

Réponses aux observations définitives
en application de l'article L. 243-5 du code des juridictions financières

2 réponses enregistrées :

- Réponse du 18 juillet 2017 de M. Jean-Pierre RICO, maire de la commune de Pérols
- Réponse du 17 juillet 2017 de M. Christian VALETTE, précédent maire

Article L. 243-5 du code des juridictions financières :

« Les destinataires du rapport d'observations disposent d'un délai d'un mois pour adresser au greffe de la chambre régionale des comptes une réponse écrite. Dès lors qu'elles ont été adressées dans le délai précité, ces réponses sont jointes au rapport. Elles engagent la seule responsabilité de leurs auteurs ».

Pérols, le 18 juillet 2017

CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES
OCCITANIE

20 JUL. 2017

COURRIER ARRIVEE

GR 17/69

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

RAR N° 1A 134 225 3930 0

Vos Réf. : GR/17/1260

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

Monsieur le Président,

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

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

SYNTHESE et RECOMMANDATIONS

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

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

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

RECOMMANDATIONS (Réponses de la commune)

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

OBSERVATIONS (Compléments apportés par de la commune)

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

A – FINANCES

A.1. Sur l'analyse financière

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A.2. Sur la fiabilité des comptes

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

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

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

A.2.b. Une comptabilité des dépenses engagées

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

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

A.3. Sur le suivi des investissements défaillants

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B – RESSOURCES HUMAINES

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

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

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

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

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

B.1.a. Structurer les ressources humaines :

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

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

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

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

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

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

B.1.d. Lutter contre l'absentéisme :

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

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

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

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

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

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

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

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

B.2.a. Titularisations en augmentation

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

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

B.2.b. Augmentation des charges de personnel

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

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

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

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

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

B.2.c. Régime indemnitaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B.2.d. Absentéisme

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

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

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

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

B.2.e. Heures supplémentaires et complémentaires

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

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

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

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

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

B.2.f. Astreintes

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

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

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

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

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

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

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

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

B.2.h. Outil de gestion prévisionnelle

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

➤ Nouveau logiciel de gestion RH NEMAUSIC.

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

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

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

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

C - GOUVERNANCE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

----- o -----

CONCLUSION

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

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

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

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

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

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

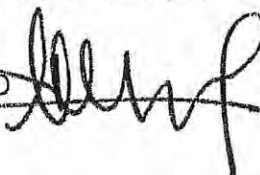
Les actions entreprises en 2015 et 2016 nous ont permis de mettre en place une gestion sincère des comptes, de redresser les finances communales, d'instaurer une gouvernance structurée et de réorganiser les ressources humaines afin d'être à la hauteur des enjeux Communaux et Métropolitains.

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

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

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

Jean-Pierre RICO
Maire de Pérols



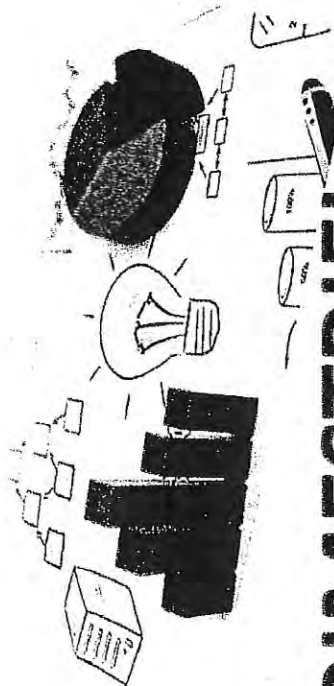
ANNEXES

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

Pièce N°2 : Procédure de recrutement.

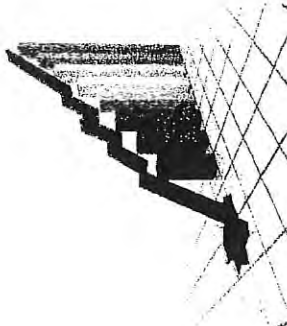
Pièce n°3 : Certificat administratif de l'inventaire physique à ce jour.

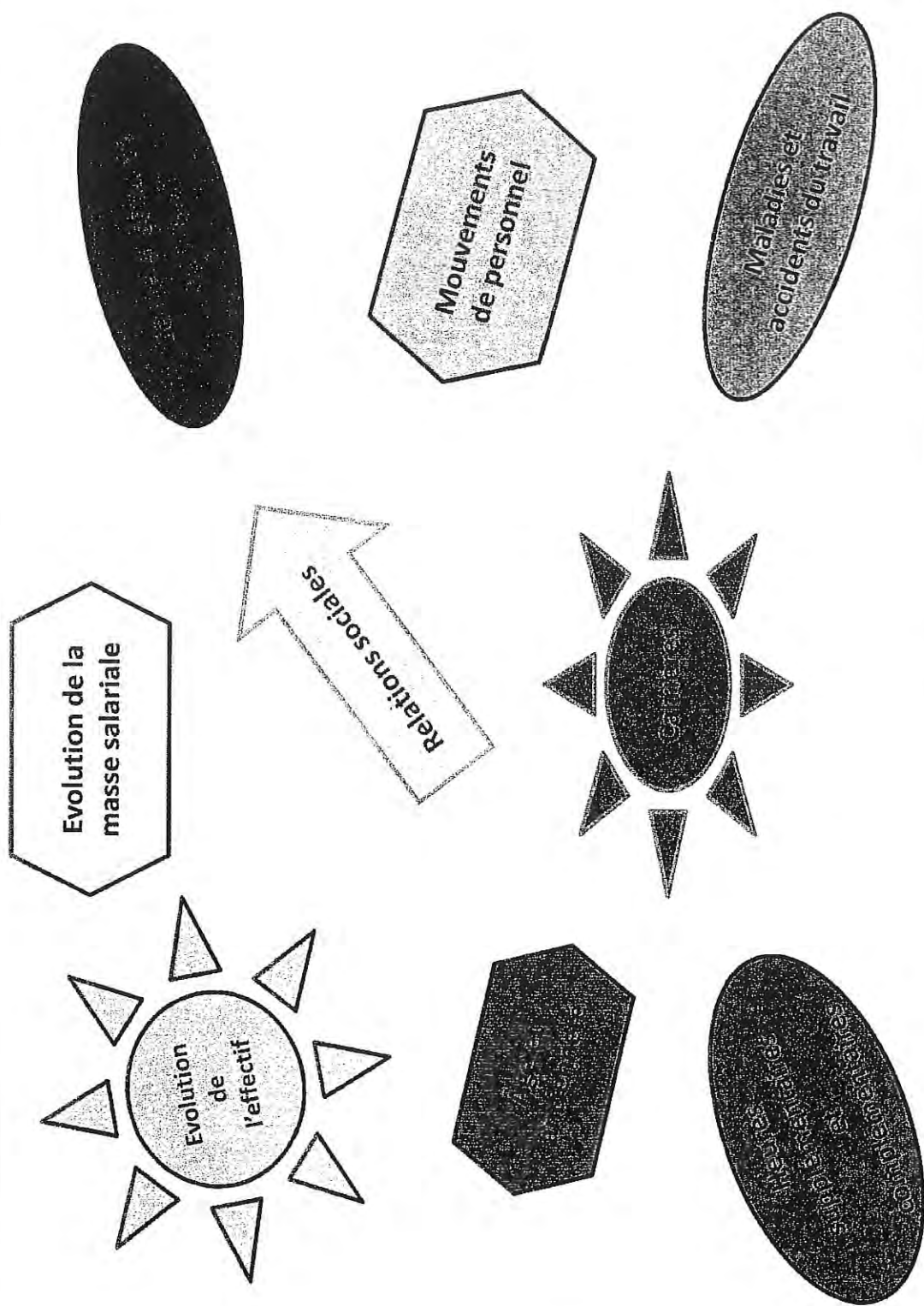
|Pérols



BILAN RH TRIMESTRIEL

Du 1^{er} janvier 2014 au
30 juin 2017





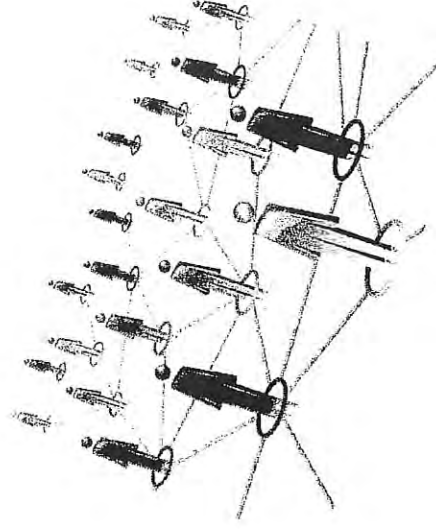
1 - EVOLUTION DE L'EFFECTIF



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

2 - ÂGE ET ANCIENNETÉ

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



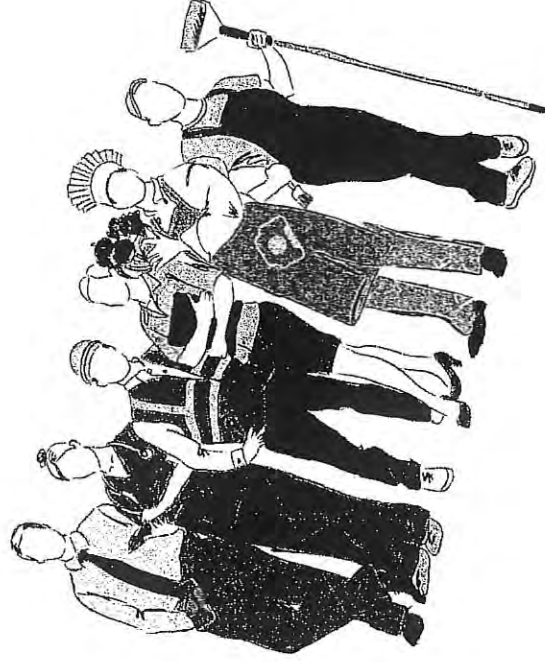
3 – MOUVEMENTS DE PERSONNEL

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

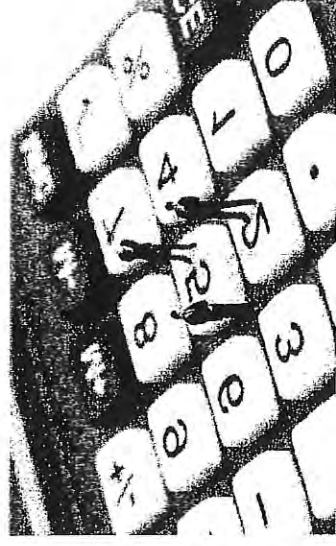


4 - CARRIERES

- Avancements d'échelon
- Avancements de grade



5 - EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE



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

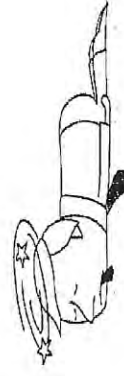


6 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES (payées ou récupérées)

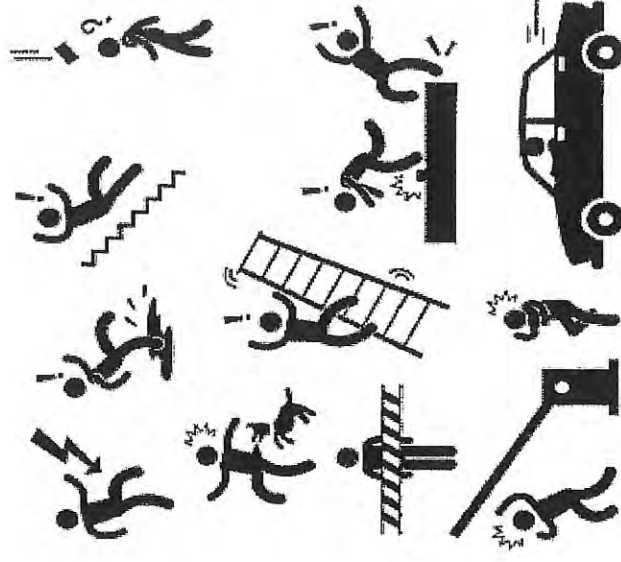
- Nombre des heures supplémentaires et complémentaires payées
- Coût des heures supplémentaires et complémentaires payées
- Heures supplémentaires : répartitions par motif (nombre et coût)
- Heures supplémentaires : Top 5 des motifs
- Montant des heures supplémentaires : répartition par service
- Coût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

7 - ABSENCES : MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

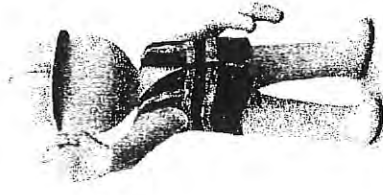
- Nombre de jours et coût maladies / accidents du travail + moyenne
- Nombre de jours maladies / accidents du travail par type
- Nombre de jours maladies / accidents du travail par mois, par an
- Maladies et accidents du travail : répartition des coûts par type
- Maladies et accidents du travail : répartition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



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



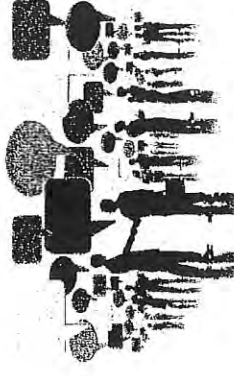
8 - SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL



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

9 – RELATIONS SOCIALES

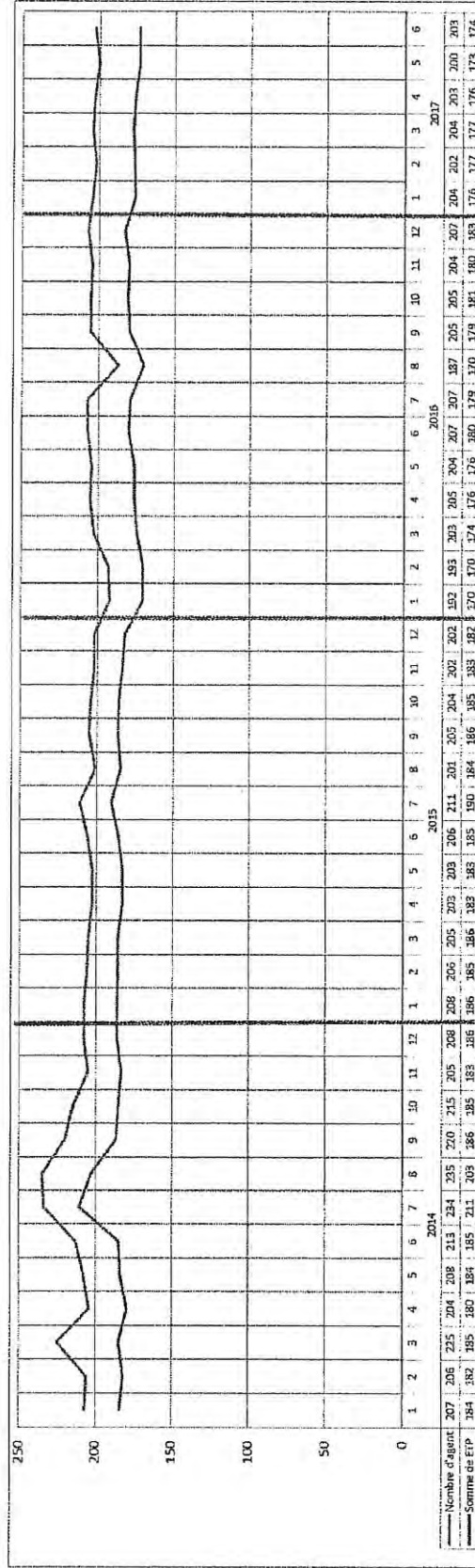
- Nombre de réunions : comité technique, comité d'hygiène sécurité et conditions de travail, commissions administratives paritaires
- Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordées
- Nombre de jours de
- Cotisation COS34
- Subventions COS34 accordées aux familles : nombre d'agents, montant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



