

PROCES VERBAL

Séance du 19 décembre 2023

L'an **2023** et le **19 décembre** à 18h30, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances MAIRIE DE GIRONVILLE, sous la présidence de Marian WATTS, Maire.

Présents : Mme WATTS Marian, Maire, Mmes : LÉOTARD Ghislaine, PLISSON Natalia, ARCENS Chantal, NAUDET Nicole, MM. JEANNOTIN Olivier, COUSIN François, HOUY Gérard, LEOEUF Jean-Michel, POCHON Ludovic.

Absents excusés : 0

Absents : M. COMBE Vincent

Procuration : 0

Nombre de membres

- Afférents au Conseil Municipal : 11
- Présents : 10

A été nommé(e) secrétaire : Mme Ghislaine LEOTARD

ORDRE DU JOUR

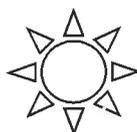
ADOPTION DU PROCES VERBAL PRECEDENT

1/ FINANCES :

2/ RESSOURCES HUMAINES

3/ URBANISME

4/ QUESTIONS DIVERSES



ADOPTION DU PROCES VERBAL PRECEDENT

Mme le Maire demande si les conseillers ont des observations à émettre. Le procès-verbal de la séance du 28 novembre 2023 est adopté à l'unanimité

1/ FINANCES :

DECISION MODIFICATIVE N°3 : AMORTISSEMENT DES SUBVENTIONS D'EQUIPEMENTS DE L'ANNEE 2022 – réf : D2023_28

Vu l'instruction budgétaire et comptable M57 abrégée,
Vu le budget primitif 2023,
Vu les précisions budgétaires nécessaires en 2023,

Madame le Maire propose au conseil municipal d'amortir les subventions d'équipement versées l'année suivant leur comptabilisation, en 1 an et d'opter pour la neutralisation totale de cet amortissement.

En opération d'ordre budgétaire : pour la neutralisation	
Un mandat d'investissement au compte 198	55 414.17 €
Un titre de fonctionnement au compte 77681	55 414.17 €
Un mandat de fonctionnement au compte 681	55 414.17 €
Un titre d'investissement au compte 280422	55 414.17 €

Après en avoir délibéré,

Le conseil Municipal **DECIDE à l'unanimité** d'autoriser la décision modificative ci-dessus du budget 2023

2/ RESSOURCES HUMAINES :

Madame le Maire expose au conseil municipal le renouvellement de la convention avec le Centre de Gestion de Seine et Marne pour l'année 2024.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Que le centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de Seine et Marne, en propose l'approbation libre et éclairée au moyen d'un seul et même document cadre, dénommée « convention unique ».

Que ce document juridique n'a de portée qu'en tant que préalable à l'accès à une, plusieurs ou toutes les prestations optionnelles proposées en annexes.

Que la collectivité cocontractante n'est tenue par ses obligations et les sommes dues, qu'avec la due production d'un bon de commande ou bulletin d'inscription, aux prestations de son libre choix, figurant en annexes.

Après en avoir délibéré,

Le conseil Municipal **DECIDE à l'unanimité** :

- D'approuver la convention unique pour l'année 2024 relative aux missions optionnelles du centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine et Marne ;
- D'autoriser Madame le Maire à signer ledit document cadre et ses éventuels avenants ;
- D'autoriser Madame le Maire à signer les bons de commande pour :
 - Option 1 : examen des possibilités d'avancement d'échelon des fonctionnaires de la collectivité
 - Option 2 : examen des possibilités d'avancement de grade des fonctionnaires de la collectivité.

3/ URBANISME

LE PROJET DE DELIBERATION CONCERNANT LA LOI D'ACCELERATION DE LA PRODUCTION DES ENERGIES RENOUVELABLES :

LE CONSEIL MUNICIPAL

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code de l'environnement et en particulier son article L123-19-1 qui définit les conditions et limites dans lesquelles le principe de participation du public, prévu à l'article 7 de la Charte de l'environnement, est applicable aux décisions des autorités publiques ayant une incidence sur l'environnement lorsque celles-ci ne sont pas soumises, par les dispositions législatives qui leur sont applicables, à une procédure particulière organisant la participation du public à leur élaboration ;

VU le code de l'énergie et en particulier son article L141-5-3 relatif à la définition des zones d'accélération pour l'implantation d'installations terrestres de production d'énergies renouvelables ainsi que de leurs ouvrages connexes ;

