



**PROCES-VERBAL
DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL COMMUN**

À la Ville et au CCAS de Roquebrune-sur-Argens

Service des Ressources Humaines
Tél : 04.94.19.59.41

Nos Réf : JC/BB/ND

SEANCE DU JEUDI 7 DECEMBRE 2023

L'an deux mille vingt-trois, le jeudi sept décembre, à dix heures trente, le Comité Social Territorial (CST) commun à la Ville et au CCAS de Roquebrune-sur-Argens s'est réuni en séance ordinaire à la Mairie de Roquebrune-sur-Argens.

Etaient présents :

Représentants du collège des représentants de la Collectivité :

Titulaires et suppléants ayant voix délibérative :

- Monsieur Jean CAYRON, Président
- Monsieur Jacques BACQUET
- Madame Marie-Reine LOUISA

Représentants du collège des représentants du Personnel :

Titulaires et suppléants ayant voix délibérative :

- Monsieur Frédéric MONTOYA
- Madame Martine LAMASA
- Madame Gisèle GUIRAUD
- Madame Nicole CAYRON
- Monsieur Frédéric JANINET
- Madame Melisa TAIEB-HENNI

Assistaient également en qualité d'Experts :

- Monsieur Benoît BODRATI, DGAS Pôle Ressources
- Monsieur José LA TORRE, Chef de la Police Municipale

Assurait l'assistance administrative :

- Monsieur Benoît BODRATI, DGAS Pôle Ressources

*
* *

Monsieur Jean CAYRON procède à l'appel des membres présents.

Les quorums étant atteints, la séance est ouverte.

Madame Melisa TAIEB-HENNI est désignée en qualité de secrétaire adjoint de séance.

Les points suivants inscrits à l'ordre du jour du Comité Social Territorial sont abordés :

- 1- Adoption du procès-verbal du Comité Social Territorial du 27 juin 2023,
- 2- Approbation des modifications du règlement intérieur commun du Comité Social Territorial et de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail, proposées lors de la réunion de la Formation spécialisée du 25 septembre 2023,
- 3- Organisation du temps de travail de la Police Municipale,
- 4- Harmonisation des horaires d'ouverture annuelle des Maisons de la Préhistoire et du Patrimoine,
- 5- Avis sur les Rapports Sociaux Uniques 2022 de l'EPA Roquebrunois de la Petite-Enfance, du CCAS et de la Commune de Roquebrune-sur-Argens,
- 6- Point sur l'annualisation des personnels du service animation locale,
- 7- Questions diverses.

1. Approbation du procès-verbal du Comité Social Territorial du 27 juin 2023 :

Aucune remarque particulière n'étant formulée, le procès-verbal du CST du 27 juin 2023 est adopté à l'unanimité.

2. Approbation des modifications du règlement intérieur commun du Comité Social Territorial et de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail, proposées lors de la réunion de la Formation spécialisée du 25 septembre 2023

Aucune remarque particulière n'étant formulée, le règlement intérieur est adopté à l'unanimité tel qu'il figure en annexe.

3. Organisation du temps de travail de la Police Municipale :

L'organisation du temps de travail de la Police Municipale est présentée au Comité par Monsieur José LA TORRE, chef du Service de la Police Municipale.

L'organisation est adoptée à l'unanimité telle qu'elle figure en annexe.

4. Harmonisation des horaires d'ouverture annuelle des Maisons de la Préhistoire et du Patrimoine :

L'administration présente les nouveaux horaires d'ouverture harmonisés des Maisons de la Préhistoire et du Patrimoine, comme suit, qui seront mis en place en 2024, suivant deux périodes.

➤ **Maison du Patrimoine :**

Du 1^{er} janvier au 30 juin et du 1^{er} octobre au 31 décembre :

- du lundi au vendredi : 9h30 à 12h00 - 13h30 à 17h00.

Du 1^{er} juillet au 30 septembre :

- du mardi au samedi : 9h30 à 12h30 - 14h00 à 18h00.

➤ **Maison de la Préhistoire :**

Du 1^{er} janvier au 30 juin et du 1^{er} octobre au 31 décembre :

- le mercredi : 14h00 à 17h00,
- du jeudi au vendredi : 9h30 à 12h00 - 13h30 à 17h00,
- le samedi : 9h30 à 12h30 (volonté du Maire que les samedis matin soient ouverts à l'année, pendant le marché hebdomadaire).

Du 1^{er} juillet au 30 septembre :

- du mardi au samedi : 9h30 à 12h30 - 14h00 à 18h00.

Suite à une interrogation de M. MONTOYA, représentant du personnel, il est confirmé que les horaires proposés sont bien des horaires d'ouverture de ces deux structures municipales et ne doivent pas être confondues avec les horaires de travail des agents municipaux qui demeurent inchangés.

L'harmonisation proposée est adoptée à l'unanimité.

5. Avis sur les Rapports Sociaux Uniques 2022 de l'EPA Roquebrunois de la Petite-Enfance, du CCAS et de la Commune de Roquebrune-sur-Argens :

L'administration présente les Rapports Sociaux Uniques (RSU) 2022 de l'EPA Roquebrunois de la Petite-Enfance, du CCAS et de la Commune de Roquebrune-sur-Argens.

Les représentants du personnel soulignent la complétude des données comparées aux rapports présentés les années précédentes.

L'administration informe que la méthodologie a changé. Les informations ont été incrémentés à partir de l'applicatif CIRIL mis à jour en 2023.

Néanmoins, la récupération de certaines données a dû se faire en dehors de l'applicatif et a nécessité un travail chronophage et fastidieux de certains agents du service RH que l'administration remercie à cette occasion.

Les RSU sont mis au vote et recueillent à l'unanimité un avis favorable.

6. Point sur l'annualisation des personnels du service animation locale :

L'inscription de cette question à l'ordre du jour du CST a été demandée par les représentants du personnel. Pour des raisons de service, l'expert convoqué est absent, ce point sera donc inscrit à l'ordre du prochain CST.

7. Questions diverses :

L'administration informe les membres du CST qu'une délibération relative au titres restaurant sera soumise au Conseil Municipal du 14 décembre prochain.

En effet, la commune soucieuse de contribuer au maintien du pouvoir d'achat des agents municipaux et de réduire l'impact de l'inflation sur le coût du repas, envisage, à compter du 1er janvier 2024, d'augmenter la participation employeur supportée par la Commune à hauteur de 60 % de la valeur du titre restaurant dématérialisé et de réduire à 40 % la part restant à la charge de l'agent, soit une participation par titre restaurant de 4,20 € à la charge de la Commune et 2,80 € à la charge de l'agent.

Le coût de la mesure est estimé à 54 000 € sur le budget primitif de la Ville.

En outre, il est proposé de lisser le versement des tickets sur l'année civile, pour permettre un versement des titres restaurant dématérialisés de janvier à décembre inclus et éviter ainsi toute interruption en décembre, comme c'était jusqu'alors le cas.

Les représentants du personnel remercient le Maire pour cette mesure œuvrant pour le pouvoir d'agent des personnels.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur le Maire lève la séance à 11h10.



Le Secrétaire de séance,
Jacques BACQUET

La Secrétaire adjointe de séance,
Melisa TAIEB HENNI

Règlement intérieur du Comité Social Territorial local commun à la Commune et au CCAS de Roquebrune-sur-Argens et de sa Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Préambule : le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement du Comité Social Territorial (CST) commun à la Commune et au CCAS de Roquebrune-sur-Argens et de sa Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT).

Il est arrêté après avis du CST et après avoir reçu les propositions de la F3SCT.