1 - EVOLUTION DE L'EFFECTIF

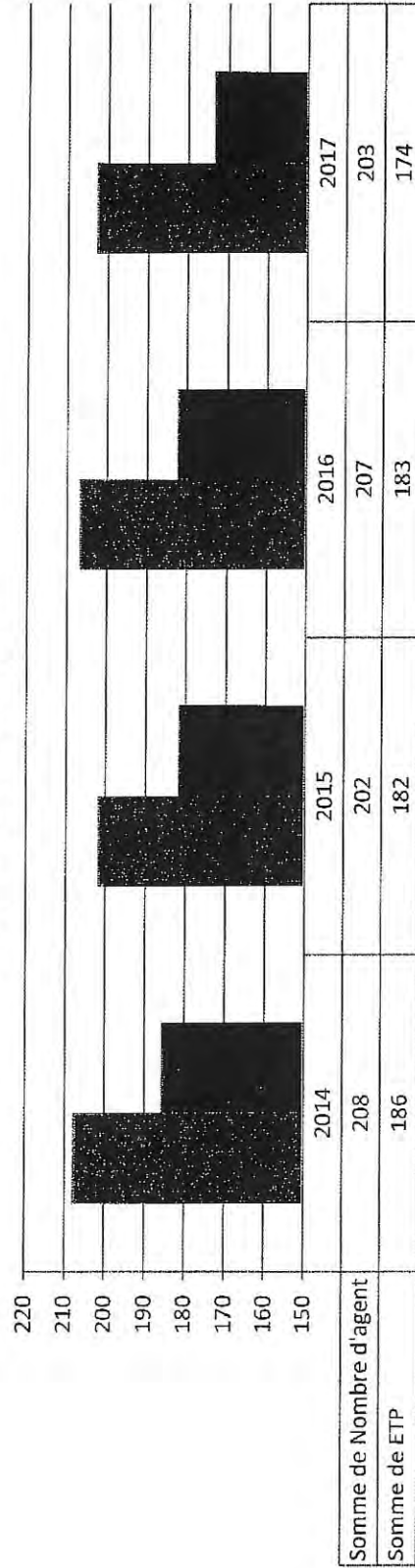


Equivalents Temps Plein (ETP)



Equivalents Temps Plein (ETP)

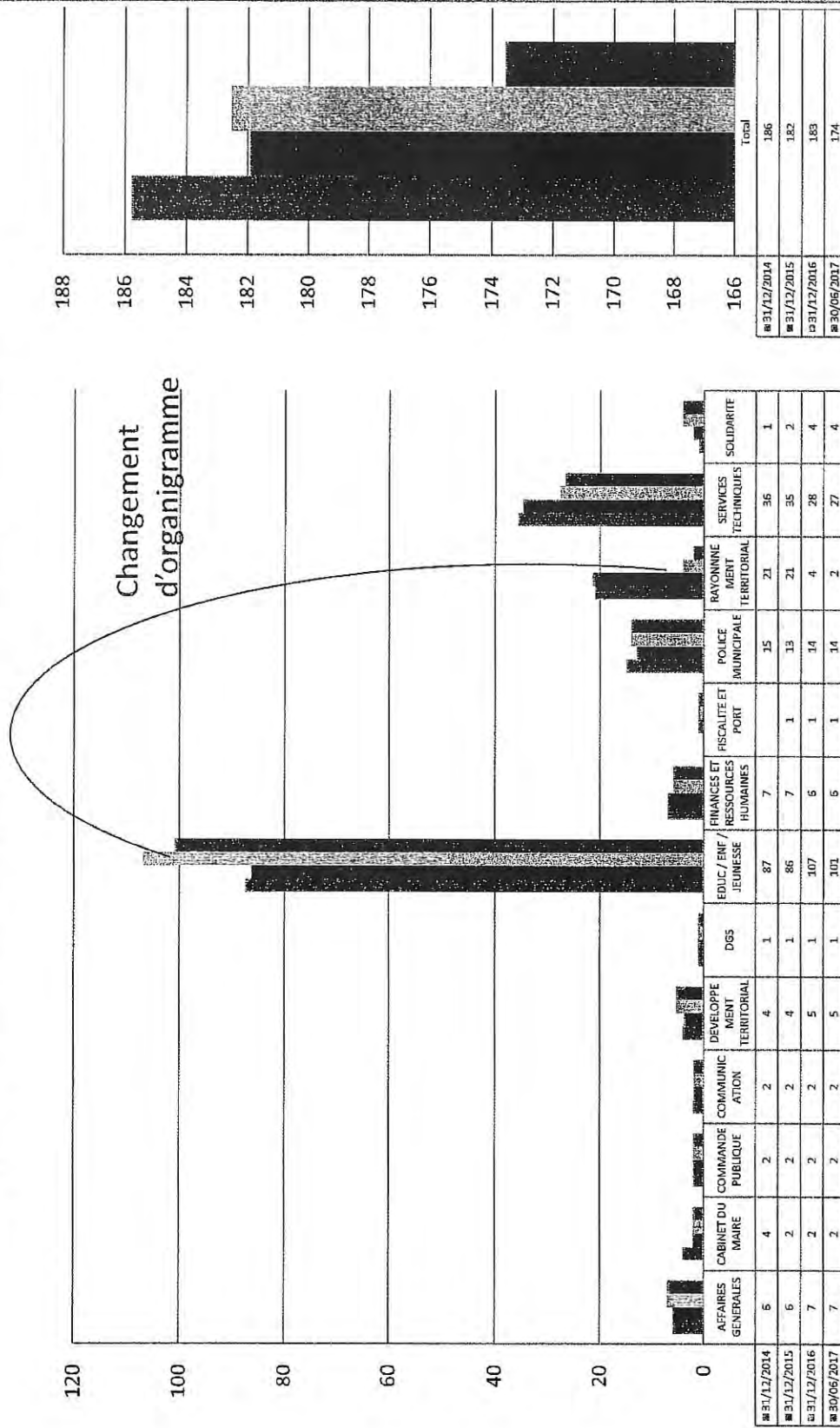
31 DECEMBRE DE CHAQUE EXERCICE TERMINE
ET AU 30 JUIN 2017



Baisse significative des ETP au 1^{er} janvier 2017 :

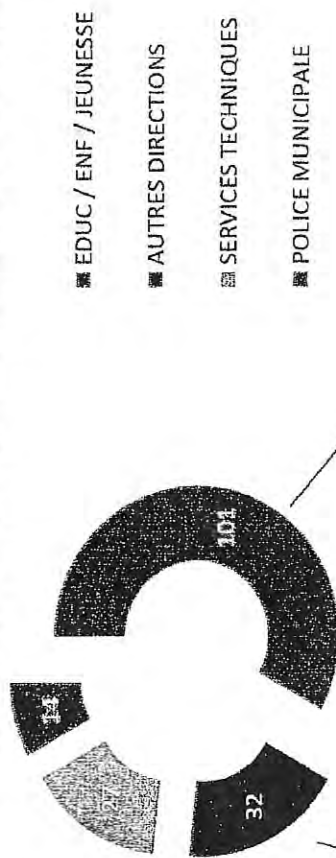
- 2 mutations
- 2 démissions
- Mouvement du personnel en baisse dans le pôle Education

Equivalents Temps Plein (ETP) / Directions



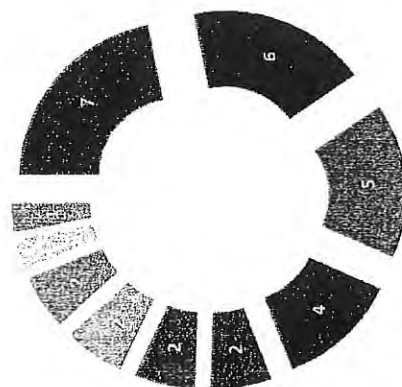
Equivalents temps plein (ETP) / Directions en JUIN 2017

TOP 4 DES EQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) / DIRECTION



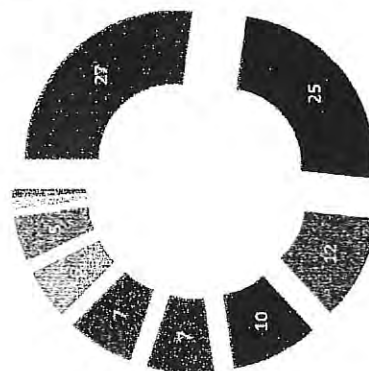
- EDUC / ENF / JEUNESSE
- AUTRES DIRECTIONS
- SERVICES TECHNIQUES
- POLICE MUNICIPALE

EQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) / DIRECTION
AUTRES DIRECTIONS



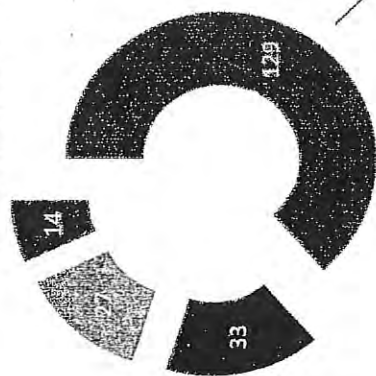
- AFFAIRES GENERALES
- FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES
- DEVELOPPEMENT TERRITORIAL
- SOLIDARITE
- RAYONNEMENT TERRITORIAL
- CABINET DU MAIRE
- COMMANDE PUBLIQUE
- COMMUNICATION
- FISCALITE ET PORT
- DGS

EQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) / SERVICE
DIRECTION EDUCATION

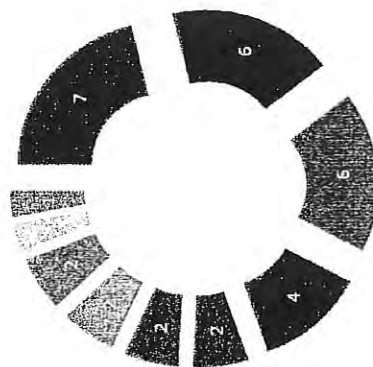


- EEJ - CENTRE DE LOISIRS ET ACTIVITES PERISCOLAIRES
- EEJ - CRECHE
- EEJ - ENTRETIEN
- EEJ - AISEM
- EEJ - ECOLE DE MUSIQUE
- EEJ - RESTAURATION SCOLAIRE
- EEJ - ACCUEIL ET ADMINISTRATIFS
- EEJ - SPORT & ASSOCIATIONS SPORTIVES
- EEJ - AFFAIRES SCOL ET RESTAURATION
- EEJ - DIRECTION

TOP 4 DU NOMBRE D'AGENTS / DIRECTION

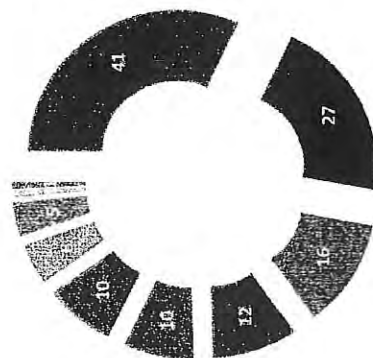


- EDUC / ENF / JEUNESSE
AUTRES DIRECTIONS
SERVICES TECHNIQUES
POLICE MUNICIPALE

NOMBRE D'AGENTS / DIRECTION
AUTRES DIRECTIONS

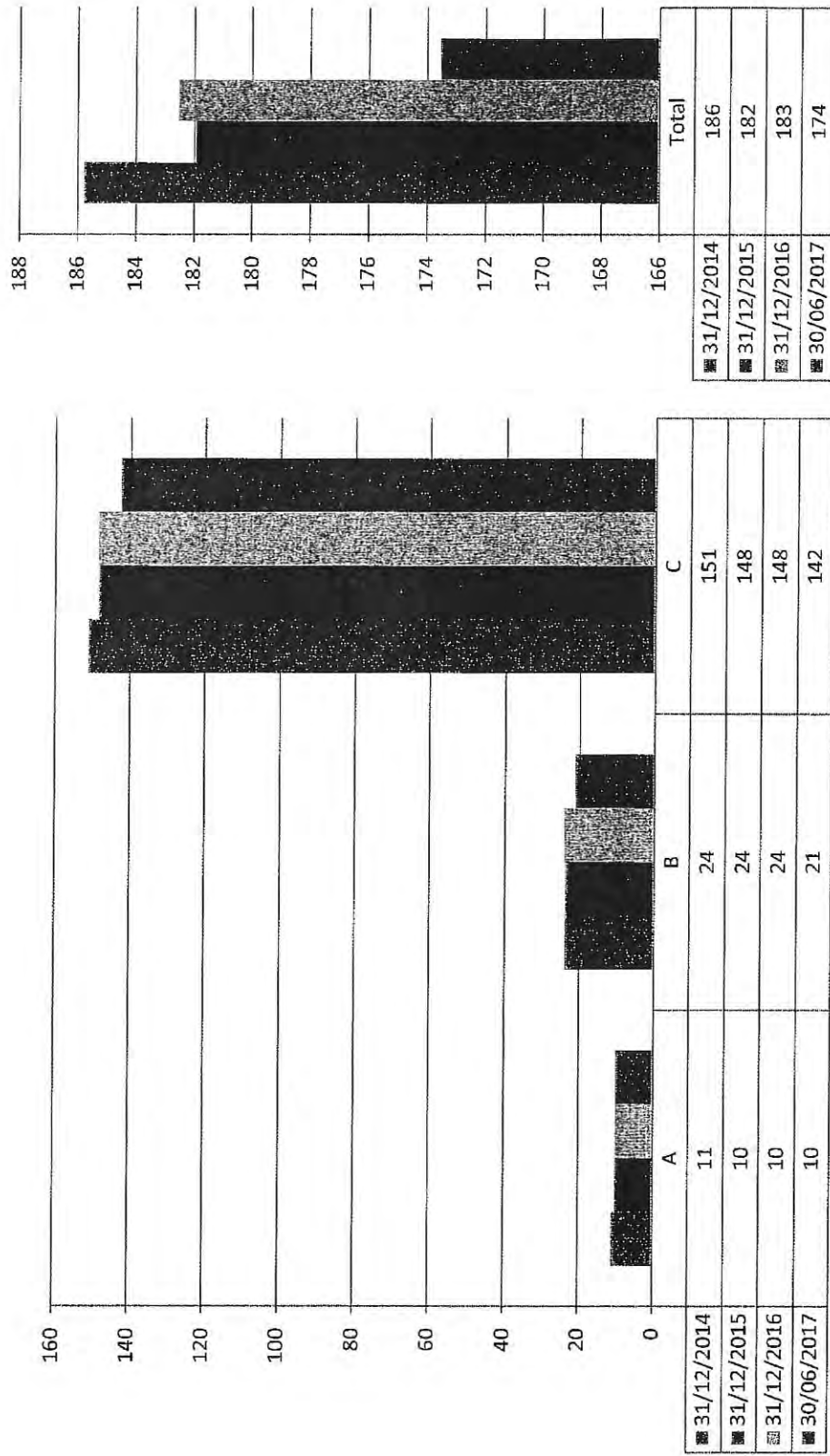
- AFFAIRES GÉNÉRALES
- FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES
- DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL
- SOLIDARITÉ
- COMMUNICATION
- RAYONNEMENT TERRITORIAL
- CABINET DU MAIRE
- COMMANDE PUBLIQUE
- FISCALITÉ ET PORT
- DGS