VU la loi n° 2023-175 du 10 mars 2023 relative à l'accélération de la production d'énergies renouvelables ;

VU le décret n° 2020-456 du 21 avril 2020 relatif à la programmation pluriannuelle de l'énergie ;

VU le schéma régional climat air énergie de la région Ile-de-France approuvé par le conseil régional Ile-de-France le 23 novembre 2012 et arrêté par le Préfet de la région Île-de-France le 14 décembre 2012 ;

CONSIDERANT que les zones d'accélération énergies renouvelables doivent être définies, pour chaque catégorie de sources et de types d'installation de production d'énergies renouvelables, en tenant compte de la nécessaire diversification des énergies renouvelables en fonction des potentiels du territoire et de la puissance d'énergies renouvelables déjà installée ;

CONSIDERANT que les zones d'accélération énergies renouvelables doivent être définies dans l'objectif de prévenir et de maîtriser les dangers ou les inconvénients qui résulteraient de l'implantation d'installations de production d'énergies ;

CONSIDERANT que l'élaboration des zones d'accélération énergies renouvelables doit faire l'objet d'une concertation du public et d'un débat en conseil communautaire ;

CONSIDERANT que la vocation de la commune est l'exploitation agricole dont les principales cultures sont destinées à la consommation humaine : blé, orge, betteraves à sucre, oignons,

CONSIDERANT que la superficie de la commune est limitée et qu'il est nécessaire de respecter une distance raisonnable par rapport aux maisons pour toute installation d'éoliennes, de méthanisation ou d'agrivoltaïque, afin d'éviter l'impact des nuisances de ces installations sur les administrés,

CONSIDERANT les six éoliennes déjà été construites sur la commune dont la production d'électricité est estimée à 46 GWh/an,

CONSIDERANT les panneaux solaires en toiture déjà installés dans la commune dont la production d'électricité est estimée à 282.649 Kw/an (voir le calcul ci-dessous)

Tableau de calcul de l'énergie électrique produite en une année par les panneaux photovoltaïques déjà installés dans la commune

	Panneaux nombre	Superficie en m2
Bâtiments agricoles	622	1042
Salles de réception	174	280
Particuliers	94	163
	890	1 485
Puissance moyenne d'un panneau	330 Wc	
Puissance totale installée	293 700 Wc	
Irradiation annuelle Kwh/m2	1 189,45 *	
Puissance théorique liée à l'irradiation	1 766 333	Kwh/an
Rendement d'un panneau	20%	
Pertes estimées	19,99% *	
Puissance électrique totale estimée produite en une année	282 649	Kwh/an

* Chiffres tirés du logiciel 'Photovoltaic Geographical Information System' de la Commission Européenne

CONSIDERANT le résultat du sondage effectué sur le sujet qui s'est soldé par 18 réponses exclusivement issues des habitants de la Commune et qui s'exprime par les résultats présentés dans le tableau ci-dessous :

Résultat du sondage EnR				
Total des avis exprimés				18
Répartition des avis pour chaque type d'EnR concernant leur déploiement sur le territoire de la Commune				
EnR	Avis favorables		Avis défavorables	
	Nombre	%	Nombre	%
Eoliennes	5	28%	13	72%
Photovoltaïque	17	94%	1	6%
Agrivoltaïque	6	33%	12	67%
Méthanisation	6	33%	12	67%

Le Conseil Municipal **DECIDE à l'unanimité** :

De retenir comme énergie renouvelable à développer prioritairement sur le territoire de la Commune le solaire photovoltaïque en toiture.

Estimation de l'énergie qui pourrait être produite en installant des panneaux solaires sur les bâtiments agricoles, les salles de réception, les maisons des administrés et les bâtiments publics ;

Estimation de l'énergie électrique produite en une année par les panneaux photovoltaïques sur les zones d'accélération retenues

	Panneaux nombre	Superficie en m2
Bâtiments agricoles	460	760
Salles de réception	150	250
Particuliers	590	983
Bâtiments publics	8	13
	1208	1 993
Puissance moyenne d'un panneau	330 Wc	
Puissance totale potentielle	398 640 Wc	
Irradiation annuelle Kwh/m2	1 189,45 *	
Puissance théorique liée à l'irradiation	2 370 811	Kwh/an
Rendement d'un panneau	20%	
Pertes estimées	19,99% *	
Puissance électrique totale estimée produite en une année	379 377	Kwh/an