Les conditions de fonctionnement du CST relèvent des textes suivants :

- Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L251-1 à L254-6,
- Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,
- Décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ,
- Délibération n° 1 du 7 avril 2022 instituant le Comité Social Territorial commun à la Commune et au CCAS de Roquebrune-sur-Argens.

Composition

Article 1 : Le CST est composé de :

(Article 6 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

- Un président,
- un collège des représentants du personnel,
- des représentants de la collectivité.

Les membres représentant la collectivité forment avec le Président du CST, le collège des représentants de la collectivité.

Le nombre de membres de ce collège ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel au sein du CST.

Les représentants du personnel sont élus, conformément aux dispositions de l'article 19 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

Les représentants de la collectivité sont désignés par l'autorité investie du pouvoir de nomination, parmi les membres de l'organe délibérant, ou parmi les agents de la collectivité.

Les suppléants dans chacun des deux collèges sont en nombre égal à celui des titulaires.

Le nombre des représentants du personnel du CST est fixé par délibération de l'organe délibérant après consultation des organisations syndicales et en fonction des effectifs relevant du CST.

Le nombre des représentants du collège employeur est fixé, sans qu'il soit supérieur à celui des représentants du personnel par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour les CST locaux.

Dans le cas où le nombre de membres du collège des représentants de la collectivité est inférieur à celui des représentants du personnel, le président du CST peut compléter en **tant que de besoin**, par un ou plusieurs membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité.

Collège des représentants de la collectivité		Collège des représentants du personnel	
Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Jean CAYRON	Yoann GNERUCCI	Nathalie DI LORENZO	Amélia LIMAME
Jacques BACQUET	Martine BOUVARD	Frédéric MONTOYA	Nicole CAYRON
Marie-Reine LOUISA	Jean-Claude SAVIO	Martine LAMASA	Frédéric JANINET
Elio DAMO	Mme Sylvie LELEU	Gisèle GUIRAUD	Céline SIMI
Marie-Line BIANCHI	Gilles PRIARONE	Christophe PANIS	Melisa TAIEB-HENNI

Article 1-1 : La F3SCT est composée de :

- Un président et un collège des représentants du personnel ;
- des représentants de la collectivité.

Les membres représentant la collectivité forment avec le Président du CST, le collège des représentants de la collectivité. Le nombre des représentants du collège employeur est fixé, sans qu'il soit supérieur à celui des représentants du personnel par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la F3SCT.

Le nombre de représentants suppléants du collège employeur est en nombre égal à celui des titulaires.

Le nombre de représentants du personnel titulaires dans la formation spécialisée du comité est égal au nombre de représentants du personnel titulaires dans le comité social territorial.

Le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires. Toutefois, lorsque le bon fonctionnement de la formation spécialisée le justifie, l'organe délibérant de la collectivité territoriale peut décider, après avis du CST, que chaque titulaire dispose de deux suppléants.

Les représentants titulaires du personnel de la F3SCT sont désignés par les organisations syndicales parmi les représentants du personnel titulaires ou suppléants du CST.

Les représentants suppléants de la F3SCT sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CST parmi les agents satisfaisant aux conditions d'éligibilité à un comité.

Ces désignations interviennent dans un délai d'un mois à compter de la proclamation des résultats.

Lorsqu'une organisation syndicale n'a pas désigné, dans un délai d'un mois, tout ou partie des représentants du personnel au sein de la F3SCT sur le ou les sièges auxquels elle a droit, l'autorité territoriale procède à un tirage au sort pour les sièges non pourvus, dans les conditions prévues à l'article 50 du décret n° 2021-571 du 1^{er} mai 2021.

Lorsque les sièges des représentants du personnel au sein de la F3SCT n'ont pu être attribués en l'absence d'élection aux CST faute de liste de candidats déposée, l'autorité territoriale procède à un tirage au sort pour l'attribution de ces sièges dans les conditions prévues à l'article 50 du décret n° 2021-571 du 1^{er} mai 2021.

Lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement par une personne désignée selon les mêmes modalités.

(Articles 12 à 16 et 20 à 24 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Collège des représentants de la collectivité		Collège des représentants du personnel	
Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Jean CAYRON	Yoann GNERUCCI	Nathalie DI LORENZO	Amélia LIMAME
Jacques BACQUET	Martine BOUVARD	Frédéric MONTOYA	Nicole CAYRON
Marie-Reine LOUISA	Jean-Claude SAVIO	Martine LAMASA	Frédéric JANINET
Elio DAMO	Mme Sylvie LELEU	Gisèle GUIRAUD	Céline SIMI
Marie-Line BIANCHI	Gilles PRIARONE	Christophe PANIS	Melisa TAIEB-HENNI

Article 1-2 : Membres de droit

Peuvent également assister aux réunions de la Formation Spécialisée, sans voix délibérative, le médecin du travail, l'ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection) et les agents de prévention (assistants ou conseillers).

Mandat

Article 2 : Durée du mandat

La durée du mandat est de **quatre ans** pour le collège des représentants du personnel.

La durée du mandat du collège des représentants de la collectivité est de **six ans**.

(Article 8 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 3 : Remplacement en cours de mandat et fin du mandat

Pour les représentants de la collectivité choisis parmi les membres de l'organe délibérant : leur mandat expire en même temps que leur mandat ou fonction ou à la date du renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant ou avant son terme pour quelque cause que ce soit. Les mandats sont renouvelables. La collectivité peut procéder à tout moment, et pour la suite du mandant à accomplir, au remplacement de ses représentants.

Pour les représentants de la collectivité choisis parmi les agents dans les cas suivants : démission, mise en congé de longue maladie ou de longue durée, mise en disponibilité ou toute autre cause que l'avancement ou lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions dans le ressort du CST.

Pour les représentants du personnel : leur mandat expire au bout de 4 ans.

Il est mis fin au mandat d'un représentant du personnel lorsque :

- il démissionne de son mandat,
- il ne remplit plus les conditions fixées pour être électeur au CST dans lequel il siège,
- il ne remplit plus les conditions fixées pour être éligible.

Il est également mis fin au mandat d'un représentant titulaire ou suppléant du personnel au sein de la formation spécialisée en cas de demande de l'organisation syndicale qui l'a désigné. La cessation des fonctions prend effet à la réception de cette demande par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité.

(Article 17 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021).

En cas de remplacement en cours de mandat d'un membre titulaire ou suppléant du CST, la durée du mandat du remplaçant est limitée :

- à la durée restant à courir jusqu'au renouvellement général des CST pour les représentants du personnel ;
- et jusqu'au renouvellement de l'organe délibérant pour les représentants de la collectivité.

Article 4 : Vacance de sièges

En cas de vacance pour quelque cause que ce soit du siège d'un représentant titulaire ou suppléant de la collectivité, l'autorité investie du pouvoir de nomination procède à la désignation d'un nouveau représentant pour la durée du mandat en cours.

En cas de vacance du siège d'un **représentant titulaire du personnel au CST**, le siège est attribué à un représentant suppléant de la même liste ou en cas de vacance d'un siège d'un **représentant suppléant du personnel**, au 1^{er} candidat non élu de la même liste.

Lorsque la liste des candidats ne comporte plus aucun nom, l'organisation syndicale désigne son représentant, pour la durée du mandat restant à courir, parmi les agents relevant du périmètre du CST éligibles au moment de la désignation.

En cas de vacance du siège d'un **représentant titulaire ou suppléant du personnel au sein de la F3SCT**, son remplaçant est désigné dans les conditions mentionnées à l'article 1-1 ci-dessus, pour la durée du mandat restant à courir.

Lorsqu'un représentant du personnel du CST ou de la F3SCT bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement par une personne désignée selon les modalités ci-dessus.