NOMBRE D'AGENTS / SERVICE
DIRECTION EDUCATION



- EEJ - CENTRE DE LOISIRS ET ACTIVITÉS PÉNISCOLAIRES
- EEJ - CRÈCHE
- EEJ - ENTRETIEN
- EEJ - ÉCOLE DE MUSIQUE
- EEJ - RESTAURATION SCOLAIRE
- EEJ - ATSEM
- EEJ - ACCUEIL ET ADMINISTRATIFS
- EEJ - SPORT & ASSOCIATIONS SPORTIVES
- EEJ - AFFAIRES SCOL. ET RESTAURATION
- EEJ - DIRECTION

Equivalents Temps Plein (ETP) / Catégories



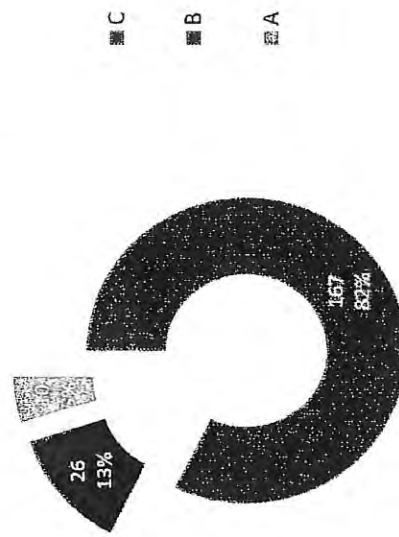
Nombre d'agents et Equivalence ETP / Catégorie en JUIN 2017

EQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ETP) / CATEGORIES



Soit 173,5 ETP

NOMBRE D'AGENTS / CATEGORIES

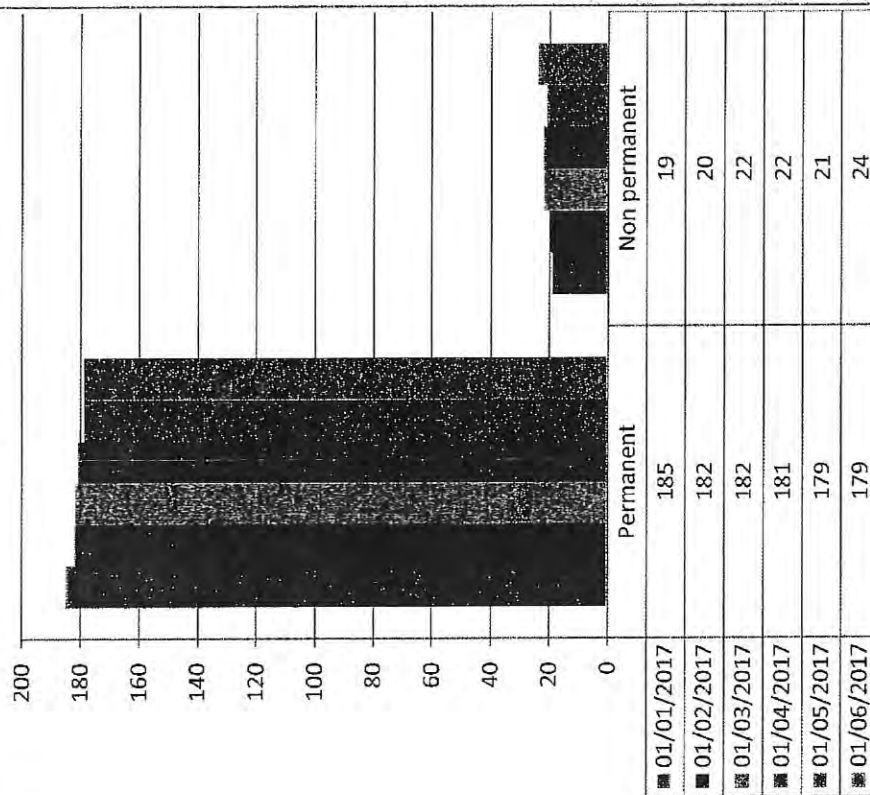


Soit 203 agents

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

Elaborer une typologie du
personnel selon les saisons

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



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

Part des effectifs résidant et travaillant sur le même territoire

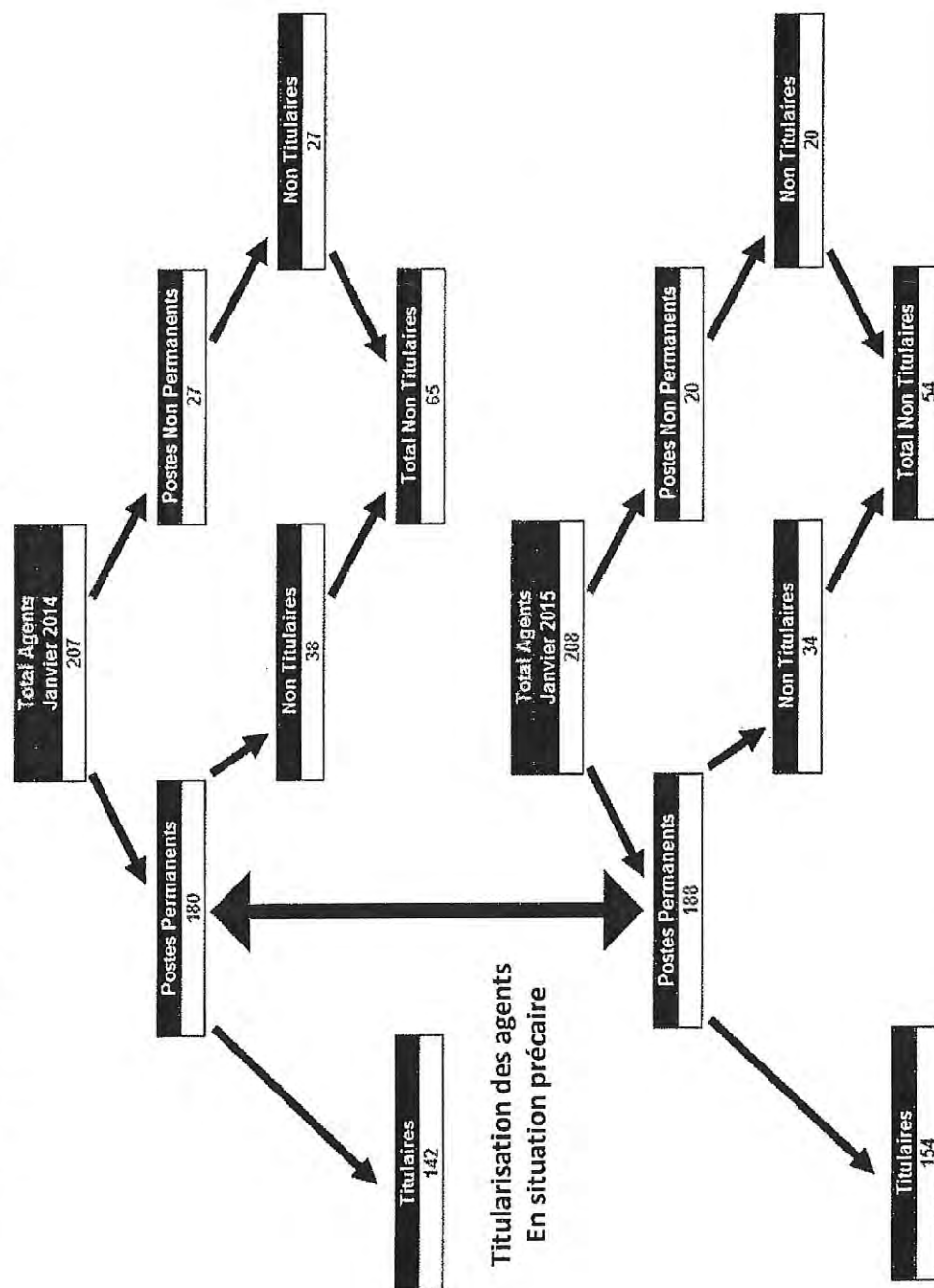
Catégorie	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
A	11	10	10
B	27	26	29
C	170	166	168
TOTAL	208	202	207
A	5	5	4
B	5	5	6
C	108	102	103
TOTAL	118	112	113

Nombre total d'agent

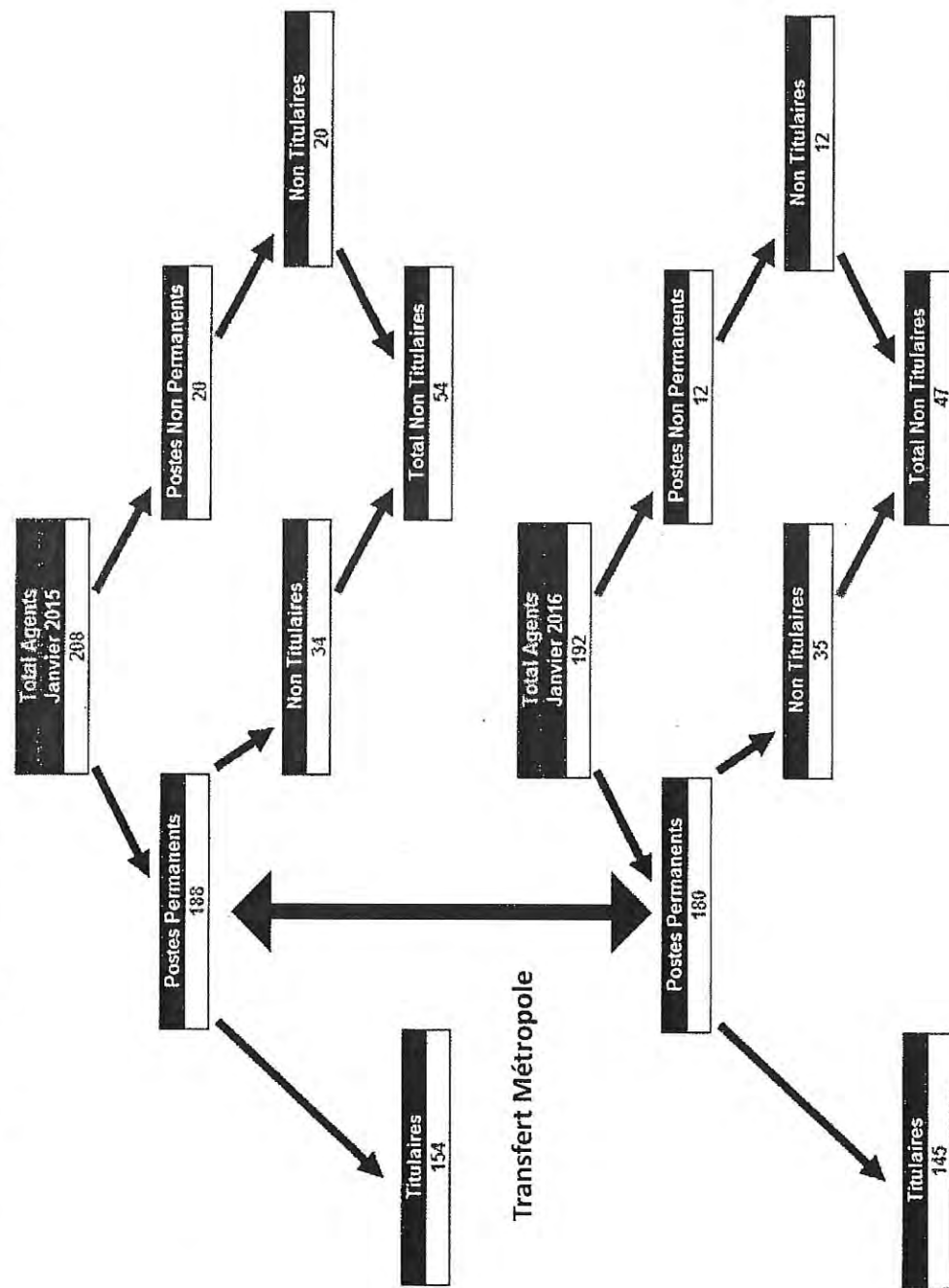
Nombre d'agent travaillant et résidant sur le même territoire

