions de prévention aux populations identifiées, en fonction de la problématique ciblée.

Aucun reclassement effectué en 2016

# 9 – RELATIONS

## SOCIALES



# Relations sociales 2016

| RELATIONS SOCIALES                                                                   | MONTANTS    | NOMBRE |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------|
| REUNIONS CT                                                                          |             | 2      |
| REUNIONS C-HSC                                                                       |             | 4      |
| REUNIONS CAP                                                                         |             | 4      |
| NOMBRE DE JOURS D'AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES ACCORDÉES (MISSIONS SYNDICALES) |             | 0      |
| NOMBRE DE JOURS DE GREVE                                                             |             | 2      |
| COTISATION COS34                                                                     | 48 569,76 € |        |
| SUBVENTIONS COS34 ACCORDÉES AUX FAMILLES : NOMBRE DE DOSSIERS ET MONTANT             | 14 606,04 € | 247    |
| PARTICIPATION COLLECTIVITÉ A LA COMPLEMENTAIRE SANTE - CAT. A                        | 570 €       | 5      |
| PARTICIPATION COLLECTIVITÉ A LA COMPLEMENTAIRE SANTE - CAT. B                        | 864 €       | 6      |
| PARTICIPATION COLLECTIVITÉ A LA COMPLEMENTAIRE SANTE - CAT. C                        | 5 160 €     | 32     |
| TOTAL DE LA PARTICIPATION COLLECTIVITÉ A LA COMPLEMENTAIRE SANTE                     | 6 594 €     | 43     |
| PARTICIPATION COLLECTIVITÉ A LA PREVOYANCE - CAT. A                                  | 920 €       | 8      |
| PARTICIPATION COLLECTIVITÉ A LA PREVOYANCE - CAT. B                                  | 650 €       | 6      |
| PARTICIPATION COLLECTIVITÉ A LA PREVOYANCE - CAT. C                                  | 8 530 €     | 75     |
| TOTAL DE LA PARTICIPATION COLLECTIVITÉ A LA PREVOYANCE                               | 10 100 €    | 89     |

| <b>Pérois</b>                                               | POSTE VACANT, CREATION DE POSTE ENCADRANT, CREATION DE POSTE EXECUTANT | CAE                                                                                                                  | REMPLACEMENT MATERNITE / CLM / CLD / AT                    | DEPART A LA RETRAITE                                       | MOBILITE INTERNE                                           | ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE                        |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| DELAIS D'ORGANISATION (à partir de la demande des services) | 4 à 6 mois                                                             | 3 mois                                                                                                               | -                                                          | -                                                          | 1 à 3 mois                                                 | selon urgence                                              |
| SUPPORTS UTILISÉS POUR COMMUNIQUER SUR LA VACANCE DE POSTE  | affiche                                                                | -                                                                                                                    | -                                                          | -                                                          | Affichage interne dans chaque direction                    | -                                                          |
| COMPOSITION JURY DE RECRUTEMENT                             | Elus RH + secteur, DGS, DRH, Directeur secteur, Chef de service        | Elus RH, DGS, DRH, Directeur secteur, tuteur, intervenant extérieur (pôle emploi ou mission locale), Chef de service | DGS / DRH / Directeur secteur, Chef de service             | -                                                          | Elue RH, DGS, DRH, Directeur secteur, Chef de service      | DGS / DRH / Directeur Secteur, Chef de service             |
| ORGANISATION DES ENTRETIENS                                 | DRH                                                                    | DRH                                                                                                                  | DRH                                                        | DRH                                                        | DRH                                                        | DRH                                                        |
| REDACTION DE L'OFFRE                                        | DRH                                                                    | DRH                                                                                                                  | DRH                                                        | DRH                                                        | DRH                                                        | DRH                                                        |
| REDACTION DE LA FICHE DE POSTE                              | Directeur secteur                                                      | Directeur secteur                                                                                                    | Directeur secteur                                          | Directeur secteur                                          | Directeur secteur                                          | Directeur secteur                                          |
| RECEPTION DES CANDIDATURES                                  | DRH                                                                    | DRH                                                                                                                  | DRH                                                        | DRH                                                        | DRH                                                        | DRH                                                        |
| ANALYSE DES CANDIDATURES - 1er TRI POUR CHOIX DU CANDIDAT   | DGS / DRH / DIRECTEUR SECTEUR                                          | DGS / DRH / DIRECTEUR SECTEUR                                                                                        | DGS / DRH / DIRECTEUR SECTEUR                              | -                                                          | DGS / DRH / DIRECTEUR SECTEUR                              | DGS / DRH / DIRECTEUR SECTEUR                              |
| DECISION FINALE                                             | Elus RH + secteur                                                      | Elus RH + secteur                                                                                                    | Elus RH + secteur                                          | Elus RH + secteur                                          | Elus RH + secteur                                          | Elus RH + secteur                                          |
| REMUNERATION                                                | DRH (règlementation)                                                   | DRH (règlementation)                                                                                                 | DRH (règlementation)                                       | DRH (règlementation)                                       | DRH (règlementation)                                       | DRH (règlementation)                                       |
| TEMPS DE TRAVAIL                                            | 35 h + sujétions particulières selon nécessités de service             | 36 h + sujétions particulières selon nécessités de service                                                           | 37 h + sujétions particulières selon nécessités de service | 38 h + sujétions particulières selon nécessités de service | 39 h + sujétions particulières selon nécessités de service | 40 h + sujétions particulières selon nécessités de service |