* Chiffres tirés du logiciel 'Photovoltaic Geographical Information System' de la Commission Européenne

D'encourager les initiatives d'installation de panneaux solaires sans définir de zones prioritaires,

De cartographier ultérieurement les zones d'accélération potentielles dédiées au solaire photovoltaïque sur le portail cartographique des énergies renouvelables

De transmettre à la Communauté de Communes Gâtinais Val-de-Loing ce projet de délibération pour débat au sein du conseil communautaire,

De mettre à disposition du public sur le site internet les cartes et projets définis précédemment permettant aux administrés de faire leurs observations et propositions qui feront l'objet d'une synthèse,

De présenter au Conseil Municipal la version définitive de la délibération intégrant les remarques et commentaires du public ainsi que ceux du Conseil communautaire,

De transmettre la délibération du Conseil Municipal au référant préfectoral, Monsieur Honoré, Sous-Préfet de Meaux, accompagné des zones d'accélération au format cartographique adéquat.

Monsieur POCHON Ludovic intervient pour expliquer que le nombre de panneaux solaires installés sur sa salle de réception est supérieur à celui retenu pour l'estimation de l'énergie électrique actuellement produite dans la commune.

Pas d'autres observations.

4/ QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES

Madame le Maire présente à l'assemblée délibérante :

a) La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 précise les conditions et modalités de versement d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire dans la fonction publique territoriale.

1- Instauration de la prime (art 1) :

Les organes délibérants d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public qui leur est rattaché, les groupements d'intérêt public peuvent instituer, par délibération, une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire aux bénéficiaires des agents publics de la fonction publique territoriale et des assistants maternels et assistants familiaux.

L'avis du comité social territorial est obligatoire et préalable au vote par l'organe délibérant. -

NB CETTE PRIME EST FACULTATIVE

2- Agent éligibles (Art 2) :

Sont susceptibles de bénéficier de cette prime les agents publics :

- Qui ont été nommés ou recrutés par un employeur public territorial à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;
- Qui ont été employés et rémunérés par un employeur public territorial au 30 juin 2023 ;
- Dont la rémunération brute perçue au titre de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 est inférieure ou égale à 39 000€.

3- Montants (art 5) :

Montants forfaitaires. Les montants s'échelonnent de 300€ à 800€ bruts, en fonction de la rémunération brute perçue par les agents, selon le tableau suivant :

Détermination du montant de la prime

L'organe délibérant détermine le montant de la prime, dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération selon le barème suivant :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Situation des agents :

Adjoint technique principal de 1^{ère} classe revenus supérieurs à 32 280€ et inférieure ou égale à 33 600€ = **350 €**

- (À partager entre 4 communes)

Adjoint technique principal de 1^{ère} classe revenus supérieurs à 27 300€ et inférieure ou égale à 29 160€ = **400 €**

(À partager entre 5 communes)

Rédacteur administratif revenus supérieurs à 33 600€ et inférieure ou égale à 39 000€ = **300 €**

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée de l'emploi de l'agent sur la période de référence.

Les montants indiqués correspondant à des plafonds, l'organe délibérant peut prévoir de montants inférieurs.

Versement :

Si l'organe délibérant décide de l'instaurer, le versement s'effectuera en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024.

Le conseil municipal émet un avis favorable au versement, courant 1^{er} semestre 2024, de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat, aux agents municipaux, en une seule fois.

b) RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

La loi de transformation de la fonction publique instaure le rapport social unique qui remplace le bilan social établi précédemment par les Collectivités. Outil de dialogue social, le rapport social unique a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité, il permet d'alimenter le dialogue social.

Il est obligatoire tous les ans et comporte des éléments et des données notamment relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la promotion, à la rémunération, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Rapport Social Unique (RSU) est transmis au Centre de Gestion ce qui permet à la collectivité de comparer ses données avec celles d'autres collectivités de strates similaires, de connaître ses spécificités (absentéisme, formation, mouvement de personnel...), de mesurer l'évolution des données sur plusieurs années.

Le Rapport Social Unique est une obligation légale. Il doit être présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.