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

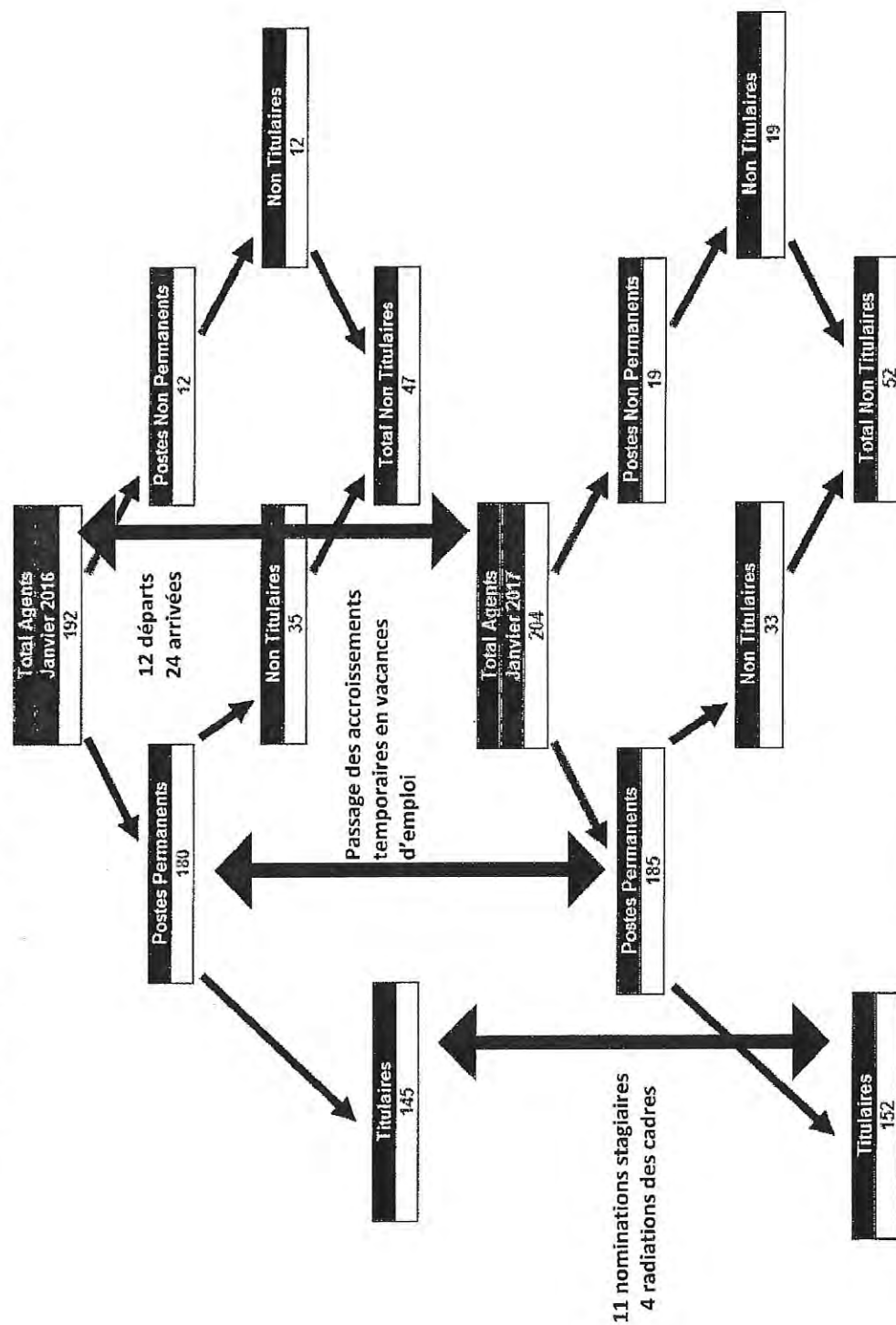
EVOLUTION DE L'EFFECTIF ENTRE JANVIER 2014 ET JANVIER 2015



EVOLUTION DE L'EFFECTIF ENTRE JANVIER 2015 ET JANVIER 2016



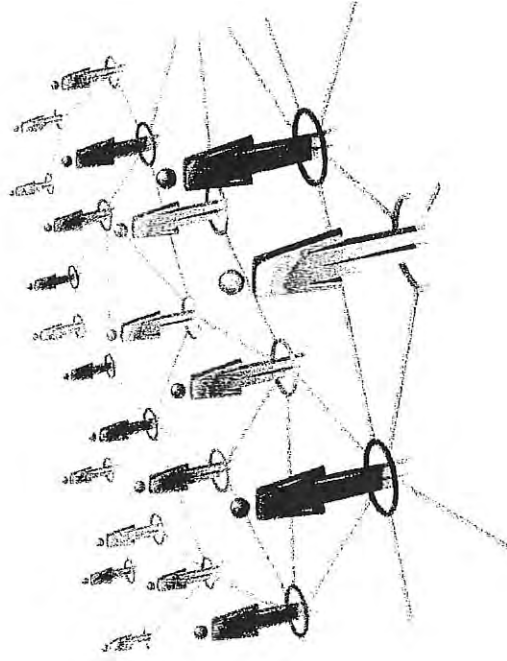
EVOLUTION DE L'EFFECTIF ENTRE JANVIER 2016 ET JANVIER 2017



EVOLUTION DE L'EFFECTIF

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

2 - ÂGE ET ANCIENNETÉ

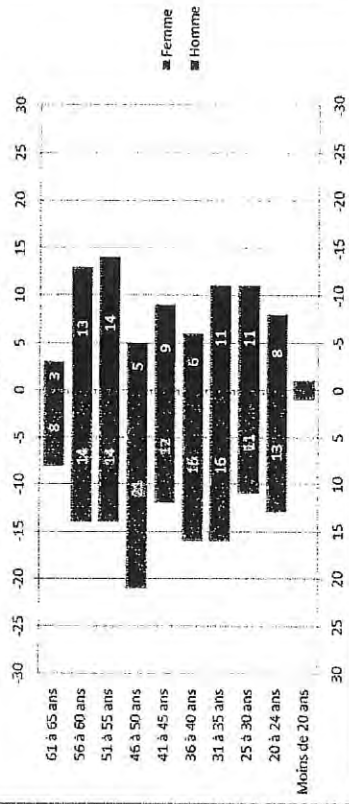


Pyramide des âges au 31 décembre 2016

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

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

Pyramide des âges (en volume)
au 31 décembre 2016

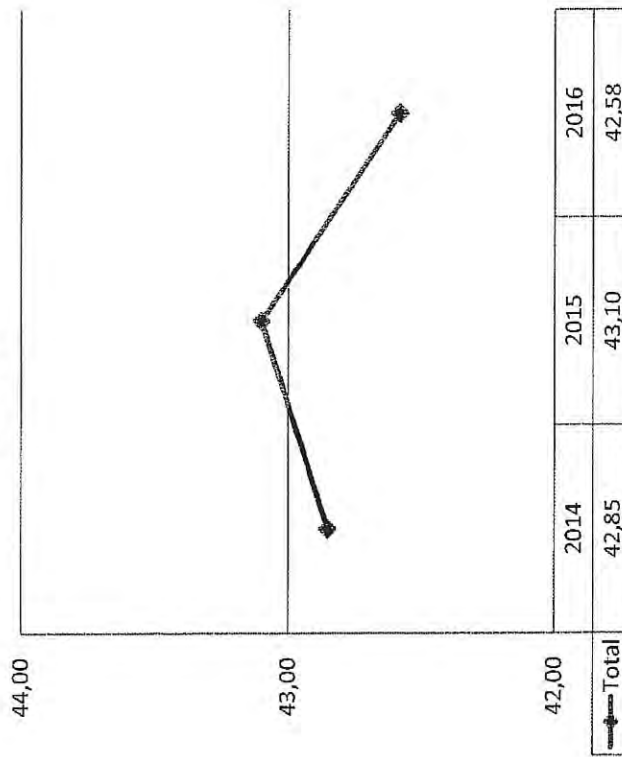


	SECTEUR ADMINISTRATIF	SECTEUR EDUCATION	SECTEUR TECHNIQUE	SECTEUR SECURITE
Tranche 51 à 55 ans	8	12	8	
Tranche 56 à 60 ans	10	9	6	2
Tranche 61 à 65 ans	4	5	2	
Total général	22	26	16	2

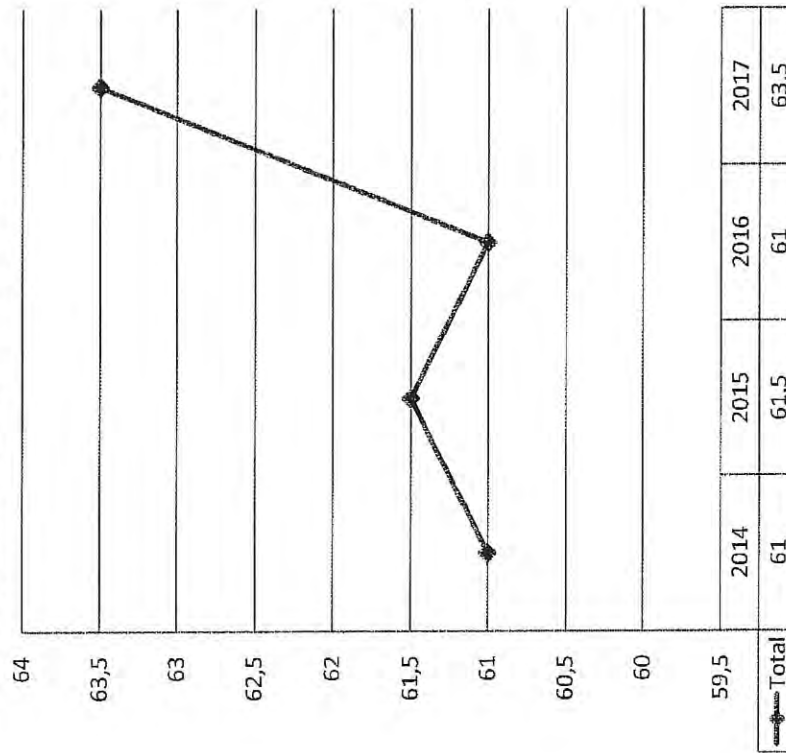
- Repérer les phénomènes de vieillissement
- Disposer d'un indicateur « référent » pour anticiper les départs en retraite

Âge moyen & Âge moyen de départ en retraite

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



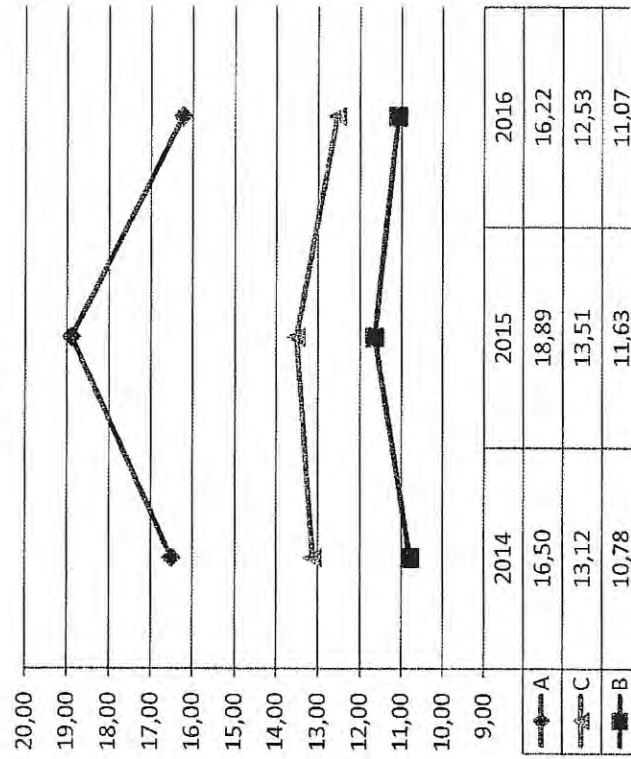
Âge moyen de départ en retraite



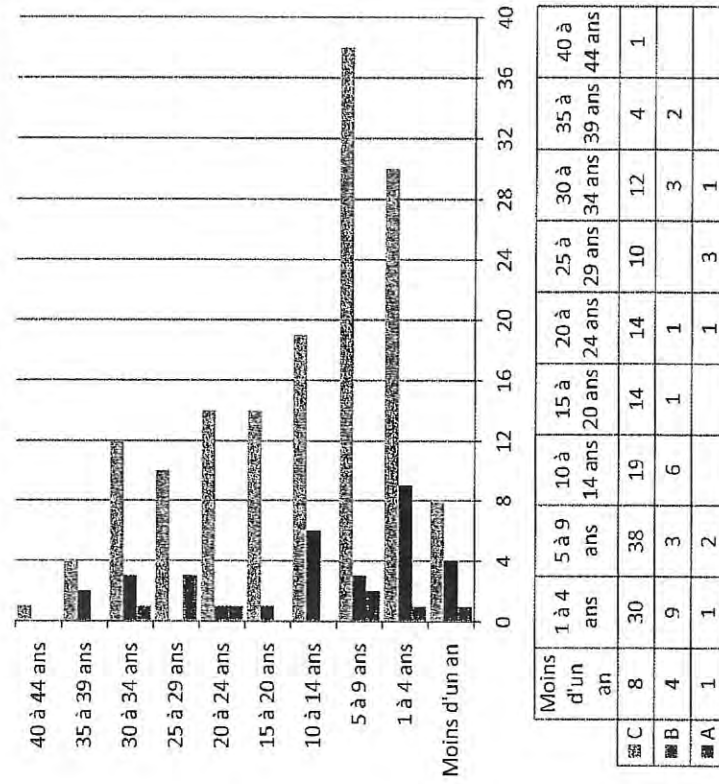
Ancienneté moyenne dans la Collectivité et pyramide des anciennetés

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

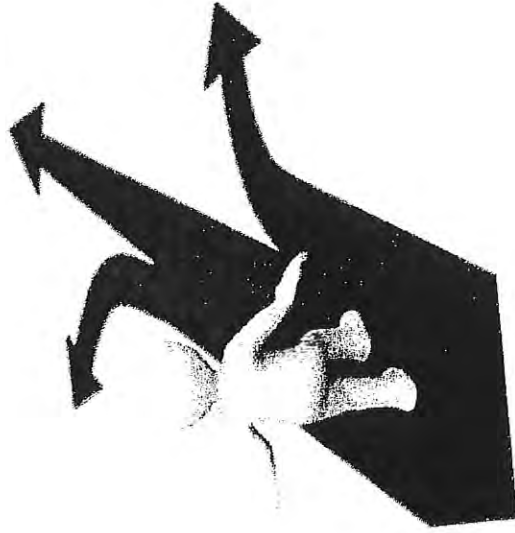
Ancienneté moyenne /
Catégories
au 31 décembre de chaque
année



Pyramide des anciennetés
au 31 décembre 2016



3 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL



Taux de départ au 31 décembre de chaque année

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

Année	Nombre de départ (Définitifs ou provisoires)	Effectif physique moyen payé	Taux de départ
2016	20	175,5	11,40%

Taux de départ volontaire au 31 décembre de chaque année

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

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

Les départs du 1^{er} janvier 2017 ne sont pas comptabilisés dans ce taux

Taux de remplacement au 31 décembre de chaque année

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

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

Les départs du 1^{er} janvier 2017 ne sont pas comptabilisés dans ce taux

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

- Quantifier les mouvements de personnel en interne

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

Connaître la part des différentes
modalités de recrutement de la
Collectivité

Typologie des recrutements au 31 décembre de chaque année

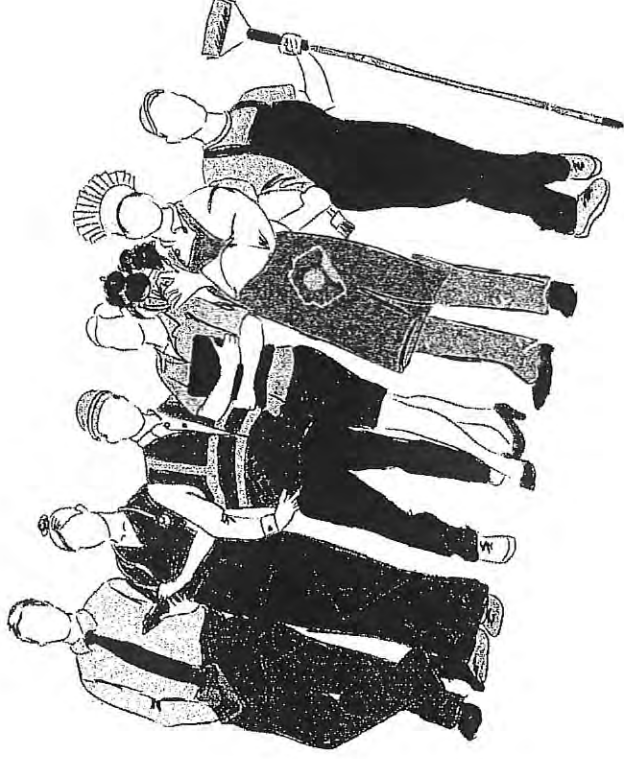
Type de recrutement	2015
Recrutement direct	1
Non titulaire sur poste vacant	13
Mutation	1
Total général	15