### CERTIFICAT ADMINISTRATIF

Je soussigné, Monsieur Jean-Pierre RICO, Maire de la Commune de Pérols, certifie l'exactitude de l'inventaire physique de la Collectivité avec l'inventaire comptable, arrêtés au 31.12.2016.

|                                                                                      |                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| INVENTAIRE COMPTABLE                                                                 | 70 390 542,23 € |
| ECARTS                                                                               |                 |
| Prise en compte des nouvelles écritures                                              | 199 862,41 €    |
| cessions de 2 véhicules VEH 38 et VEH 51 non enregistrées sur l'inventaire comptable | 1 950,73 €      |
|                                                                                      | 70 592 355,37 € |
| INVENTAIRE PHYSIQUE DE LA COLLECTIVITE                                               | 70 592 355,37 € |

Justificatifs premières et dernières pages des inventaires + détail des écritures relatives aux écarts :

034017

TRES. MAUGUIO

Etat de l'actif

15000 PEROLS - P

ORIGINE DOCUMENT :

Numéro du poste comptable : 034017  
Exercice : 2016  
Budget collectivité : 15000

Perols, le 14 février 2017

Le Maire,

Jean. Pierre RICO



HEL16P

15000PEROLS - P

[illegible]

034017

TRES. MAUGUIO

Etat de l'actif

15000 PEROLS - P

Nombre de pages : 106

**FIN DE DOCUMENT**

1 - Actif comptable TRESORERIE au 31,12,2016 70 390 542,23 €

2 - ECRITURES 2017 DÉJÀ INTEGRÉES  
DANS L'INVENTAIRE PHYSIQUE DE LA  
COMMUNE AU MOMENT DU  
CONTRÔLE

| N° compte | N° inventaire | écart      | N° mandat | N° bord | Date écriture |
|-----------|---------------|------------|-----------|---------|---------------|
| 2031      | E2016001      | 6 920,42   | 11        | 2       | 19/01/2017    |
|           |               |            | 432       | 56      | 22/02/2017    |
|           |               |            | 433       | 56      | 22/02/2017    |
|           | E201602       | 2 184,00   | 429       | 55      | 02/03/2017    |
| 2128      | AMETER2016    | 2 685,60   | 12        | 2       | 19/01/2017    |
|           |               |            | 13        | 2       | 19/01/2017    |
| 21311     | BAT-001       | 26 694,58  | 38        | 5       | 20/01/2017    |
|           |               |            | 40        | 5       | 20/01/2017    |
|           |               |            | 434       | 56      | 03/03/2017    |
| 21312     | BAT-003       | 10 223,40  | 41        | 5       | 20/01/2017    |
|           |               |            | 43        | 5       | 20/01/2017    |
|           | BAT-004       | 1 924,80   | 42        | 5       | 20/01/2017    |
| 21318     | BAT-020       | 35 926,67  | 14        | 2       | 19/01/2017    |
|           |               |            | 463       | 62      | 07/03/2017    |
|           |               |            | 464       | 62      | 07/03/2017    |
|           |               |            | 465       | 62      | 07/03/2017    |
|           | BAT-008       | 88,49      | 15        | 2       | 19/01/2017    |
|           | BAT-016       | 15 403,61  | 226       | 31      | 09/02/2017    |
|           | BAT-032       | 2 277,60   | 466       | 62      | 07/03/2017    |
| 2132      | BAT-031       | 87 364,76  | 16        | 2       | 19/01/2017    |
|           |               |            | 17        | 2       | 19/01/2017    |
|           |               |            | 18        | 2       | 19/01/2017    |
|           |               |            | 44        | 5       | 20/01/2017    |
|           |               |            | 45        | 5       | 20/01/2017    |
|           |               |            | 227       | 31      | 09/02/2017    |
|           |               |            | 228       | 31      | 09/02/2017    |
| 2135      | BAT2135       | 8 168,48   | 467       | 62      | 07/03/2017    |
|           |               |            | 435       | 56      | 03/03/2017    |
| TOTAL     | +             | 199 862,41 |           |         |               |