Vu l'avis du Comité Social Technique du 14 novembre 2023

Madame le Maire présente à l'assemblée délibérante le procès-verbal du comité social territorial du 14 novembre 2023 (voir annexe ci-jointe) ainsi que le rapport social unique

Le rapport social unique 2022 sera affiché sur les panneaux municipaux et sur le site internet de la ville.

c) Candélabres Chemin des Fossés :

LAMPES : Madame le Maire informe que les deux lampadaires qui étaient déjà en place sont toujours en SHP. Il a été prévu de les changer en LED, un devis a été demandé à la société SOBECA.

Emplacement des nouveaux candélabres : Madame le Maire explique que la société SOBECA souhaitait le plan d'installation électrique Chemin des Fossés, mais la mairie n'a pas trouvé ce plan, par conséquent la société SOBECA a fait ses propres recherches et a procédé à l'installation des candélabres où c'était possible.

Madame le Maire pose la question : faut-il enlever le candélabre qui est contre le mur du presbytère : l'assemblée délibérante décide à l'unanimité de laisser l'installation telle qu'elle est actuellement.

Biodéchets : la société SITOMAP nous informe qu'à partir du 1^{er} janvier 2024 un tri sera effectué à la source des biodéchets.

Depuis 2022, le SITOMAP prépare ses orientations pour apporter une solution aux habitants en 2024 pour leur biodéchets.

Il a sollicité un cabinet d'études pour analyser ce qui peut être fait sur le territoire :

- Distribution de composteurs individuels pour les foyers

L'assemblée délibérante soulève le problème pour des végétaux.

Monsieur LEBOEUF Ludovic propose une solution : demander à utiliser, par un titulaire, la broyeuse pour les végétaux.

Bulletin municipal : Mme le Maire rappelle que le Gironvillois est à préparer pour une distribution en janvier 2024. Tout texte, photos...concernant les diverses manifestations depuis juillet 2023, sont les bienvenus.

Levée de la séance : 19h30

En mairie, le 21 décembre 2023

La secrétaire de séance
Mme Ghislaine LEOTARD

Madame Le Maire
WATTS Marian



EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
DU 14 NOVEMBRE 2023

Présentation du Rapport social unique pour débat.

Mme la Présidente invite Mmes Perrine ERSOY et Nelly BERNON à présenter le Rapport social unique (RSU) des collectivités de moins de 50 agents, rattachées au Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne, établi au titre de l'année 2022.

Au terme de la présentation du RSU, Mme la Présidente demande s'il y a des questions ou des remarques.

Mme MANFRÉO dit « *Je voudrais savoir si les apprentis rentrent en ligne de compte* ».

Mme ERSOY répond qu'il n'y a pas d'indicateur.

Mme BERNON ajoute que les indicateurs vont être uniquement au niveau des contrats aidés, qu'il y aura une mention mais que cela ne fait pas partie des indicateurs obligatoires à présenter dans les données compilées.

Mme MANFRÉO poursuit : « *Je voudrais savoir aussi, toutes ces collectivités qui ne répondent pas, puisque je suppose qu'il y en a malgré tout, comment ça se passe ? Vous n'avez pas de moyen de pression entre guillemets, vous ne pouvez pas les obliger ?* ».

Mme BERNON répond par la négative et ajoute que les collectivités doivent répondre à leurs obligations légales, que le service emploi les accompagne du mieux possible. Elle souligne que tous les CDG ne disposent pas d'équipe support pour pouvoir accompagner les collectivités dans la réalisation de leur RSU et que le service emploi du CDG77 mise plutôt sur la qualité et la fiabilité des données qui sont compilées, avec un taux de remplissage proche de 99%. Cela permet, à défaut de tous les avoir, d'avoir au moins des données sur lesquelles le service puisse s'appuyer pour faire les analyses.

Mme ERSOY souligne que le service emploi rappelle aux collectivités leurs obligations, notamment auprès de la DGCL, mais qu'il peut aussi y avoir un relais de la part de la Préfecture, parfois via des envois de courriers, surtout en direction des « grosses » collectivités, parce qu'elle a également besoin des données, ce qui n'est pas le cas pour les collectivités de moins de 50 agents.

Mme BERNON ajoute que le service sensibilise les collectivités à travers les différents modes de communication, type Webinaires organisés lors de l'ouverture de la campagne, les différentes relances et rappels. Elle souligne qu'au-delà de l'aspect réglementaire, il y a aussi l'aspect purement RH et qu'aujourd'hui, le RSU est demandé systématiquement en termes de base d'appui de travail pour les différents outils, comme les Lignes Directrices de Gestion, le plan de formation et qu'à travers cela, il s'agit de les sensibiliser et donner du sens tout simplement au RSU.