- Connaître le taux de rotation du personnel

Taux de turn-over au 31 décembre de chaque année

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

4 - CARRIERES

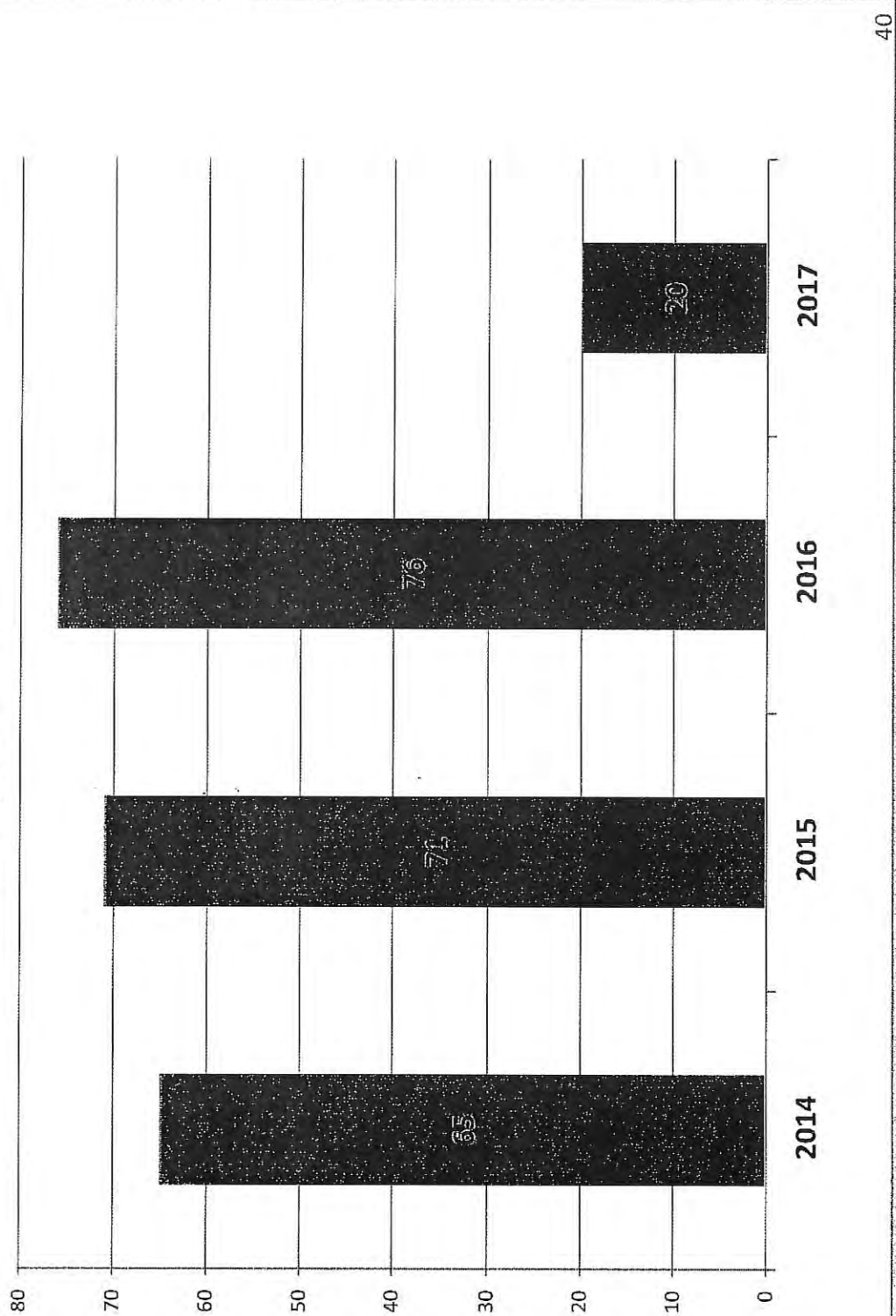


Avancements d'échelon au 30 juin 2017

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

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

Avancements d'échelon au 30 juin 2017

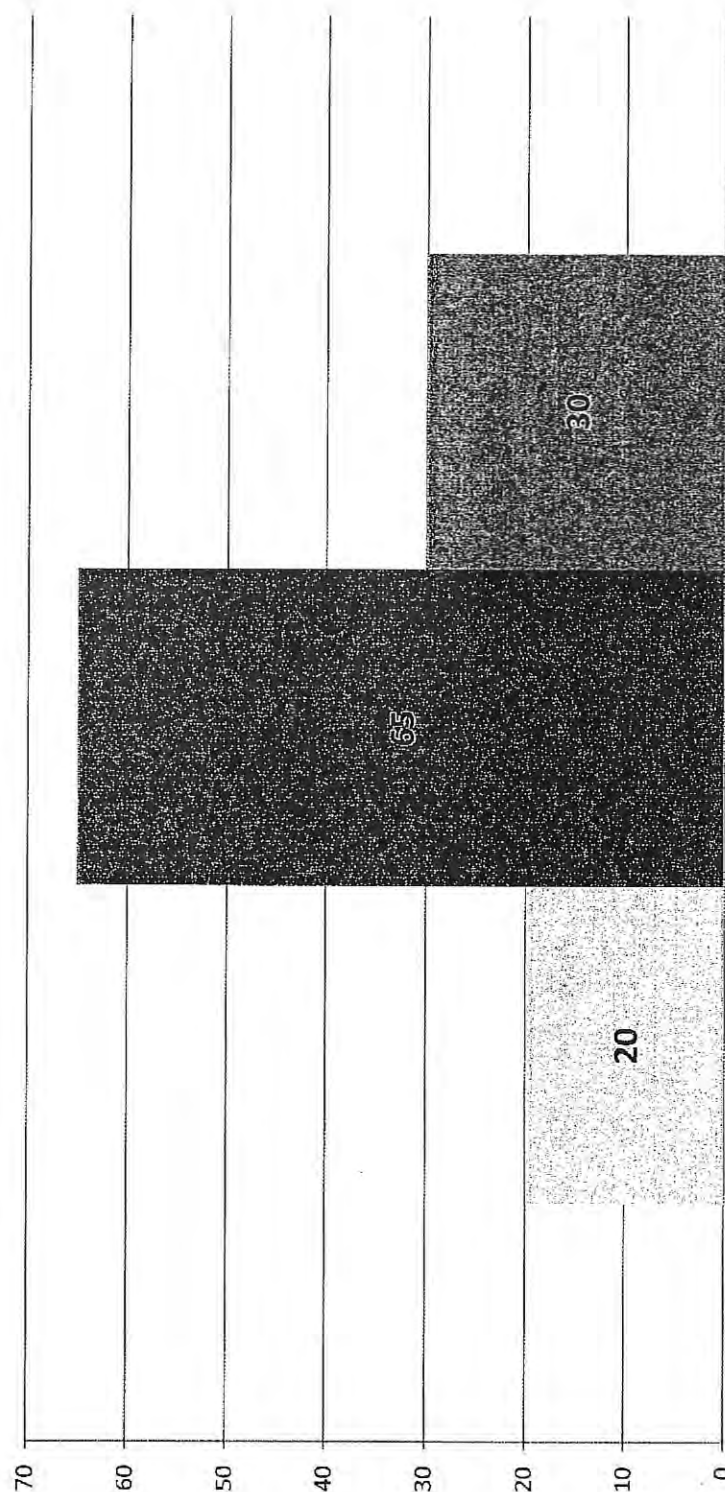


Avancements de grade au 30 juin 2017

DIRECTION / SERVICE	2014	2015	2016	2017
DEVELOPPEMENT TERRITORIAL				
DCT - URBANISME			1	
Total DEVELOPPEMENT TERRITORIAL			1	
EDUC / ENF / JEUNESSE				
EEJ - ACCUEIL ET ADMINISTRATIVES	1		1	1
EEJ - AISEM	4	3	1	3
EEJ - CENTRE DE LOISIRS ET ACTIVITES PERISCOLAIRES	1			5
EEJ - CRECHE	2		6	5
EEJ - DIRECTION	1			
EEJ - ENTRETIEN	1		1	1
EEJ - RESTAURATION SCOLAIRE	2			3
Total EDUC / ENF / JEUNESSE	12	3	9	18
FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES				
FRH - DIRECTION				
FRH - FINANCES			1	1
FRH - RESSOURCES HUMAINES	1	3		1
Total FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES	1	3	1	3
POLICE MUNICIPALE				
SP - POLICE MUNICIPALE				
SP - DIRECTION	1	3		
Total POLICE MUNICIPALE	1	4		
RAYONNEMENT TERRITORIAL				
RTA - ASSISTANCE DE DIRECTION				
RTA - LOGISTIQUE	2		1	
RTA - SPORT	2			
Total RAYONNEMENT TERRITORIAL	4		1	1
SERVICES TECHNIQUES				
ST - LOGISTIQUE				
ST - SERVICES TECHNIQUES	9		7	2
Total SERVICES TECHNIQUES	9		7	6
SOLIDARITE				
S - SOLIDARITE	1			1
Total SOLIDARITE	1			1
COMMUNICATION				
CAB - COMMUNICATION	2		1	
Total COMMUNICATION	2		1	
COMMANDE PUBLIQUE				
JCP - JURIDIQUE ET COMMANDE PUBLIQUE			1	
Total COMMANDE PUBLIQUE			1	
AFFAIRES GENERALES				
AG - ACCUEIL & POPULATION			2	
AG - DIRECTION	1			1
AG - INFORMATIQUE				
AG - SECRETARIAT GENERAL			1	1
Total AFFAIRES GENERALES	1		3	2
Total	31	10	24	50

DIRECTION / SERVICE	2014	2015	2016	2017
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX				
Adjoint administratif de 2 ^e classe		2		2
Adjoint administratif de 2 ^e classe	1	1	1	1
Adjoint administratif de 1 ^{re} classe			4	4
Total ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	1	3	7	7
ADJOINTS D'ANIMATION				
Adjoint d'animation de 2 ^e classe				3
Adjoint d'animation de 1 ^{re} classe				1
Total ADJOINTS D'ANIMATION				4
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX				
Adjoint technique de 1 ^{re} classe	4		3	5
Adjoint technique principal de 1 ^{re} classe	1		3	6
Total ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	5		12	13
AGENTS DE MAIRIE TERRITORIAUX				
Agent de maîtrise			2	
Agent de maîtrise principal	4			1
Total AGENTS DE MAIRIE TERRITORIAUX	4		2	1
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE				
Brigadier		3		
Brigadier chef principal	1			
Total AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	1	3		
AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX				
Agent social principal 2 ^e classe				1
Total AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX				1
AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES ECOLES MATERN.				
Agent spécialisé ppi 1 ^{er} cl. Ecole mat.	3			3
Agent spécialisé ppi 2 ^e cl. Ecole mat.	1	2		
Total AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES ECOLES MATERN.	4	2		3
ANIMATEURS TERRITORIAUX				
Animateur principal 2 ^e classe				1
Total ANIMATEURS TERRITORIAUX				1
ATTACHES TERRITORIAUX				
Attaché principal	2			
Attaché	1			
Total ATTACHES TERRITORIAUX	3			
AUXILIAIRES DE PUBLICITE				
Auxiliaire de pub/culture ppi de 2 ^e cl.	1	1	2	
Auxiliaire de pub/culture ppi de 1 ^{re} cl.			2	2
Total AUXILIAIRES DE PUBLICITE	1	1	4	
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE				
Chef service police municipale ppi 1 ^{re} cl.		1		
Total CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE		1		
EDUCATEURS TERRITORIAUX JEUNES ENFANTS				
Educateur principal de jeunes enfants	1			
Total EDUCATEURS TERRITORIAUX JEUNES ENFANTS	1			
REDACTEURS TERRITORIAUX				
Redacteur principal 2 ^e classe			1	1
Total REDACTEURS TERRITORIAUX			1	1
TECHNICIENS TERRITORIAUX				
Technicien	1			
Total TECHNICIENS TERRITORIAUX	1			
Total	31	10	24	50

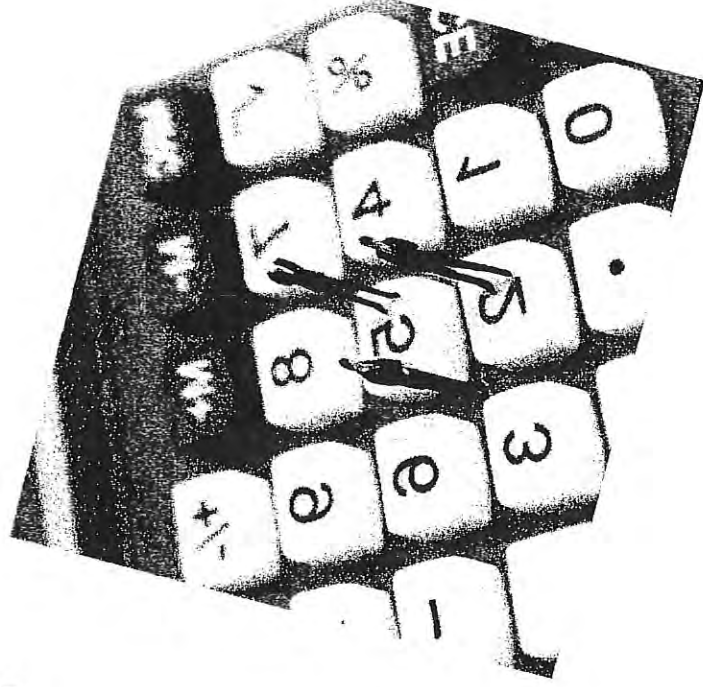
Avancements de grade au 30 juin 2017



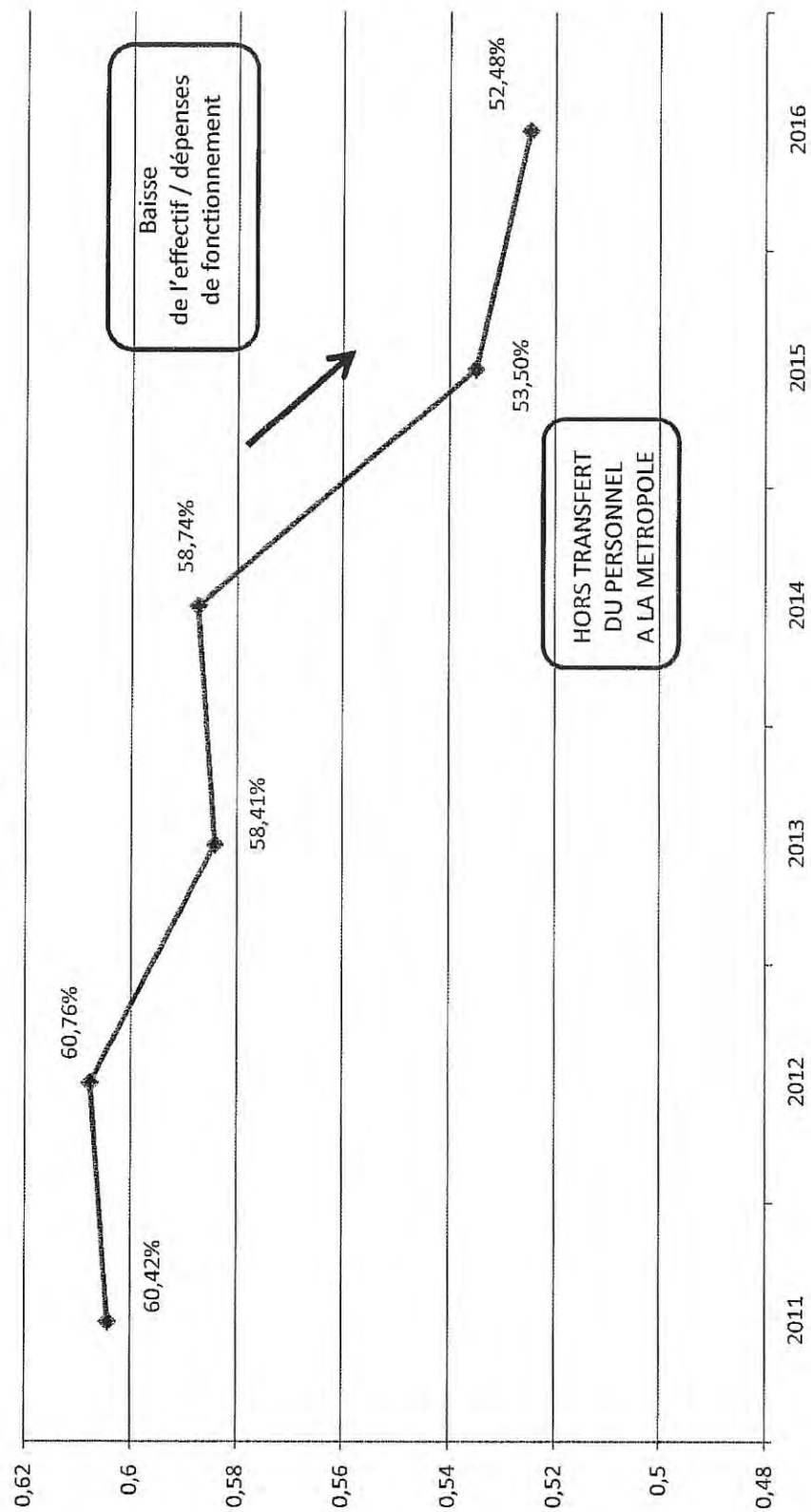
■ de 2011 à 2013 ■ de 2014 à 2016 ■ 2017