(Articles 18 et 83 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Compétences

Article 5 : Compétences du CST

Le CST est saisi obligatoirement pour avis préalable concernant ses domaines de compétences (Cf. *Tableau des compétences du CST annexé*).

Le CST débat au moins une fois par an de la programmation de ses travaux.

Le CST débat chaque année sur les bilans, évaluations et enjeux dans ses domaines de compétences.

(Articles 53 à 56 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 5-1 : Compétences de la F3SCT

La F3SCT met en œuvre les compétences mentionnées au chapitre II du titre III du décret n° 2021-571 (Cf. *Tableau des compétences de la F3SCT annexé*).

Toutefois, en application de l'article L 253-6 du Code général de la Fonction publique, lorsque ces compétences se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services, elles peuvent être examinées directement par le CST.

(Article L. 253-6 du CGFP)

(Articles 57 à 75 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 5-1 : Articulation des compétences entre le CST et la F3SCT

Le président du CST peut, à son initiative, sous réserve de l'accord de la moitié des membres représentants du personnel, ou à celle de la moitié des membres représentants du personnel du CST, inscrire directement à l'ordre du jour de celui-ci une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la F3SCT en application des articles 69, 70, 71 et 72 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, qui n'a pas encore été examinée par cette dernière. L'avis du CST se substitue alors à celui de la F3SCT.

(Article 77 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Péodicité et lieu des séances

Article 6 : La périodicité des réunions du CST

Le CST tient au moins deux réunions par an sur convocation de son Président :

- soit à l'initiative de ce dernier ;
- soit à la demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel ; cette dernière est adressée au Président du CST, et précise la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour. Dans ce cas, le CST se réunit dans le délai maximal de deux mois à compter de la demande.

(Article 85 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi en début d'année.

Article 6-1 : La périodicité des réunions de la F3SCT

La F3SCT se réunit au moins trois fois par an.

Si la formation spécialisée n'a pas été réunie sur une période d'au moins neuf mois, l'agent chargé des fonctions d'inspection peut être saisi par les représentants titulaires sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Sur demande de l'agent chargé des fonctions d'inspection, l'autorité territoriale convoque, dans un délai de huit jours à compter de

la réception de cette demande, une réunion qui doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la réception de cette demande. L'impossibilité de tenir une telle réunion doit être justifiée et les motifs en sont communiqués aux membres de la F3SCT. En l'absence de réponse de l'autorité territoriale ou lorsqu'il estime que le refus est insuffisamment motivé, l'agent chargé des fonctions d'inspection saisit l'inspecteur du travail.

(Article 85 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

De plus, la F3SCT est réunie par son président :

- à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves,
- dans le cadre de la procédure du droit de retrait, en cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, la F3SCT est réunie en urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

(Article L. 254-3 du CGFP)

(Articles 65 et 68 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 7 : les modalités de réunion

Le CST et la F3SCT se réunissent dans les locaux de la collectivité.

En cas d'urgence ou en cas de circonstances exceptionnelles et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des représentants du personnel de chaque instances, le Président de l'instance peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, sous réserve que le Président de l'instance soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de séance tout au long de celle-ci, afin que :

1° n'assistent que les personnes habilitées à l'être dans le cadre du présent règlement.

Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers.

2° chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats et aux votes.

En cas d'impossibilité de tenir ces réunions selon les modalités ci-dessus, lorsque le CST ou la F3SCT doit être consulté, le Président de l'instance peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique.

Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent y répondre pendant le délai prévu pour la réunion, afin d'assurer la participation des représentants du personnel.

(Article 82 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Présidence

Article 8 : Le CST est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.

(Article L. 254-2 du CGFP)

Les membres du CST représentant la collectivité sont désignés par l'autorité investie du pouvoir de nomination parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité.

Les membres des CST représentant la collectivité territoriale forment avec le président du comité le collège des représentants de la collectivité.

(Article 6 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 8-1 : Le président de la F3SCT est désigné par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité territoriale.

(Article 12 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Les membres du CST représentant la collectivité sont désignés par l'autorité investie du pouvoir de nomination parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité.

Les membres des CST représentant la collectivité territoriale forment avec le président du comité le collège des représentants de la collectivité.

Article 9 : Le Président de chaque instance assure la police de l'assemblée, il ouvre les séances, dirige et veille au bon déroulement des débats (organisation de la prise de parole des membres, discipline des séances) et maintient l'ordre.

Il peut décider de la suspension de séance.

Il soumet au vote, il clôture le débat et lève la séance après épuisement de l'ordre du jour.

Secrétariat du CST

Article 10 : Le secrétariat de séance du CST est assuré par un représentant de l'autorité territoriale au sein du Comité.

Les fonctions de secrétaire adjoint de séance sont effectuées par un représentant du personnel désigné, à chaque séance, en son sein pour les effectuer.

Ces fonctions peuvent être remplies par un suppléant en cas d'absence du titulaire.

(Article 81 – I du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Secrétariat de la F3SCT

Article 10-1 :

Le secrétaire de la Formation spécialisée est désigné par les représentants titulaires du personnel en leur sein pour la durée du mandat.

Cette désignation s'effectue par vote à main levée selon la majorité des membres représentant du personnel ayant voix délibérative, après concertation entre les représentants du personnel.

Il peut être mis fin au mandat du secrétaire sur demande d'au moins la moitié des membres titulaires du personnel ou en cas de départ du secrétaire avant la fin du mandat. La désignation du nouveau secrétaire s'effectue selon les modalités prévues ci-dessus.

Les principales missions du secrétaire du comité sont de :

- participer à l'élaboration de l'ordre du jour avec le président de la Formation spécialisée,
- faire d'éventuelles observations concernant le procès-verbal et le signer,
- faire le lien entre les représentants du personnel et le président de la Formation spécialisée,
- collecter et transmettre les informations du terrain vers l'instance.

(Article 81 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Secrétariat administratif des instances

Article 11 : Pour l'exécution des tâches matérielles, un agent, désigné par l'autorité territoriale, assiste aux réunions du CST et de la F3SCT, sans participer aux débats.

(Article 81 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Les tâches d'assistance administrative (préparation des ordres du jour, convocations, procès-verbaux,...) peuvent être effectuées par les services administratifs de la collectivité.

Convocations des membres

Article 12 : Les convocations sont adressées, par tous moyens, y compris par courrier électronique aux représentants titulaires, au moins 15 jours avant la date de la réunion, accompagnées de l'ordre du jour de la séance. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 8 jours, en particulier à la suite de tout accident grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

En outre, la F3SCT est réunie dans les 24h00 en cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser.

Les convocations comportent l'indication du jour, de l'heure et du lieu de la réunion.

L'ordre du jour est transmis pour information aux suppléants.

Les pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions sont transmis aux membres au plus tard 8 jours avant la date de la séance.

(Article 86 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 12-1 :

Le médecin du travail, le conseiller de prévention, ou à défaut les assistants de prévention, sont conviés aux réunions de la F3SCT auxquelles ils peuvent participer sans voix délibérative.

L'agent chargé de la fonction d'inspection est informé de la tenue des réunions, de l'ordre du jour et est destinataire des documents préparatoires.

(Article 86 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Convocations des experts

Article 13 : Des experts ou des personnes qualifiées peuvent être convoqués par le Président du CST à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel.

Ils n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relatifs aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée à l'exclusion du vote.

(Article 86 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 13-1 :

Le président de la F3SCT peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation, faire appel à un expert certifié (conformément aux articles R. 2315-51 et R. 2315-52 du code du travail) dans les situations suivantes :

- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

La collectivité territoriale prend en charge les frais d'expertise et fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission.

L'expert est tenu à l'obligation de discréetion professionnelle à raison des pièces et documents dont il a eu connaissance à l'occasion de ses travaux. Il n'a pas voix délibérative et ne participe qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles sa présence a été requise.