Mme la Présidente évoque la difficulté de ce travail pour les secrétaires de mairie dans les petites collectivités, notamment pour la complétude du document qui leur prend beaucoup de temps.

M. DUDON rétorque que « *Si on ne fait pas trop évoluer le document en lui-même, d'une année sur l'autre, ça ne va pas varier beaucoup* ».

Mme la Présidente confirme que la trame ne varie pas beaucoup et ajoute que pour les « modestes » collectivités, c'est contraignant. De plus, elle indique que, malgré les relances, beaucoup ne répondent pas et que pour celles-ci, comme elles ne sont pas sanctionnées, c'est minime alors que pour les « grosses » collectivités, c'est vraiment important.

Mme BERNON ajoute que des relances sont faites et que l'équipe support réalise des permanences deux fois par semaine sur toute la totalité de la campagne et que pour toute difficulté, les collectivités doivent pouvoir être accompagnées.

Mme la Présidente ajoute que le CDG accompagne extrêmement bien les collectivités pour de nombreux documents mais encore faudrait-il que les collectivités fassent la démarche de téléphoner pour demander « un petit coup de pouce », ce qui n'est pas toujours évident.

M. BERGAMINI demande si le manque d'intérêt, au vu du peu de réponses par rapport aux années précédentes, vient de l'instabilité des effectifs et du fait que les secrétaires des petites collectivités sont déjà très « chargées » au niveau de leur travail.

Mme BERNON répond qu'il y a plusieurs paramètres à prendre en considération. Il est à noter que le service emploi s'est fortement développé et qu'en termes de relances, de communication et d'accompagnement, tout a été mis en place. En parallèle, il tente de viser davantage les petites collectivités qui n'avaient pas forcément d'informations. Mme BERNON souligne qu'il a été constaté que les adresses mails n'étaient pas forcément renseignées dans l'application, car les collectivités ne se sont jamais connectées, mais également que l'arrivée de nouvelles collectivités, les nombreuses mises à jour et leurs activités en interne pouvaient aussi expliquer cette perte. A l'inverse, le turn-over du personnel sur les grosses collectivités est aussi à prendre en compte, alors qu'elles ont besoin de récupérer plus d'informations réparties dans plusieurs de services. Ces constats ne facilitent le renseignement des données, alors qu'au niveau des petites collectivités, c'est vraiment la charge de travail qui fait qu'elles ne répondent pas.

M. BERGAMINI indique « *Si ça ne change pas, on n'aura toujours pas envie de répondre* ».

Mme BERNON répond que les collectivités vont quand même jouer le jeu à importer leur fichier de pré-remplissage de manière à répondre à minima à leur obligation, mais ajoute qu'en termes de fiabilité des données, c'est moins qualitatif pour le service emploi. Cependant, elles répondent à leur obligation.

M. BERGAMINI prend la parole : « *Toujours en lien avec ça, qu'est-ce qu'on en tire de tous vos chiffres pour nous dans les communes ? Est-ce qu'il y a des conseils, est-ce qu'il y a des pistes qui simplifient, qui sont données ou pas. Moi je n'en vois pas beaucoup dans ma mairie, elles arrivent sûrement mais elles n'arrivent pas jusqu'à moi. Puis ce qui m'a frappé, c'est la pyramide des âges, en fait, on est face à un bilboquet, est-ce qu'il ne serait pas intéressant d'anticiper pour savoir quand est-ce qu'on va avoir des soucis de recrutement ? Parce-que même si on a constaté un léger rajeunissement, quand on voit le bilboquet, moi je suis inquiet* ».

Mme la Présidente répond que ce n'est pas le service qui peut répondre à ces interrogations, que les problèmes de recrutement vont exister partout parce que la population va partir à la retraite et que la problématique la plus importante, c'est l'accompagnement de tous les agents vers une qualité de vie au travail pour arriver à 64 ans en pleine forme. Et c'est avec les médecins et les ergonomes du CDG qu'il faudra trouver des solutions qui permettront aux agents de partir à la retraite retraite dans de bonnes conditions.

M. BERGAMINI « *Je suis d'accord, la seule question quand même c'est que cette pyramide des âges, il faudra quand même alerter les collectivités locales, les DGS* ».

Mme la Présidente répond que les collectivités et les DGS sont parfaitement au courant.