1 / 2

- 3 - CESSIION DE VEHICULE 2016 NON déjà sorti de l'inventaire physique de la commune en 2016 et sortie  
SORTIE SUR L'INVENTAIRE prévue sur l'inventaire comptable en 2017  
COMPTABLE EN 2016 :

|              |          |                 |
|--------------|----------|-----------------|
| 2182         | VEH-38   | 15 477,65       |
|              | VEH-51   | 13 526,92       |
| <b>TOTAL</b> | <b>+</b> | <b>1 950,73</b> |

4 -

|                                                                           |                      |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <b>Soit UNE CORRESPONDANCE<br/>INVENTAIRE PHYSIQUE<br/>(COLLECTIVITE)</b> | <b>70 592 355,37</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------|

5 -

POUR INFORMATION

|      |         |           |                                                                             |
|------|---------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 2181 | AFFEC01 | 72 117,36 | Compte 248 dans Helios pour information (aucune incidence sur l'inventaire) |
|      | AFFEC02 | 39 305,93 | Compte 248 dans Helios pour information (aucune incidence sur l'inventaire) |

## ETAT DES BIENS A LA CLOTURE DE L'EXERCICE : 2 016

Edité le : 14/03/2017

Pour l'ensemble des localisations / Pour l'ensemble des catégories / Pour l'ensemble des Patrimoines

| Nature d'acquisition | N° Inventaire    | Désignation                                      | Amort. | Valeur initiale | Montant revalorisé | Cumul amortissements | Cumuls cessions | Valeur nette comptable |
|----------------------|------------------|--------------------------------------------------|--------|-----------------|--------------------|----------------------|-----------------|------------------------|
| 202                  | DOCURBA PCS 2014 | Mise à jour du plan communal de sauvegar         | Oui    | 900,00          | 900,00             | 90,00                |                 | 810,00                 |
|                      | VOIRIE-URBA-PLUE | ETUDE PAYSAGERE ET DOSSIER DE                    | Oui    | 1 824,00        | 2 613,36           | 364,80               |                 | 2 248,56               |
|                      | 2010-DOCURBA-01  | MODIFICATION PLU                                 | Oui    | 10 225,80       | 10 225,80          | 6 135,48             |                 | 4 090,32               |
|                      | 2011-DOCURBA-01  | ELABO PLAN ACCES VOIRIE ET ESP                   | Oui    | 4 963,40        | 9 926,80           | 4 963,40             |                 | 4 963,40               |
|                      | VOIRIE-URBA-PLU  | MODIFICATION SIMPLIFIEE DU PLU                   | Oui    | 3 984,00        | 6 156,00           | 1 231,20             |                 | 4 924,80               |
|                      | VOIRIE-URBA-PLUR | MODIFICATION SIMPLIFIEE DU PLU                   | Oui    | 660,00          | 660,00             | 132,00               |                 | 528,00                 |
|                      | VOIRIE-URBA-PLUE | INTEGRATIONS 2014                                | Oui    | 7 271,68        | 7 271,68           | 727,17               |                 | 6 544,51               |
| Total : 202          |                  |                                                  |        |                 | 37 753,64          | 13 644,05            |                 | 24 109,59              |
| 2031                 | E2015001         | Etude hydraulique actualisation SD pluvial       | Non    | 6 240,00        | 6 240,00           |                      |                 | 6 240,00               |
|                      | E2015003         | aménagement de la mairie annexe en pôle s        | Non    | 3 856,80        | 3 856,80           |                      |                 | 3 856,80               |
|                      | E-2009-02        | ETUDE PROGRAMMATION NOUVEAU                      | Non    | 17 555,76       | 21 323,16          |                      |                 | 21 323,16              |
|                      | E-2009-01        | ETUDE GEOTECHNIQUE                               | Non    | 3 767,40        | 3 767,40           |                      |                 | 3 767,40               |
|                      | E-2014-03        | Etude réglementaire étendoir à filer             | Oui    | 10 033,45       | 10 033,45          | 4 013,38             |                 | 6 020,07               |
|                      | E-2013-10        | Mission CSPPS 3 bâches de pompage port d         | Non    | 379,08          | 379,08             |                      |                 | 379,08                 |
|                      | E-2014-06        | MISSION CONTROLE TECHNIQUE MA                    | Oui    | 4 110,00        | 9 870,00           | 3 948,00             |                 | 5 922,00               |
|                      | E-2014-02        | Maitrise d'oeuvre pour extension de la mais      | Oui    | 18 715,20       | 32 264,44          | 12 905,78            |                 | 19 358,66              |
|                      | E-2010-004       | PROJET REAMENGT PORT                             | Non    | 4 363,94        | 4 363,94           |                      |                 | 4 363,94               |
|                      | E2015004         | Levé topographique pointe de la grave- ro        | Non    | 695,70          | 695,70             |                      |                 | 695,70                 |
|                      | E2016001         | REHABILITATION POSTE DE POLICE                   | Non    | 6 590,88        | 19 662,78          |                      |                 | 19 662,78              |
|                      | E2015006         | Dossier au titre de la loi sur l'eau : projet de | Non    | 4 284,00        | 6 120,00           |                      |                 | 6 120,00               |
|                      | E201602          | MISE EN PLACE D'UN SYSTEME DE V                  | Non    | 3 906,00        | 6 090,00           |                      |                 | 6 090,00               |
| Total : 2031         |                  |                                                  |        |                 | 124 666,75         | 20 867,16            |                 | 103 799,59             |
| 2033                 | 2008-INSER-02    | Frais insertion                                  | Non    | 962,56          | 962,56             |                      |                 | 962,56                 |
|                      | 2008-INSER-09    | Frais insertion divers                           | Non    | 220,16          | 220,16             |                      |                 | 220,16                 |