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

5 - EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

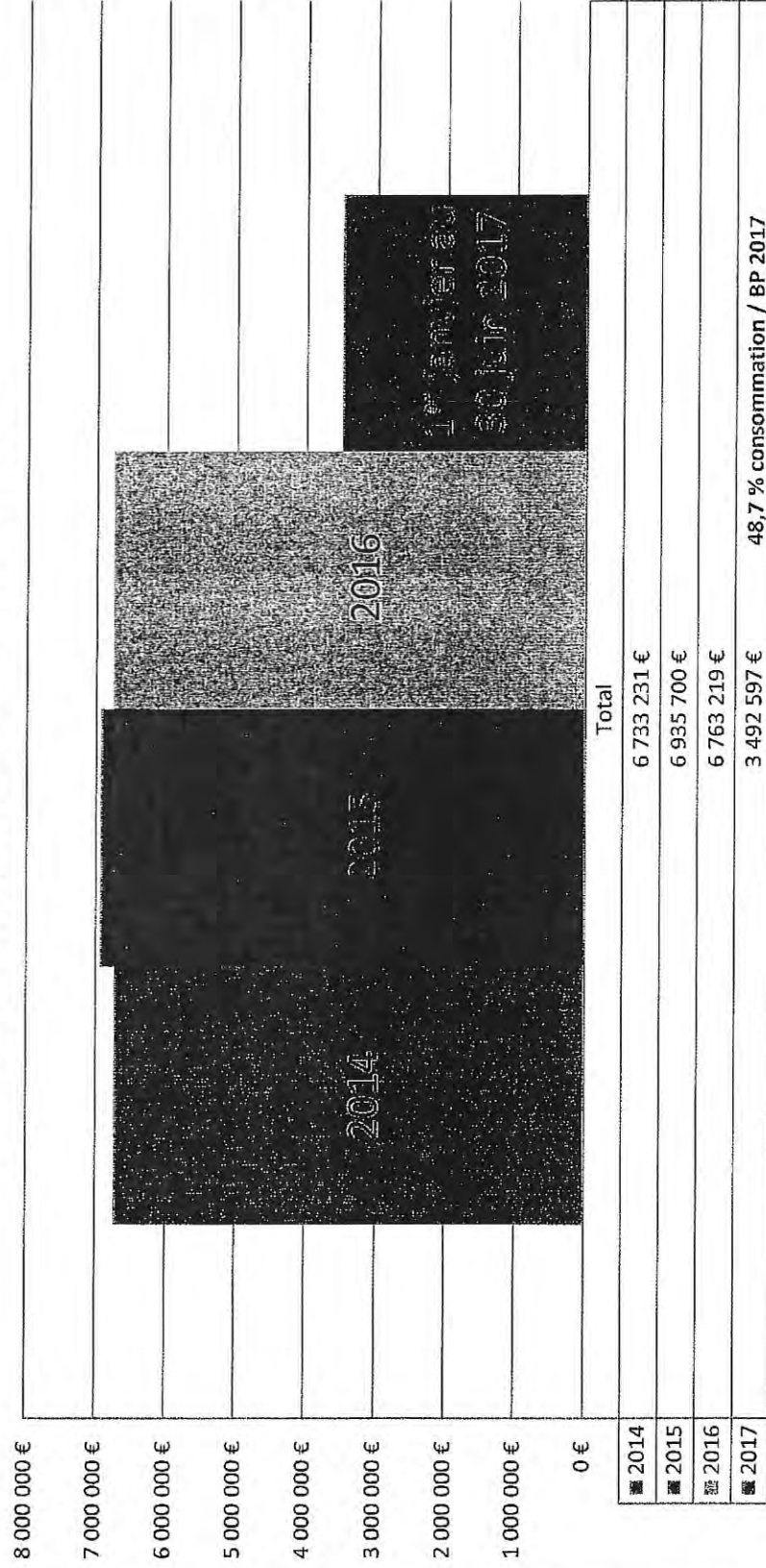


Evolution du ratio CHARGES DE PERSONNEL / DEPENSES RÉELLES DE FONCTIONNEMENT

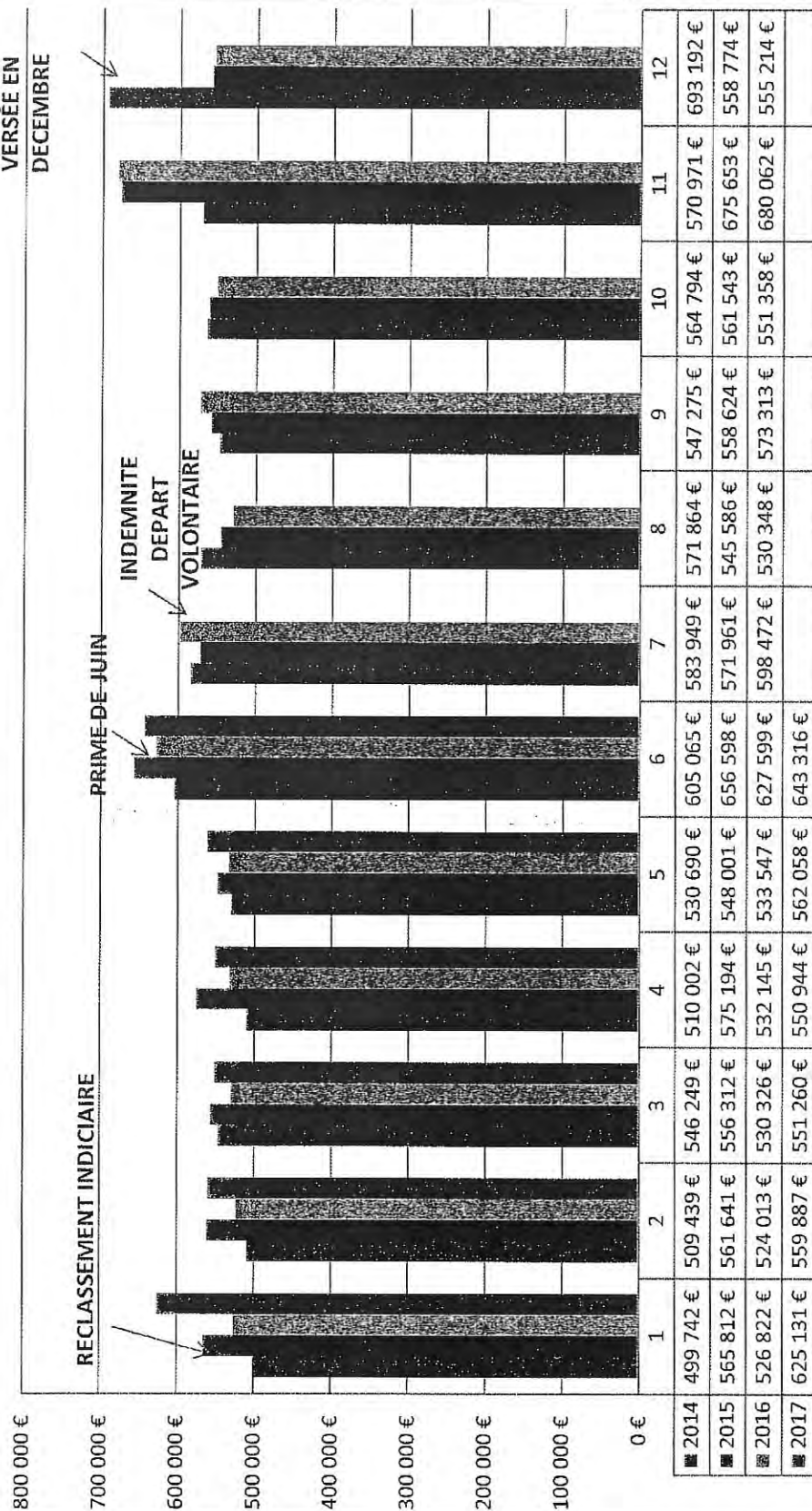


Masse salariale totale annuelle

COÛT TOTAL MASSE SALARIALE ANNUELLE



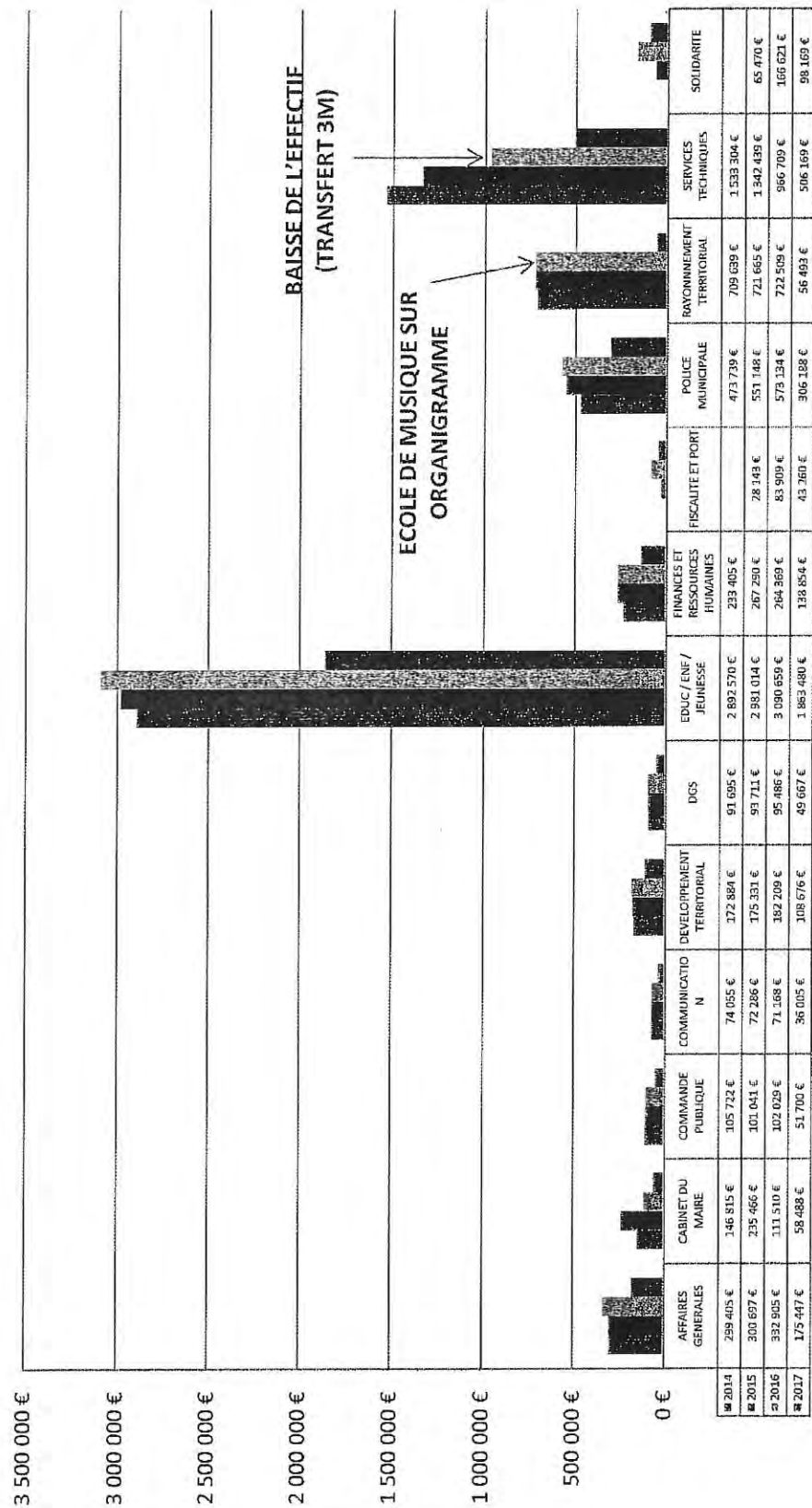
Evolution mensuelle / année



Reclassement
catégorie B +
7 de la valeur
du point

Nuance sur la
réalisation
des contrats
secteur
EDUCATION

Masse salariale chargée annuelle par pôle au 30 juin 2017



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

LES OBJECTIFS

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

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

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

LES OBJECTIFS

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

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

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

LES OBJECTIFS

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

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

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

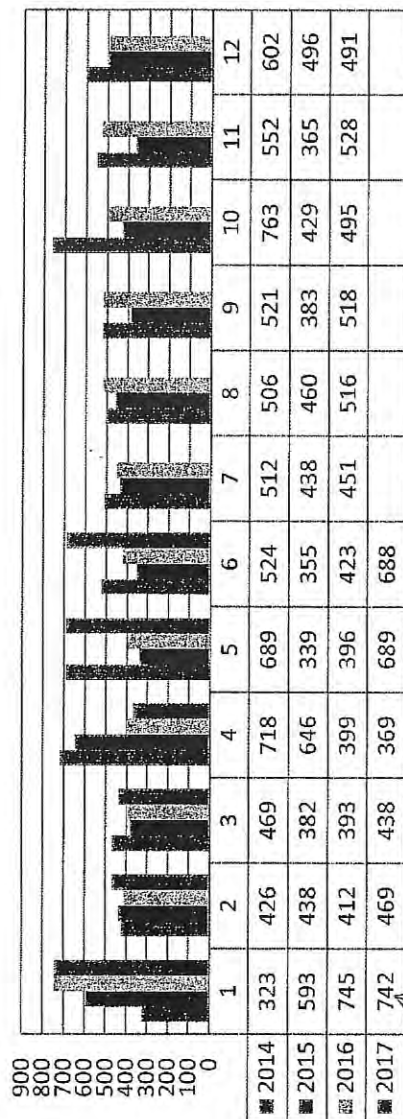
**6 - HEURES
SUPPLÉMENTAIRES
ET
COMPLÉMENTAIRES
(payées ou
récupérées)**