En cas de refus de faire appel à un expert, la décision du président de la Formation spécialisée sera motivée et communiquée sans délai à la Formation spécialisée instituée au sein du comité social territorial.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre les représentants du personnel et le président de la formation spécialisée sur le recours à l'expert certifié, la procédure relative au Droit de retrait est mise en œuvre (alerte de l'autorité territoriale, consignation de faits dans le registre de Danger Grave et Imminent, ...). Voir articles sur la procédure de Droit de retrait/Danger Grave et Imminent

(Article 67 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Quorum

Article 14 : Lors de l'ouverture de la réunion, la moitié au moins des représentants du personnel doit être présente.

Une délibération de l'organe délibérant ayant prévu le recueil par le CST ou la F3SCT de l'avis des représentants de la collectivité, la moitié au moins de ces représentants doit également être présente.

Lorsque le quorum n'est pas atteint dans le ou l'un des collèges ayant voix délibérative, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de 8 jours aux membres du CST ou de la F3SCT qui siègent alors valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.

(Article 87 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

- Tout membre titulaire du CST ou de la F3SCT qui ne peut se rendre à la réunion peut se faire remplacer par :
- le suppléant du représentant de la collectivité, étant précisé qu'un suppléant n'est pas affecté à un titulaire en particulier ;
 - le suppléant du représentant du personnel appartenant à la même liste syndicale.

(Article 88 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Le quorum est calculé en nombre de voix délibératives.

Seuls les représentants titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Un membre quittant la séance est remplacé de plein droit par un suppléant selon les règles susmentionnées.

A défaut, il peut donner délégation à un autre membre du CST ou de la F3SCT pour voter en son nom, dans la limite d'une délégation par membre.

Lors de chaque réunion, le Président du CST ou de la F3SCT peuvent être assistés en tant que de besoin par un ou plusieurs agents de la collectivité concernés par les questions sur lesquelles le comité est consulté. Ces derniers ne sont pas membres du CST ou de la F3SCT et ne sont pas comptés pour le quorum. Ils ne prennent pas aux votes.

(Article 89 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Ordres du jour

Article 15 : Ordre du jour du CST

L'ordre du jour de chaque réunion du CST est arrêté par le Président de l'instance.

Il doit également mentionner les questions dont l'inscription a été demandée par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Les points soumis au vote sont spécifiés dans l'ordre du jour envoyé aux membres.

(Article 86 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 15-1 : Ordre du jour de la F3SCT

L'ordre du jour, établi conjointement avant chaque réunion, est arrêté par le Président de la F3SCT après consultation du secrétaire. Ce dernier peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour, après consultation des autres représentants du personnel. Les points soumis au vote sont spécifiés dans l'ordre du jour envoyé aux membres.

L'ordre du jour ainsi établi est transmis à tous les membres en même temps que la convocation.

(Article 86 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 15-2 : Discréction professionnelle

Les membres et les personnes participant à quelque titre que ce soit aux travaux du CST ou de la F3SCT, sont tenus à l'obligation de discréction professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance dans le cadre des travaux des instances. Ils ne doivent en aucun cas communiquer à des personnes extérieures au CST et à la F3SCT des éléments relatifs au contenu des dossiers, ni anticiper la notification des avis.

(Article 92 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Déroulement de la séance

Article 16 : Les séances ne sont pas publiques.

(Article 92 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 17 : En début de réunion, le Président du CST ou de la F3SCT constate le quorum dans le ou les collèges.

Article 18 : Le Président rappelle les questions inscrites à l'ordre du jour.

Avec l'accord de tous les membres, ces questions peuvent être examinées dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour. Des informations et documents complémentaires peuvent, le cas échéant, être communiqués pendant la séance.

Les experts et les personnes qualifiées n'assistent, à l'exclusion du vote, qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

(Article 86 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Avis

Article 19 : Si l'avis du CST ou de la F3SCT ne lie pas l'autorité territoriale, la saisine préalable est cependant obligatoire.

Article 20 : Les avis du CST et de la F3SCT sont émis à la **majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative**. La Majorité est égale à la moitié des votes exprimés plus un si leur nombre est pair ou, si leur nombre est impair, égale à la moitié du nombre pair immédiatement supérieur.

(Article 90 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

(Circulaire d'application NOR : RDFF1221624C du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat)

(Dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement des comités techniques)

L'abstention est ainsi admise.

En cas de partage des voix, l'avis du comité est réputé avoir été donné.

Lorsqu'une question à l'ordre du jour, dont la mise en œuvre nécessite une délibération, recueille un avis défavorable unanime des représentants du personnel, cette question fait l'objet d'un réexamen et donne lieu à une nouvelle consultation du CST dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours.

La convocation est adressée dans un délai de huit jours au moins aux membres du CST.

Le comité siège alors valablement sur cette question quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

Il ne peut être appelé à délibérer une nouvelle fois suivant cette même procédure.

(Article 91 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Lorsqu'une délibération de la collectivité a prévu le recueil des voix du collège des collectivités, le CST et la F3SCT procèdent au recueil de l'avis des représentants de la collectivité.

Dans ce cas, les deux collèges votent séparément et le CST ou la F3SCT émettent deux avis sur chaque dossier.

Les experts, les personnalités qualifiées, le médecin du travail, les conseillers/assistants de prévention et l'agent chargé d'une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité ne participent pas au vote.

(Article 86 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 21 : Les représentants suppléants des deux collèges qui ne remplacent pas un représentant titulaire défaillant peuvent assister aux réunions du CST et de la F3SCT.

Ils ne peuvent toutefois pas prendre part aux débats et aux votes.

(Article 86 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 22 : Les avis des instances sont portés, par tout moyen, à la connaissance des agents en fonction dans la collectivité.

(Article 93 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Vote et procès-verbal

Article 23 : En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole.

Les modalités de vote sont définies et par collège si la délibération prévoit le recueil des votes des 2 collèges ; (vote à main levée) vote à bulletins secrets sur demande d'une majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Aucun vote par procuration n'est accepté.

Le résultat et la répartition des votes concernant toute proposition doivent figurer dans le procès-verbal.

Article 24-1 : PV du CST

Le secrétaire, assisté du secrétaire adjoint, établit le procès-verbal de la réunion.

Le procès-verbal de séance est signé par le Président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis aux membres du CST dans un délai de quinze jours à compter de la date de la séance.

L'approbation du procès-verbal de la réunion constitue le premier point de l'ordre du jour de la réunion suivante.

(Article 81, I du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 24-2 : PV de la F3SCT

Après chaque réunion de la F3SCT, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes. Ce document est signé par le président, contresigné par le secrétaire et transmis dans le délai d'un mois à ses membres.

L'approbation du procès-verbal de la réunion constitue le premier point de l'ordre du jour de la réunion suivante.

(Article 81, II du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Article 25 : Dans un délai de deux mois, le CST et la F3SCT sont, être informés, par une communication écrite du président à chacun des membres, des suites données à leurs avis.

(Article 93 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Dispositions propres au fonctionnement de la F3SCT

Article 26 : Visites des lieux et postes de travail

Les membres de la F3SCT, en délégation, procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leurs champs de compétences. Cette délégation bénéficie d'un droit d'accès aux locaux et de toutes facilités dans le respect du bon fonctionnement du service. Les missions accomplies donnent lieu à un rapport présenté à la F3SCT.

Une délibération de la F3SCT fixe l'objet, le secteur géographique de chaque visite, la composition de la délégation chargée de chaque visite, le ou les rédacteur(s) du CR.