Etablissement : MAIRIE DE PEROLS

## ETAT DES BIENS A LA CLOTURE DE L'EXERCICE : 2 016

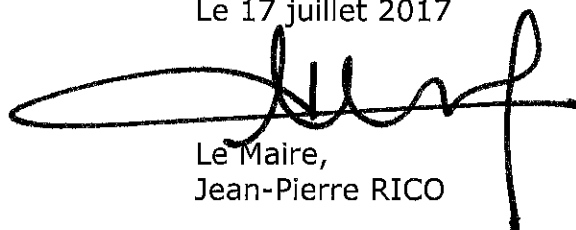
Edité le : 15/03/2017

Pour l'ensemble des localisations / Pour l'ensemble des catégories / Pour l'ensemble des Patrimoines

| Nature d'acquisition            | N° Inventaire | Désignation                   | Amort. | Valeur initiale | Montant revalorisé  | Cumul amortissements | Cumuls cessions | Valeur nette comptable |
|---------------------------------|---------------|-------------------------------|--------|-----------------|---------------------|----------------------|-----------------|------------------------|
|                                 | TITRE-IMMO-03 | 720 PARTS - CREDIT AGRICO     | Non    | 109,77          | 109,77              |                      |                 | 109,77                 |
|                                 | TITRE-IMMO-04 | ACTIONS SEM -SEMILA           | Non    | 29 155,87       | 29 155,87           |                      |                 | 29 155,87              |
|                                 | TITRE-IMMO-05 | ACTIONS SEM -SEMILA           | Non    | 29 155,87       | 29 155,87           |                      |                 | 29 155,87              |
|                                 | TITRE-IMMO-06 | ACTIONS SEM -SEMILA           | Non    | 58 319,37       | 58 319,37           |                      |                 | 58 319,37              |
|                                 | TITRE-IMMO-07 | PARTICIPATION AUGMENTATION CA | Non    | 3 750,00        | 15 000,00           |                      |                 | 15 000,00              |
| <b>Total : 271</b>              |               |                               |        |                 | <b>131 798,81</b>   |                      |                 | <b>131 798,81</b>      |
| <b>Total général tous biens</b> |               |                               |        |                 | <b>3 292 070,92</b> | <b>3 095,53</b>      |                 | <b>67 297 188,92</b>   |

Certificat établi pour valoir ce que de droit,

Fait à Pérols,  
Le 17 juillet 2017

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop on the left and a series of smaller loops and strokes on the right, ending in a vertical line.

Le Maire,  
Jean-Pierre RICO