Heures supplémentaires et complémentaires payées

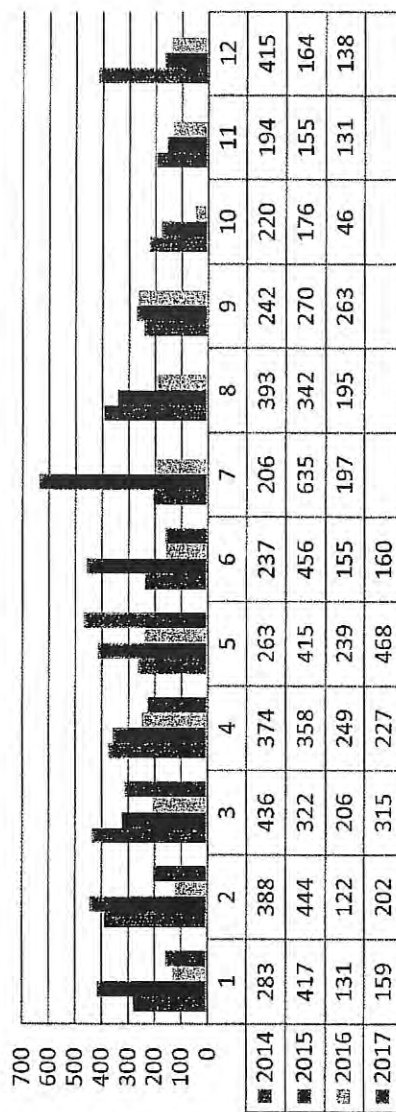
HEURES SUPPLEMENTAIRES (HS)

TOTAL HS SUR 6 MOIS



HEURES COMPLEMENTAIRES (HC)

TOTAL HC SUR 6 MOIS

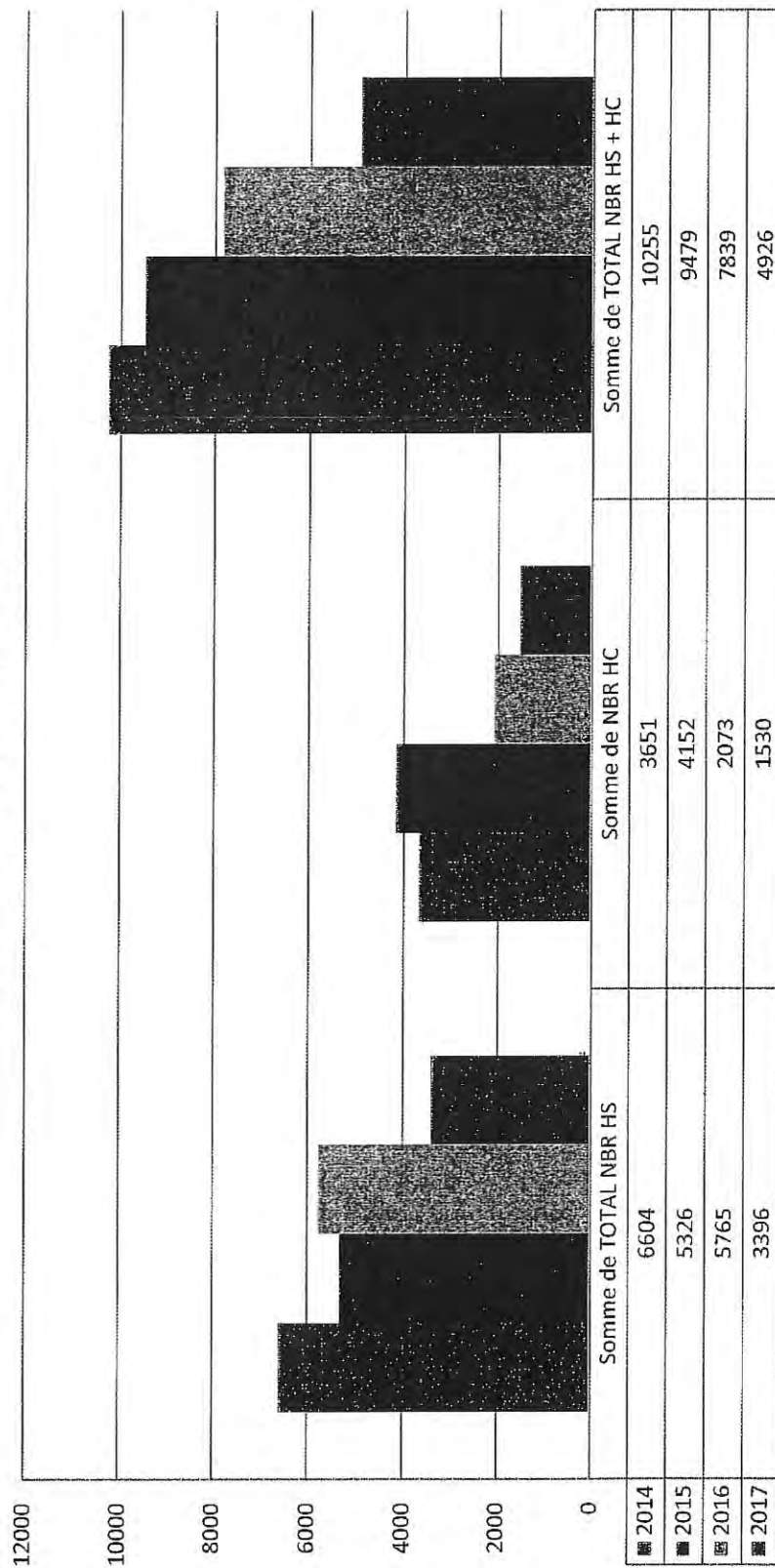


Baisse significative des heures complémentaires (rationalisation des postes) jusqu'à fin 2016 - !!

En 2017: augmentation de l'accueil d'enfants

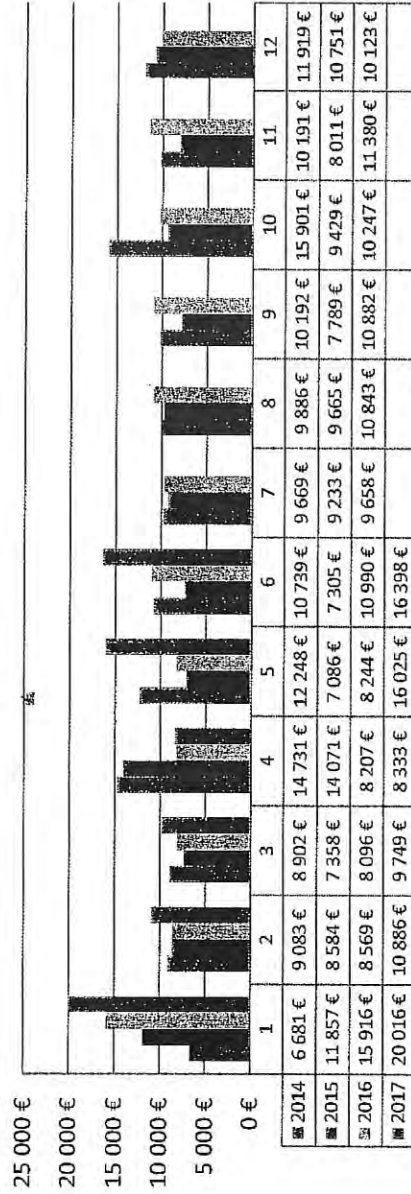
Heures supplémentaires et complémentaires payées au 30 juin 2017

RECAPITULATIF ANNUEL

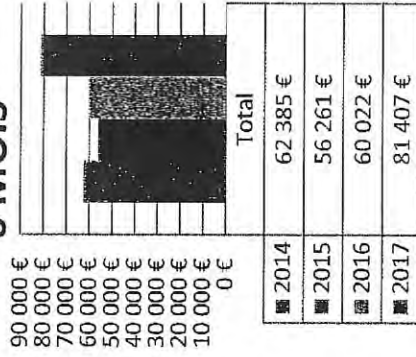


Coût des heures supplémentaires et complémentaires payées

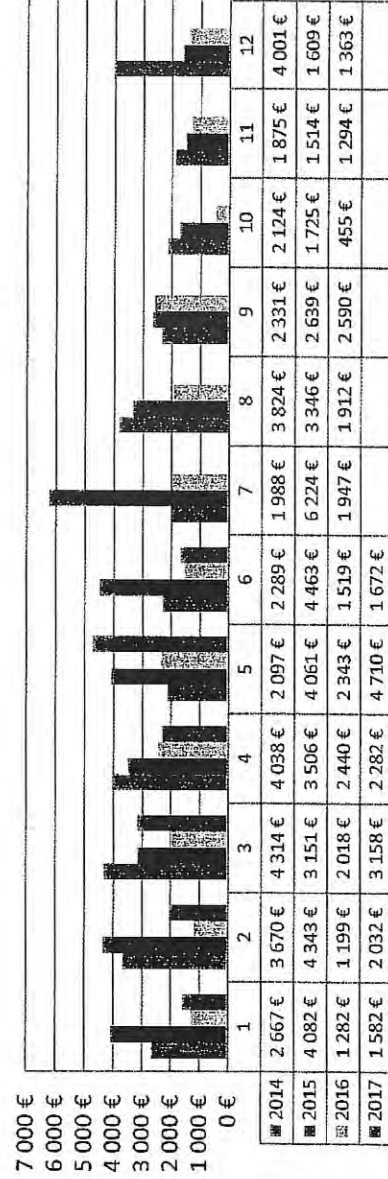
HEURES SUPPLEMENTAIRES (HS)



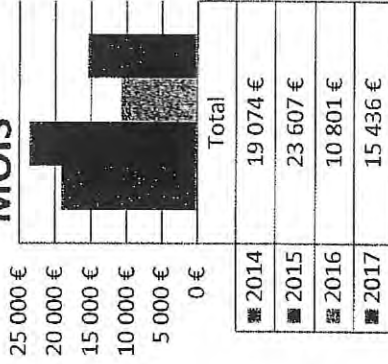
TOTAL HS SUR 6 MOIS



HEURES COMPLEMENTAIRES (HC)