Chaque délégation comprend :

- le président de la F3SCT ou son représentant,
- des représentants du personnel, membres de la F3SCT.

Elle peut être assistée d'un médecin du travail ou de son représentant au sein de l'équipe pluridisciplinaire, de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

Lorsque les membres de la F3SCT procèdent à la visite des services, ils bénéficient de toutes facilités et notamment d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par le comité.

Les conditions d'exercice de ce droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation.

La délégation de la F3SCT peut réaliser des visites sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

Article 27 : Enquête en cas d'accident du travail

A la suite de chaque accident du travail, chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné un décès ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées, ou présentant un caractère répété à un même poste de travail, à des postes de travail similaires ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires, une délégation de la F3SCT réalise une enquête dans les plus brefs délais.

La délégation comprend :

- le président de la F3SCT ou son représentant,
- au moins un représentant du personnel du comité.

Le médecin du travail, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité peuvent participer à la délégation.

La F3SCT est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

Article 28 : Procédure « Danger Grave et Imminent » (DGI)

Tout représentant du personnel membre de la F3SCT qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement l'autorité territoriale ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial de Danger Grave et Imminent (DGI).

Le représentant du personnel qui a alerté l'autorité territoriale sur le danger ou un autre membre de l'instance désigné par les représentants du personnel est associé à l'enquête mise en œuvre immédiatement en vue de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation.

La F3SCT est tenu informé des décisions prises.

En cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, la F3SCT est réunie en urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par la F3SCT, l'autorité territoriale arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité territoriale et la F3SCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi (peuvent être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention, dans leurs domaines d'attribution respectifs, d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé et du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile).

L'intervention prévue ci-dessus donne lieu à un rapport adressé conjointement à l'autorité territoriale, à la F3SCT et à l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection en santé et sécurité au travail. Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

L'autorité territoriale adresse dans les 15 jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête,
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par le comité réuni en urgence,
- les mesures prises au vu du rapport,
- les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre.

L'autorité territoriale communique, dans le même délai, copie de sa réponse à la F3SCT ainsi qu'à l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection en santé et sécurité au travail.

Le registre spécial de Danger Grave et Imminent est tenu, sous la responsabilité de l'autorité territoriale, à la disposition :

- des membres de la F3SCT et de tout agent qui est intervenu dans le cadre de la procédure du droit de retrait,
- de l'inspection du travail,
- de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Dispositions diverses

Article 29 : Autorisations d'absence

Les représentants du personnel, titulaires ou suppléants et les experts appelés à prendre part aux séances bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions sur simple présentation de leur convocation, tenant compte également des délais de route, de la durée de la préparation des réunions et du temps nécessaire au compte-rendu des travaux.

(Articles L. 214-7 et L. 622-5 du Code Général de la Fonction Publique)

(Article 95 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

(Article 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT)

(Circulaire du 20 janvier 2016 relative au droit syndical dans la FPT)

Jurisprudence : *Les agents qui participent aux réunions des CST pendant leur jours de congés, ne peuvent ni bénéficier d'autorisations d'absence, ni prétendre à une compensation en temps de travail, dès lors qu'ils n'ont pas à solliciter de telles autorisations (Question écrite à l'Assemblée Nationale n°91259 publiée au JO le 14 juin 2016).*

Lorsque l'agent, membre du CST se trouve en congé de maladie ordinaire à la date d'une séance, il doit être convoqué mais ne pourra y participer que s'il a été préalablement autorisé par son médecin traitant (Cass. mixte, 21 mars 2014, n° 12-20.002 et n° 12-20.003)

Les représentants syndicaux bénéficient de la même autorisation lorsqu'ils participent à des réunions de travail convoquées par l'autorité territoriale ou à des négociations dans le cadre des articles L 221-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique.

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel faisant partie d'une délégation de la F3SCT réalisant des enquêtes suite à des accidents, suite à une situation de danger grave et imminent ou des visites de lieux de travail organisées à l'initiative de la F3SCT.

(Articles 64, 65, 68 et 97 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, de la F3SCT bénéficient, pour l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé par décret, en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par l'instance et ses compétences.

(Article 96 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

(Article 1 du décret n°2019-1626 du 29 novembre 2016)

Article 30 : Frais de déplacement

Les membres du CST et de la F3SCT et les experts convoqués ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces instances.

Article 31 : Formation des membres de la F3SCT

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, de la F3SCT bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours du premier semestre de leur mandat. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux frais de déplacement des agents des collectivités territoriales.

Pour 2 des 5 jours de formation, les représentants du personnel, membres de la F3SCT, bénéficient du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Ce congé, d'une durée maximale de deux jours ouvrables, peut être utilisé en deux fois.

L'agent choisit la formation et, parmi les organismes visés au quatrième alinéa Article 98, I du décret n°2021-571 du 10 mai 2021, l'organisme de formation. La demande de congé est adressée par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début de la formation. La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent.

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé par l'autorité territoriale que si les nécessités du service s'y opposent. Les décisions de refus sont communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion la plus prochaine qui suit l'intervention de ces décisions. L'autorité territoriale saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation.

Les dépenses afférentes à la formation suivie pendant le congé sont prises en charge par l'autorité territoriale.

À son retour de congé, l'agent remet à l'autorité territoriale dont il relève une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité. En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à la collectivité territoriale les dépenses prises en charge en application de l'alinéa précédent.

(Article 98 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)
(Décret n° 2007-1845 du 26 décembre susvisé)
(Articles 214-1 et L. 214-2 du CGFP)

Article 31-1 : Formation des membres du CST

Les représentants du personnel, membres du CST, qui ne siègent pas en F3SCT, bénéficient de la formation pour une durée de 3 jours au cours de leur mandat. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ainsi que les dépenses afférentes à la formation suivie pendant le congé sont pris en charge par l'autorité territoriale.

(Article 98 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)
(Décret n° 2007-1845 du 26 décembre susvisé)
(Articles 214-1 et L. 214-2 du CGFP)

Modification du règlement intérieur

Article 32 : La modification du présent règlement pourra être demandée et décidée à la majorité des membres du CST.

Le Président,
Monsieur Jean CAYRON,

Fait à Roquebrune-sur-Argens, le

(Articles 53 à 56 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)

L'organisation et fonctionnement des services et évolution des administrations

- Les suppressions de postes
- Les modifications de la durée hebdomadaire d'un poste (variation de 10 % ou changement de régime de retraite)
- La modification d'un organigramme
- La délégation de service public
- Les différentes formes de mutualisation - Mise à disposition de service – service commun – fusion de communes

Les conditions générales de fonctionnement des services / Les modalités d'organisation du temps de travail :

- ARTT (modification du protocole)
- Modalités d'application du temps partiel
- Aménagement des horaires (astreinte, annualisation, cycles de travail)
- Télétravail
- Autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux
- Journée de solidarité
- Compte épargne-temps
- Traitement des heures supplémentaires (dérogation au plafond des 25H – dérogation aux garanties minimales)

Les évolutions des administrations

- Dématérialisation
- RGPD – désignation d'un délégué
- Elaboration d'une charte informatique

L'accessibilité des services et la qualité des services rendus

L'orientation stratégique des politiques RH – Lignes Directrices de Gestion

- La détermination des ratios d'avancement de grade « Promus-promouvables »
- Les Lignes Directrices de Gestion
- Les critères d'évaluation professionnelle (Entretien professionnel)

Les enjeux et les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire

- RIFSEEP

La formation professionnelle et insertion

- L'élaboration d'un règlement de formation
- L'élaboration d'un plan de formation et le Droit Individuel à la Formation
- Les conditions d'accueil d'un apprenti

L'action sociale et la Protection complémentaire

- La protection sociale complémentaire
- Les tickets restaurant...