M. BERGAMINI dit qu'il n'est pas sûr que les collectivités le sachent. Il souligne deux points : le premier concerne la baisse des crédits consacrés aux formations passant de 1 600€ à 1 200€. Il demande si cela n'est pas lié aux difficultés du CNFPT où systématiquement des stages sont refusés, reportés ou autres. A ce titre, les maires sont ainsi confrontés à une double injonction ; ce qui paraît logique puisqu'il faut maintenir les compétences et les développer. Le deuxième point qui l'a beaucoup étonné, c'est quand il est dit que le budget du personnel représente 35% du budget de fonctionnement. Mme BERNON dit que ce n'est pas 35%, mais 29%.

M. BERGAMINI dit que cela l'étonne encore plus.

Mme ERSOY précise que c'est sur la base du déclaratif effectué par les collectivités.

M. BERGAMINI dit qu'il serait intéressant de faire par strate et que comparer la moyenne d'un village de 500 personnes avec, par exemple, la moyenne de la ville de Melun n'est pas adapté.

Mme la Présidente et Mme BERNON rappellent que Melun n'est pas concerné car le RSU présenté ne concerne que les collectivités de moins de 50 agents.

M. BERGAMINI demande s'il n'est pas possible d'avoir un graphique pour pouvoir voir les tendances.

Mme ERSOY interroge : « Sur tous les indicateurs ? ».

M. BERGAMINI répond par l'affirmative.

Mme ERSOY souhaite apporter un complément d'information sur la pyramide des âges et ajoute qu'effectivement, comme l'a dit Mme la Présidente, il y a l'aspect prévention, santé etc... mais que sur les constats de départs en retraite massifs, il y a aussi des actions à mettre en place en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de la montée en compétences des agents avec l'accompagnement lié à la formation et d'attractivité. Elle ajoute que le service emploi du CDG travaille sur l'attractivité des métiers, faire connaître les métiers au grand public et aux partenaires de l'emploi pour attirer et pouvoir renouveler leurs effectifs en prévision des départs massifs en retraite.

Mme BERNON précise que le service emploi du CDG développe énormément sa présence au niveau des salons et des forums, en actions communes avec les autres CIG et la FNCDG, pour justement rendre attractif la fonction publique territoriale. Elle ajoute qu'avec l'augmentation des contractuels, une question de développement des compétences est soulevée et que le CNFPT se force de déployer des formations pour justement faire monter en compétences les agents, titulaires principalement. Parallèlement, le service emploi essaie d'accompagner les collectivités dans toute cette anticipation, qu'il s'agisse de l'usure professionnelle, de la gestion du turn-over et des départs pouvant être prévus. Le service emploi propose ainsi des formations à travers les ateliers GPEEC pour pouvoir accompagner par tous les biais les collectivités pour qu'elles puissent vraiment être dans la gestion anticipative, préventive de leurs ressources humaines, et avoir des résultats plus adaptés et personnalisés selon les spécificités de chaque collectivité localement.

Mme ERSOY ajoute que sur la rémunération, il pourrait être imaginé de diviser les collectivités par strate parmi les moins de 50 agents, que c'est quelque chose que le service peut affiner.

M. BERGAMINI dit que les moyennes sont intéressantes mais qu'à son avis, elles masquent des réalités qui sont très différentes.

Mme BERNON rappelle que c'est du déclaratif et que c'est là, la problématique. Elle souligne qu'il y a deux ans, un membre avait fait la remarque sur l'importante différence entre les dépenses de fonctionnement et les charges de personnel qui était notable. Comme l'alimentation des données du RSU s'effectue sur du déclaratif et que la question de la fiabilité des données s'est souvent posée, les évolutions de l'application ont permis de mettre en place des contrôles de cohérence plus importants pour permettre d'être au plus proche des chiffres réels.