La Protection de la santé physique et mentale, l'hygiène et la sécurité des agents au travail

- Les informations générales - Règlement Intérieur
- L'analyse des risques professionnels (Document Unique)
- Les enquêtes sur les accidents de service et les maladies professionnelles
- Les actions de prévention
- L'élaboration d'un règlement Hygiène et Sécurité

Le Rapport Social Unique

ANNEXE 2 : LES COMPETENCES DE LA FORMATION SPECIALISEE EN SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (F3SCT)

*(Article L. 253-6 du CGFP)
(Articles 57 à 75 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021)*

AVIS
Politique de prévention santé et sécurité au travail
Elaboration et mise à jour du Document Unique
Programme annuel de prévention des risques professionnels
Règlement spécifique hygiène et sécurité
Déconnexion et régulation des outils numériques
Conception ou aménagement des locaux (au niveau bâimentaire)
Mise en place de nouvelles technologies
Mesures mises en œuvre pour le maintien dans l'emploi
Autres demandes d'avis

INFORMATIONS
Coopération aux actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel, des violences sexistes et sexuelles
Coopération aux actions de formation santé et sécurité au travail
Désignation et missions de l'assistant de prévention
Dérogation aux travaux réglementés pour l'accueil des mineurs de 15 à 18 ans en formation professionnelle
Registre des Dangers Graves et Imminents
Autres informations



RAPPORT COMITE SOCIAL TERRITORIAL

OBJET : Organisation du temps de travail de la Police Municipale

ORGANIGRAMME :

Responsable PM : LA.TORRE José

Adjoint : CURTY Julien

BRIGADES :

Responsable Brigade A : BONNAUD Fabrice / CHABOCHE Franck (Adj)

Responsable Brigade B : PANIS Christophe / BEAUDOUIN Patrick (Adj)

Responsable Brigade Ilot : LEJOSNE Elisabeth / TRANVOUEZ Bruno (Adj)

Responsable Brigade Moto : LEROY Kévin

Responsable Brigade Nautique : GAND Adrien

Responsable Brigade Urbanisme : CURTY Julien

Responsable Brigade de Nuit A : BOURGUE Ludovic

Responsable Brigade de Nuit B : BOURDON Willy

Responsable Accueil : DEMAREZ Séverine

ASVP : GAMAZI Ali

REGIME DE TRAVAIL :

Brigade A : Semaine de 37h30 avec RTT de 05h45-13h15 (Matin) ou 12h45- 20h15 (Après-midi) / 1 semaine sur 2 avec la Brigade B. (1/2 heure en récupération par semaine travaillée)

Brigade B : Semaine de 37h30 avec RTT de 12h45-20h15 ou 05h45-13h15 / 1 Semaine / 2 inversée avec la Brigade A. (1/2 heure en récupération par semaine travaillée)

Brigade Ilot : Semaine de 36h de 8h00-17h00 en continue sur 4 jours (Repos le Mercredi) plus 1 week-end par mois et ½ par jour en récupération/ Aléatoires l'été selon les besoins.

Brigade de Nuit : Semaine de 35h avec 10h par nuit de 20h00-06h00 en 3/3 (3 nuits / 3 repos) sans RTT, avec la Brigade B.

Brigade Nautique : Semaine de 37h30 avec RTT, 7/7 en journée continue de 10h30-18h00, uniquement pendant la saison estivale. (1/2 heure en récupération par semaine travaillée)

Brigade Moto : Semaine de 37h30 avec RTT de 9h30-17h00, modulable selon besoins. **(1/2 heure en récupération par semaine travaillée)**

CONGES :

Les CA, RTT et Récupérations doivent être posés et validés par les Chefs de Brigade et confirmés par le responsable de la PM ou son adjoint.

PRÉSENCE EQUIPAGES DURANT LES CONGES :

50 % de présence OBLIGATOIRE par Brigade, soit 2 patrouilles pour les Brigades A et B (1 au Village / 1 Aux Issambres) et 1 patrouille îlot.

RELEVE :

Le changement de tenue ne fait pas partie du temps de travail, cependant, une tolérance de 10 minutes est accordée, sauf urgence.

Ce qui signifie que le matin, les agents doivent être en tenue prêts à intervenir dès 05 h55, le midi, dès 12 h 55 et le soir 20 h 10.

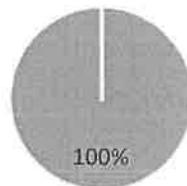
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

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 du Var.

Effectifs

- 18 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 18 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

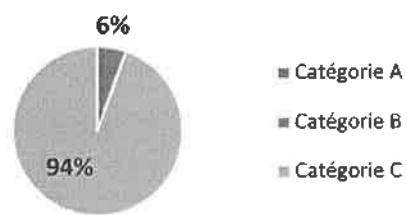
Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

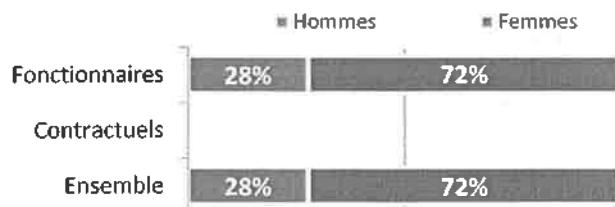
- Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%		28%
Technique	56%		56%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	11%		11%
Police			
Incendie			
Animation	6%		6%
Total	100%	0%	100%

- Répartition des agents par catégorie



- Répartition par genre et par statut

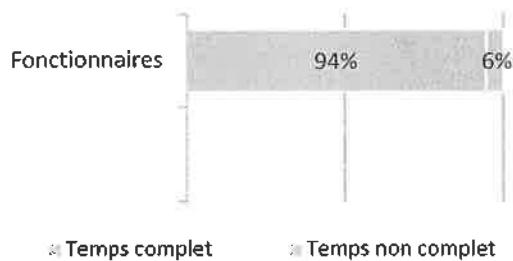


- Les principaux cadres d'emplois

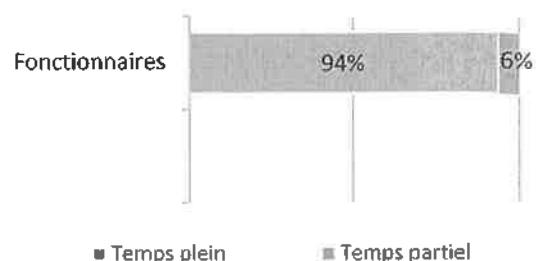
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	33%
Adjointes administratives	22%
Agents de maîtrise	22%
Attachés	6%
Agents sociaux	6%

— Temps de travail des agents permanents

➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➤ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➤ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires
Technique	10%

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

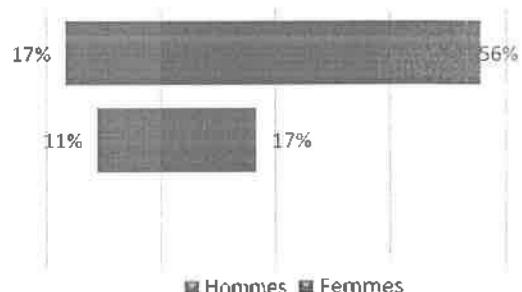
25% des hommes à temps partiel
0% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 53 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	52,78
	de 50 ans et +
Ensemble des permanents	52,78
	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

➤ 16,21 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 16,21 fonctionnaires
- > 0,00 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

29 502 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,21 ETPR
Catégorie B	1,00 ETPR
Catégorie C	15,00 ETPR

— Positions particulières

- > Un agent en disponibilité

Mouvements

- En 2022, 2 arrivées d'agents permanents et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 :	Effectif physique au 31/12/2022
16 agents	18 agents
¹ cf. page 7	
Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022	
Fonctionnaires	↗ 12,5%
Contractuel	
Ensemble	↗ 12,5%

- Aucun départ d'agent permanent en 2022



Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	100%

* 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)

Evolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

- Aucun avancement d'échelon et aucun avancement de grade

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 61,16 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	416 230 €	Charges de personnel*	254 560 €	Soit 61,16 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	464 008 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	87 864 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	7 454 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 418 €		
Supplément familial de traitement :	848 €		
Indemnité de résidence :	3 149 €		
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				50 272 €	
Technique					22 412 €	
Culturelle						
Sportive						
Médo-sociale			s			s
Police						
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	s		s		28 122 €	

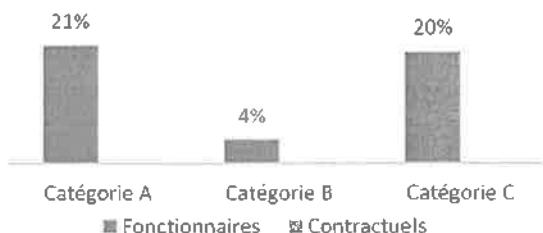
*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,94 %

Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,94%
Ensemble	18,94%

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

63 heures supplémentaires réalisées et rémunérées
en 2022
560 heures complémentaires réalisées et rémunérées
en 2022

Absences

- En moyenne, 3,6 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)	0,99%	0,99%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,99%	0,99%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,99%	0,99%

Cf. p7 *Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences* Taux d'absentéisme : $\text{nombre de jours d'absence} / (\text{nombre total d'agents} \times 365)$

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 100,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- Aucun accident du travail déclaré en 2022

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANT DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

- FORMATION
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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

- DÉPENSES
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

- DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

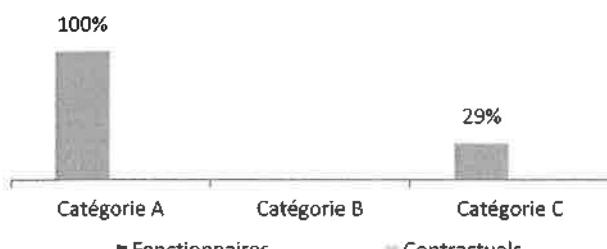
Dernière mise à jour :

2022

Formation

En 2022, 38,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

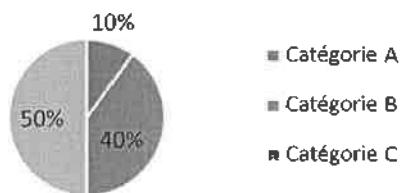
Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



1 156 € ont été consacrés à la formation en 2022

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

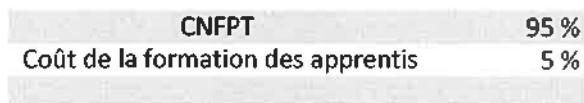
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



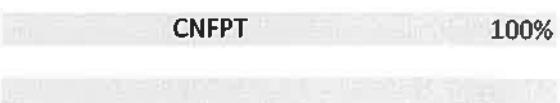
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	4 627 €	5 013 €
Montant moyen par bénéficiaire	1 157 €	386 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

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 extraits du Rapport sur l'Etat 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.

EPA ROQUEBRUNOIS DE LA PETITE ENFANCE

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.fr des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Var.

Effectifs

→ 27 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 0 fonctionnaire
- > 27 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



→ 52 % des contractuels permanents en CDI

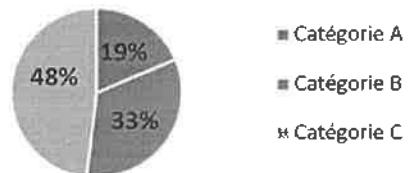
Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

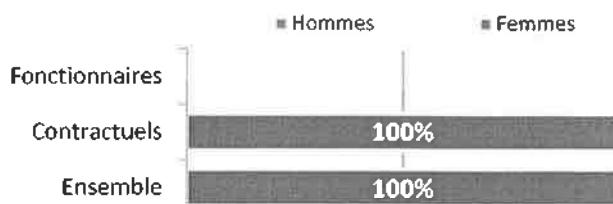
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative		4%	4%
Technique		4%	4%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale		93%	93%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	0%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

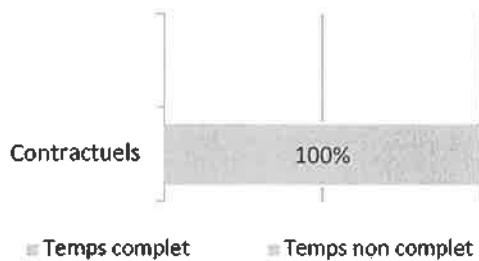


→ Les principaux cadres d'emplois

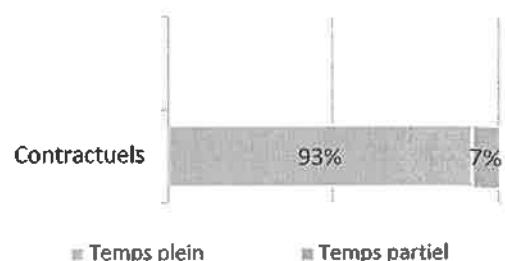
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	41%
Auxiliaires de puériculture	33%
Educateurs de jeunes enfants	11%
Adjointes administratives	4%
Adjointes techniques	4%

— Temps de travail des agents permanents

► Répartition des agents à temps complet ou non complet



► Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Contractuels permanents	41,94
Ensemble des permanents	41,94
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

► 25,34 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 0,00 fonctionnaire
- > 23,34 contractuels permanents
- > 2,00 contractuels non permanents

46 119 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

En 2022, 4 arrivées d'agents permanents et 14 départs

Aucun contratuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 :	Effectif physique au 31/12/2022
37 agents	27 agents

cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaire		
Contractuels	↘	-27,0%
Ensemble	↘	-27,0%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	50%
Démission	43%
Autres cas	7%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	75%
Remplacements (contractuels)	25%

* 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 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 87,5 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 589 986 €	Charges de personnel*	1 391 228 €	Soit 87,5 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	576 259 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	8 687 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	504 €	1 950 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	0 €	
Supplément familial de traitement :	0 €	
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						\$
Technique						\$
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	28 896 €		27 879 €		19 027 €	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	28 896 €		27 879 €		19 391 €	

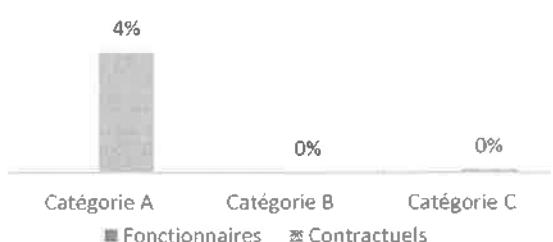
*s. secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 1,51 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Contractuels sur emplois permanents	1,51%
Ensemble	1,51%

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



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

38,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Absences

- ⇒ En moyenne, 41,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,66%	7,66%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,36%	11,36%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,85%	12,85%

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)
- ⇒ 40,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- ⇒ Aucun accident du travail déclaré en 2022

Prévention et risques professionnels

- ⇒ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

- ⇒ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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

⇒ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

- ⇒ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

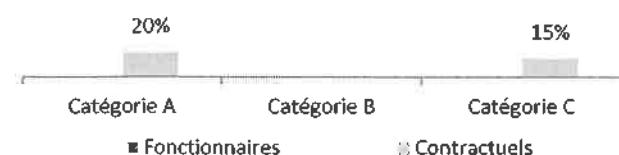
Dernière mise à jour :

2022

Formation

En 2022, 11,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



7 960 € ont été consacrés à la formation en 2022

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

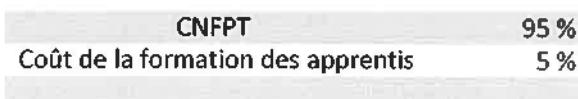
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



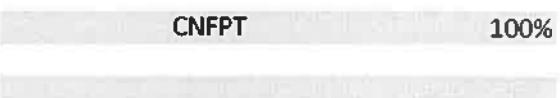
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,2 jour par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

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 comptabilisées 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'Etat 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.