M. DUDON dit qu'après analyse du document, d'autres remarques pourraient être faites.

Les membres n'ayant pas d'autres questions, Mme la Présidente remercie Mmes Nelly BERNON et Perrine ERSOY et les invite à quitter la séance.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

COMMUNE GIRONVILLE

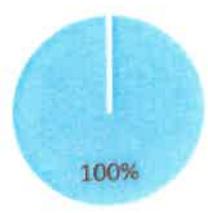


Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

➡ 2 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 2 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➡ Répartition par filière et par statut

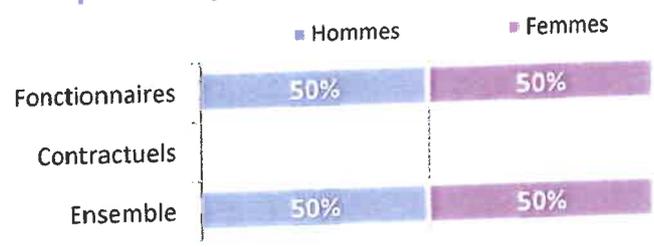
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative			
Technique	100%		100%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

➡ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➡ Répartition par genre et par statut

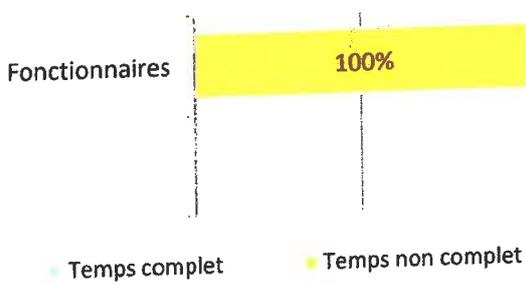


➡ Cadre d'emplois

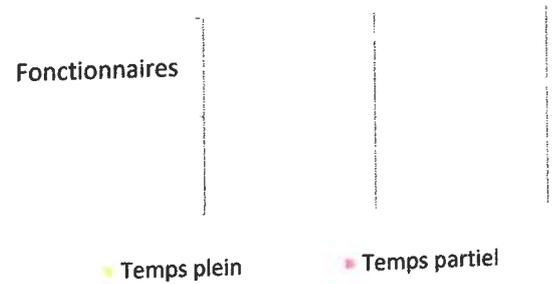
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	100%

Temps de travail des agents permanents

➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➤ Aucun agent à temps complet



➤ La filière la plus concernée par le temps non complet

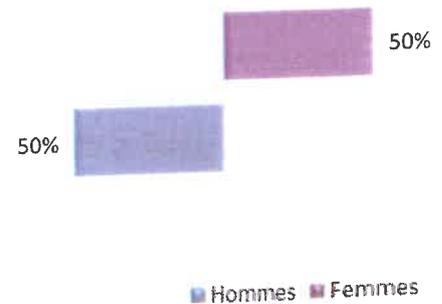
Filière	Fonctionnaires
Technique	100%

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,00	de 50 ans et +
Ensemble des permanents	50,00	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➤ 1,34 agent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 1,23 fonctionnaire
- > 0,00 contractuel permanent
- > 0,11 contractuel non permanent

2 439 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,00 ETPR
Catégorie B	,71 ETPR
Catégorie C	,52 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- En 2022, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
2 agents	2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	→	0,0%
Contractuel		
Ensemble	→	0,0%

- Aucun départ d'agent permanent en 2022

- Aucune arrivée d'agent permanent en 2022

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- 3 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 34,1 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	177 354 €	Charges de personnel*	60 470 €	➔	Soit 34,1 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :			41 225 €		Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :			9 076 €		301 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :			225 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :			1 394 €		
Supplément familial de traitement :			877 €		
Indemnité de résidence :			0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)			0 €		

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative			s			s
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières			s		s	

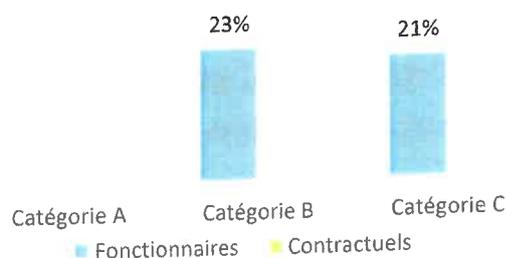
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,02 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	22,02%
Ensemble	22,02%

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



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

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2022
15,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

- En moyenne, 39 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,08%	8,08%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,68%	10,68%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,68%	10,68%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 33,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

- Aucun accident du travail déclaré en 2022

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Handicap

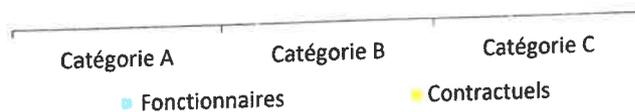
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

- ✦ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2022
- ✦ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2022



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

> Aucun jour de formation

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ✦ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance
- ✦ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Relations sociales

- ✦ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : décembre 2022

Version 4