COMMUNE DE ROQUEBRUNE SUR ARGENS

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.fr des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Var.

Effectifs

→ 386 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 277 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 105 contractuels non permanents



→ 2 contractuels permanents en CDI

→ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

→ **Précisions emplois non permanents**

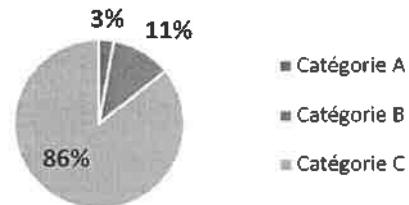
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 98 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

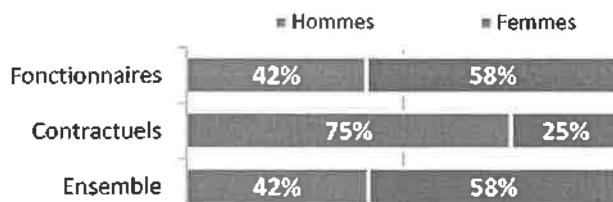
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	25%	32%
Technique	38%	75%	38%
Culturelle	2%		2%
Sportive	3%		3%
Médico-sociale	5%		5%
Police	10%		10%
Incendie			
Animation	10%		10%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

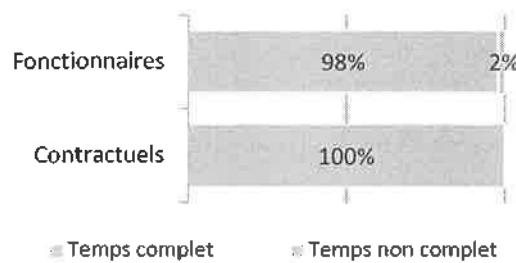


→ Les principaux cadres d'emplois

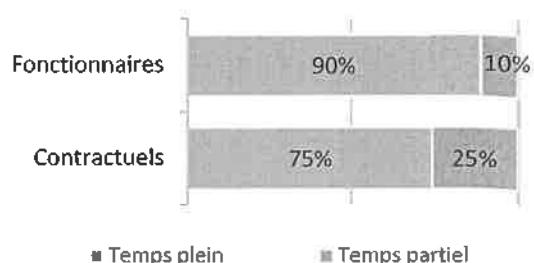
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	27%
Adjointes administratives	25%
Agents de maîtrise	10%
Agents de police municipale	9%
Adjointes d'animation	9%

— Temps de travail des agents permanents

➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➤ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➤ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	5%	0%
Administrative	1%	0%

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

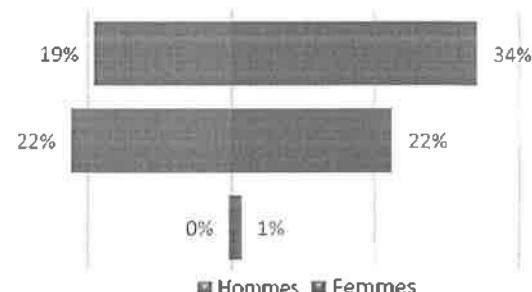
4% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,79
Contractuels permanents	52,50
Ensemble des permanents	49,83
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	38,07

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

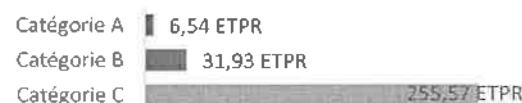
— Équivalent temps plein rémunéré

➤ 410,08 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 271,70 fonctionnaires
- > 22,34 contractuels permanents
- > 116,04 contractuels non permanents

746 346 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

> 8 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 4 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

- En 2022, 47 arrivées d'agents permanents et 28 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 :	Effectif physique au 31/12/2022
262 agents	281 agents

cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➡	-126,7%
Ensemble	↗	7,3%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	39%
Mutation	29%
Fin de contrats remplacants	21%
Détachement	4%
Démission	4%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	57%
Voie de mutation	28%
Recrutement direct	15%

* 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

- Aucun avancement 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 61,6 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	25 746 276 €	Charges de personnel*	15 858 515 €	Soit 61,6 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	9 192 927 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	2 255 479 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	242 181 €	163 589 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	48 821 €	
Supplément familial de traitement :	59 112 €	
Indemnité de résidence :	58 806 €	
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	55 558 €		44 561 €		31 540 €	
Technique		s	37 691 €		29 093 €	21 242 €
Culturelle			s		26 506 €	
Sportive			39 051 €			
Médico-sociale					24 310 €	
Police			50 336 €		38 731 €	
Incendie						
Animation			36 402 €		25 867 €	
Toutes filières	55 558 €	s	40 988 €	s	30 127 €	21 223 €

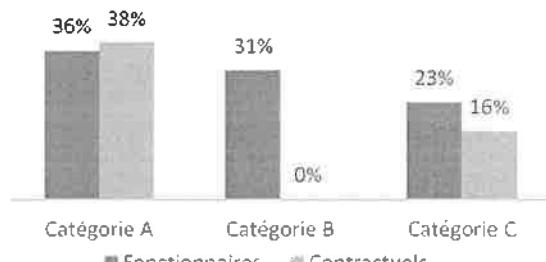
*s : secrétariat administratif appliqués en dessous de 2 ETPL

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,53 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	24,93%
Contractuels sur emplois permanents	18,11%
Ensemble	24,53%

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



⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels

⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 10212,83 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022

⇒ 21 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

En moyenne, 16,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

En moyenne, 0,8 jour d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,74%	0,21%	3,69%	4,01%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,54%	0,21%	4,48%	4,01%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,09%	0,21%	5,02%	4,07%

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)
- 26,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 2 accidents du travail déclarés au total en 2022
- 0,5 accident du travail pour 100 agents
- En moyenne, 120 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 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

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.

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 1 en catégorie C

- **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

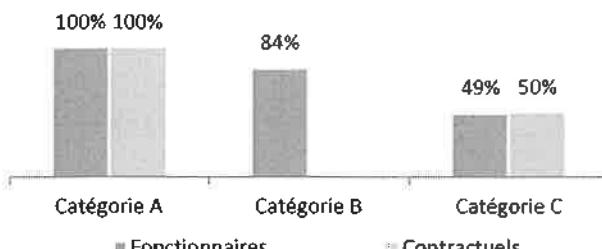
Dernière mise à jour :

2022

Formation

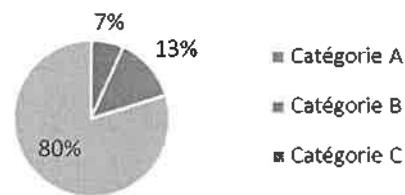
En 2022, 54,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

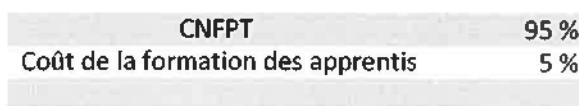


81 420 € ont été consacrés à la formation en 2022

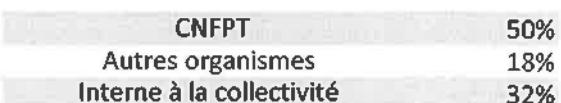
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	57 784 €	73 444 €
Montant moyen par bénéficiaire	979 €	395 €

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

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.