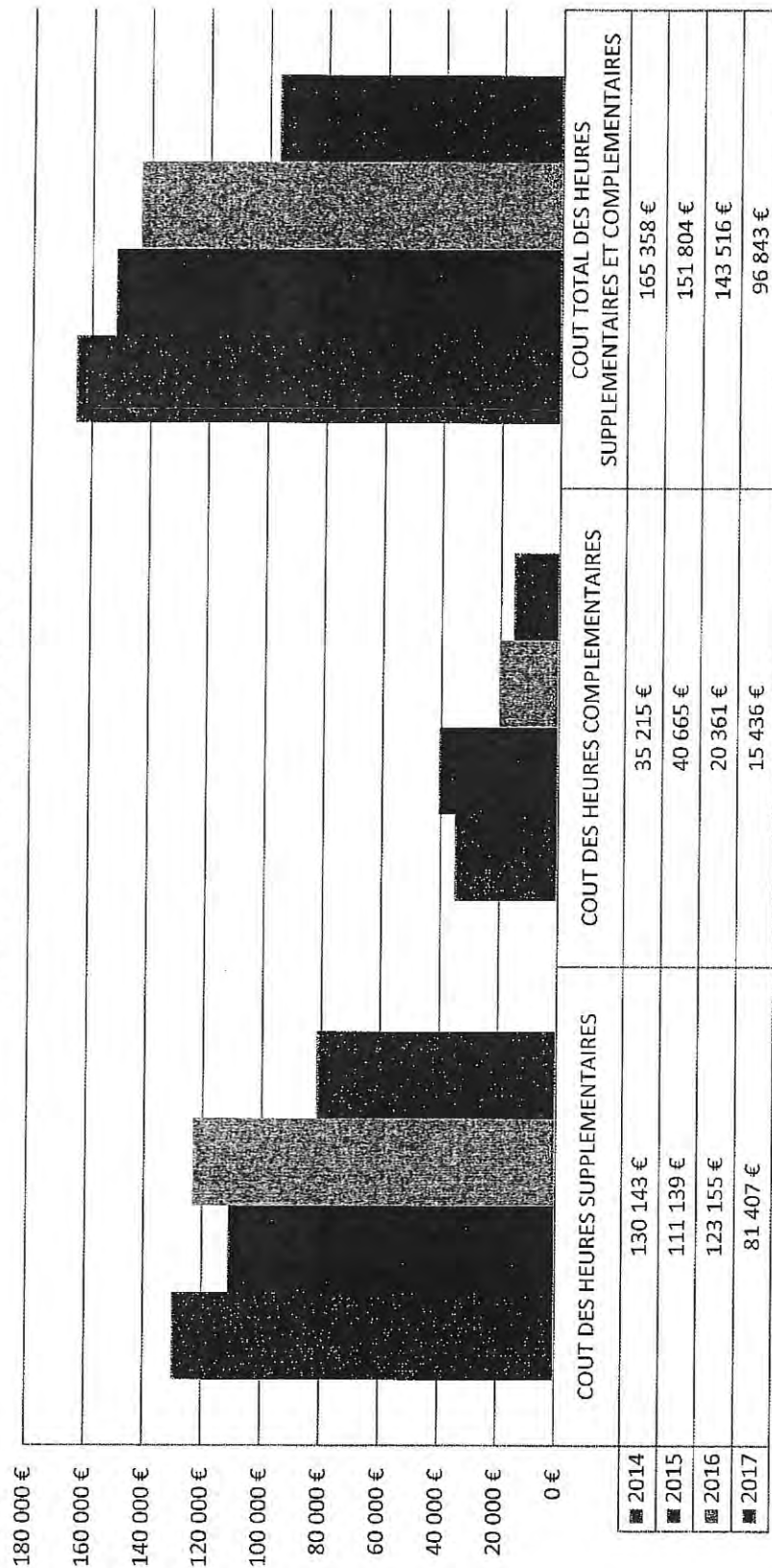


TOTAL HC SUR 6 MOIS



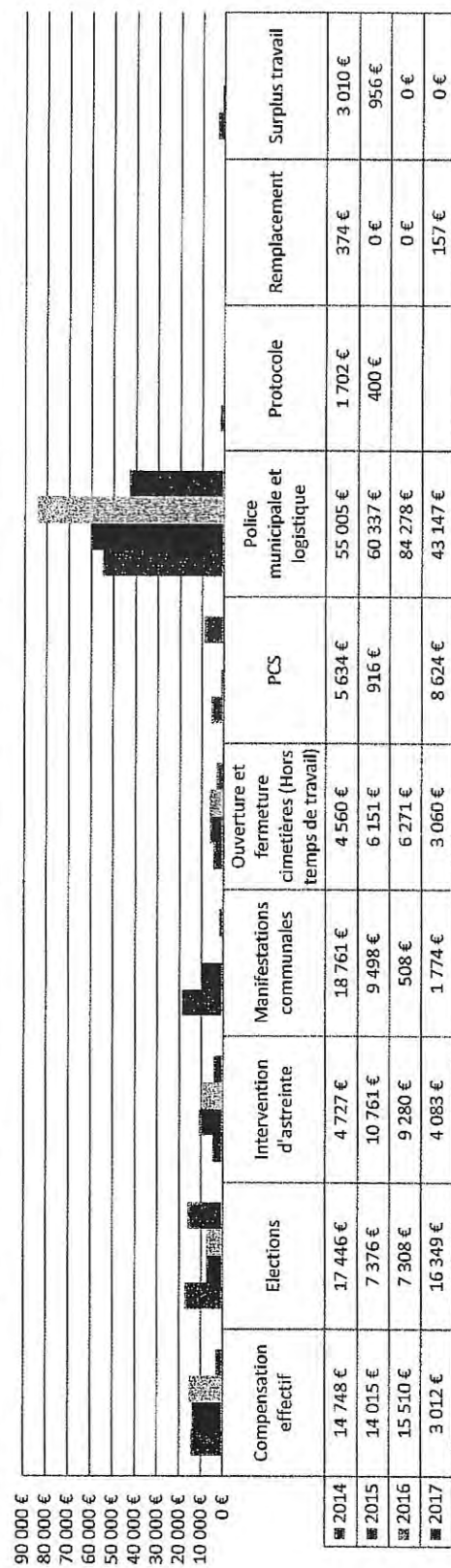
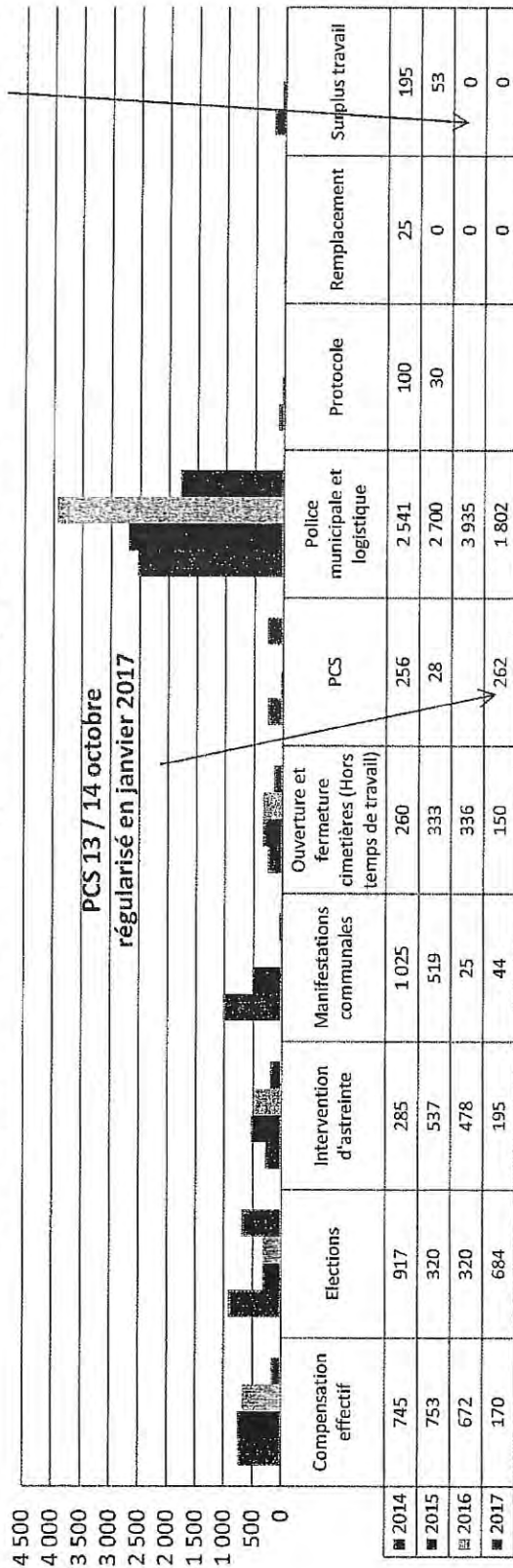
Coût des heures supplémentaires et complémentaires payées au 30 juin 2017

RECAPITULATIF ANNUEL

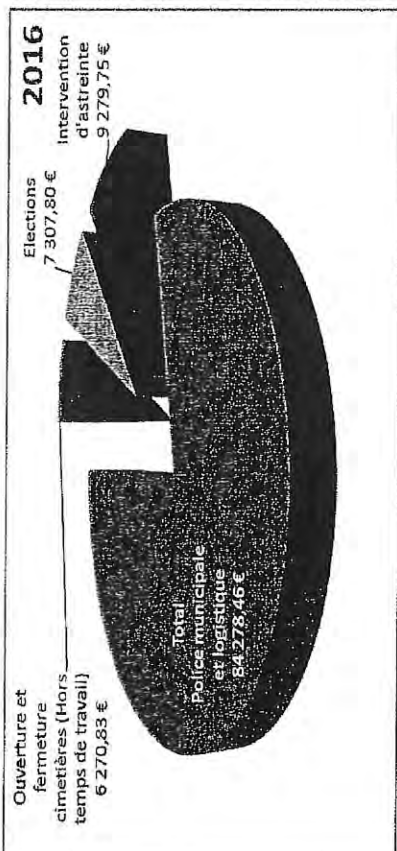
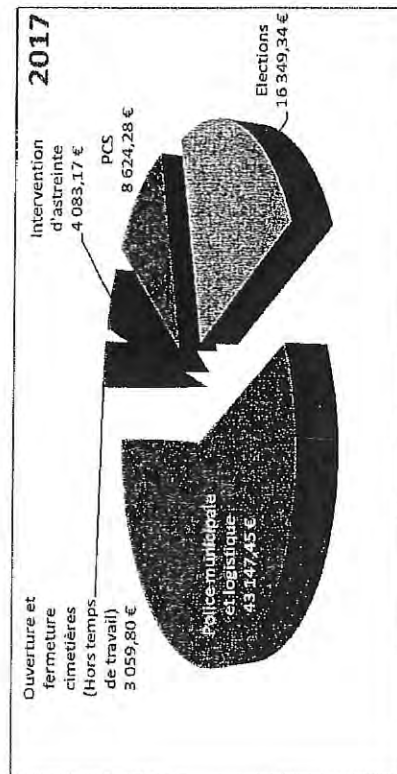
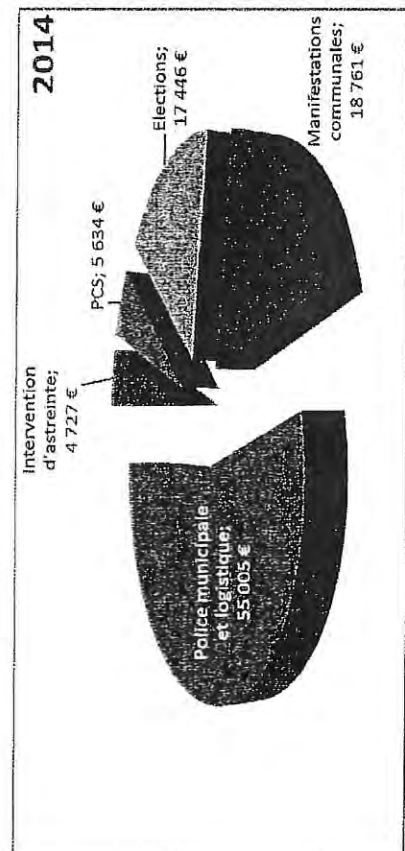
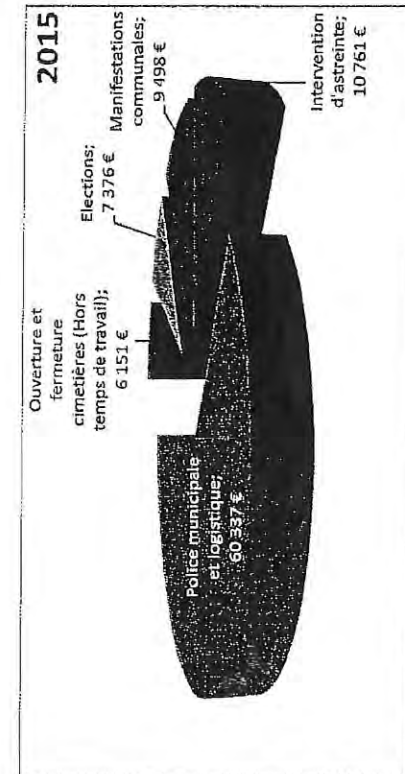


Heures supplémentaires : répartitions par motifs (Nombre et coût) au 30 juin 2017

Mise en place
des
récupérations



Heures supplémentaires : Top 5 des motifs au 30 juin 2017



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

SERVICES	2014	2015	2016	2017
AFAIRES GENERALES				
AG - ACCUEIL & POPULATION	4 599 €	2 131 €	2 038 €	2 397 €
AG - SECRETIARIAT GENERAL, PROTOCOLE & FESTIVITES	1 200 €	505 €		
AG - DIRECTION	545 €			541 €
AG - SECRETIARIAT GENERAL			430 €	
AG - INFORMATIQUE				201 €
Total AFFAIRES GENERALES	6 345 €	2 637 €	2 468 €	4 245 €
CABINET DU MAIRE				
CAB - SECRETIARIAT				
CABINET DU MAIRE & DES ELUS	2 442 €	2 088 €	478 €	939 €
Total CABINET DU MAIRE	2 442 €	2 088 €	478 €	939 €
COMMANDE PUBLIQUE				
DIRECTION PUBLIQUE	1 409 €			
JURIDIQUE ET COMMANDE PUBLIQUE			419 €	
Total COMMANDE PUBLIQUE	1 409 €		419 €	
COMMUNICATION				
CAB - COMMUNICATION				846 €
COMMUNICATION	3 169 €	1 983 €	2 320 €	846 €
Total COMMUNICATION	3 169 €	1 983 €	2 320 €	846 €
DEVELOPPEMENT TERRITORIAL				
URBANISME	3 421 €	2 344 €		841 €
DCT - URBANISME				841 €
Total DEVELOPPEMENT TERRITORIAL	3 421 €	2 344 €		841 €
DGS				
DGS				806 €
Total DGS				806 €
EDUC / ENF / JEUNESSE				
C & E - ACCUEIL ET ADMINISTRATIFS	3 734 €	953 €		
C & E - AFFAIRES SCOL. ET RESTAURATION	395 €			
C & E - ATSEM	817 €			
C & E - DIRECTION	3 430 €			
C & E - ENFANCE JEUNESSE	2 792 €	662 €		
C & E - ENTRETIEN	363 €	794 €		
C & E - PETITE ENFANCE	963 €			
C & E - RESTAURATION	1 147 €	409 €		
EEJ - ACCUEIL ET ADMINISTRATIFS			949 €	1 931 €
EEJ - CENTRE DE LOISIRS ET ACTIVITES PERISCOLAIRES			833 €	2 727 €
EEJ - ENTRETIEN			0 €	156 €
EEJ - ECOLE DE MUSIQUE			165 €	939 €
EEJ - RESTAURATION SCOLAIRE			0 €	0 €
EEJ - SPORT & ASSOCIATIONS SPORTIVES				824 €
EEJ - DIRECTION				507 €
EEJ - CRECHE				1 005 €
Total EDUC / ENF / JEUNESSE	13 641 €	2 759 €	1 947 €	7 488 €

PCS

SERVICES	2014	2015	2016	2017
FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES				
FI & RH - RESSOURCES HUMAINES	3 574 €	1 268 €		
FI & RH - DIRECTION	5 067 €	5 525 €		
FI & RH - FINANCES	1 980 €	1 284 €		
FI RH - FINANCES			442 €	970 €
FI RH - RESSOURCES HUMAINES			1 790 €	2 837 €
FI RH - DIRECTION			5 730 €	1 827 €
Total FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES	10 623 €	8 076 €	7 462 €	5 634 €
FISCALITE ET PORT				
FIS - DIRECTION				599 €
Total FISCALITE ET PORT				599 €
POLICE MUNICIPALE				
SP - POLICE MUNICIPALE	54 778 €	60 337 €		
SP - DIRECTION			57 602 €	31 595 €
Total POLICE MUNICIPALE	54 778 €	60 337 €	12 489 €	6 341 €
RAYONNEMENT TERRITORIAL			70 091 €	37 936 €
AG - LOGISTIQUE	9 798 €	5 917 €		
C & E - AFFAIRES CULTURELLES	678 €	648 €		
RTTA - ECOLE DE MUSIQUE			497 €	
RTTA - FESTIVITES ANIMATIONS RECEPTIONS		2 261 €	5 126 €	
RTTA - LOGISTIQUE			10 202 €	
RTTA - DIRECTION			1 706 €	
RTTA - ASSISTANCE DE DIRECTION				1 371 €
Total RAYONNEMENT TERRITORIAL	10 475 €	8 895 €	17 526 €	1 371 €
SERVICES TECHNIQUES				
ST - ADMINISTRATIF	1 139 €			
ST - BALAYEUSE	1 714 €	1 486 €		
ST - BATIMENTS	3 579 €	5 850 €		
ST - BUREAU D'ETUDES ET SIG	301 €			
ST - CONDUITE D'ENGINS	550 €	506 €		
ST - DIRECTION	3 037 €	2 543 €		609 €
ST - ESPACES VERTS	9 305 €	10 889 €		
ST - INFORMATIQUE	395 €			
ST - MAGASIN		370 €		
ST - SERVICES TECHNIQUES			16 459 €	13 666 €
ST - VOIRIE	3 821 €	496 €		
ST - LOGISTIQUE			3 985 €	6 012 €
Total SERVICES TECHNIQUES	23 840 €	22 091 €	20 444 €	20 287 €
SOLIDARITE				
S - DIRECTION				402 €
S - SOLIDARITE				312 €
Total SOLIDARITE				714 €
Total PCS	150 493 €	111 439 €	123 155 €	81 407 €

Régularisation

Coût et motifs des heures complémentaires au 30 juin 2017

2015



2014



2017

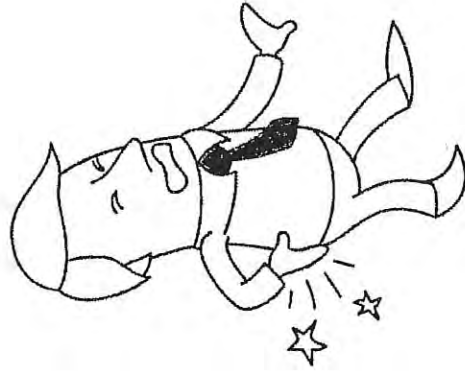


2016



7 - ABSENCES :

Maladies et Accidents du travail



Maladies et Accidents de travail

2ème trimestre 2017

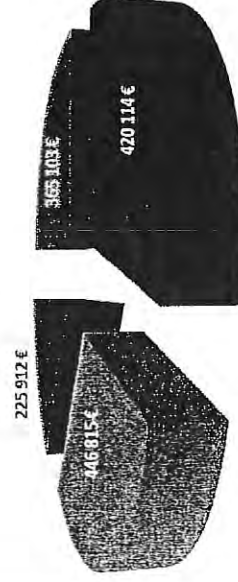
NOMBRE DE JOURS



MOYENNE DES JOURS D'ABSENCES PAR AGENT :

- 20 jours par an en 2014
- 25 jours par an en 2015
- 25 jours par an en 2016
- 14 jours du 1er janvier au 30 juin 2017

COÛT



MOYENNE DES COÛTS PAR AGENT :

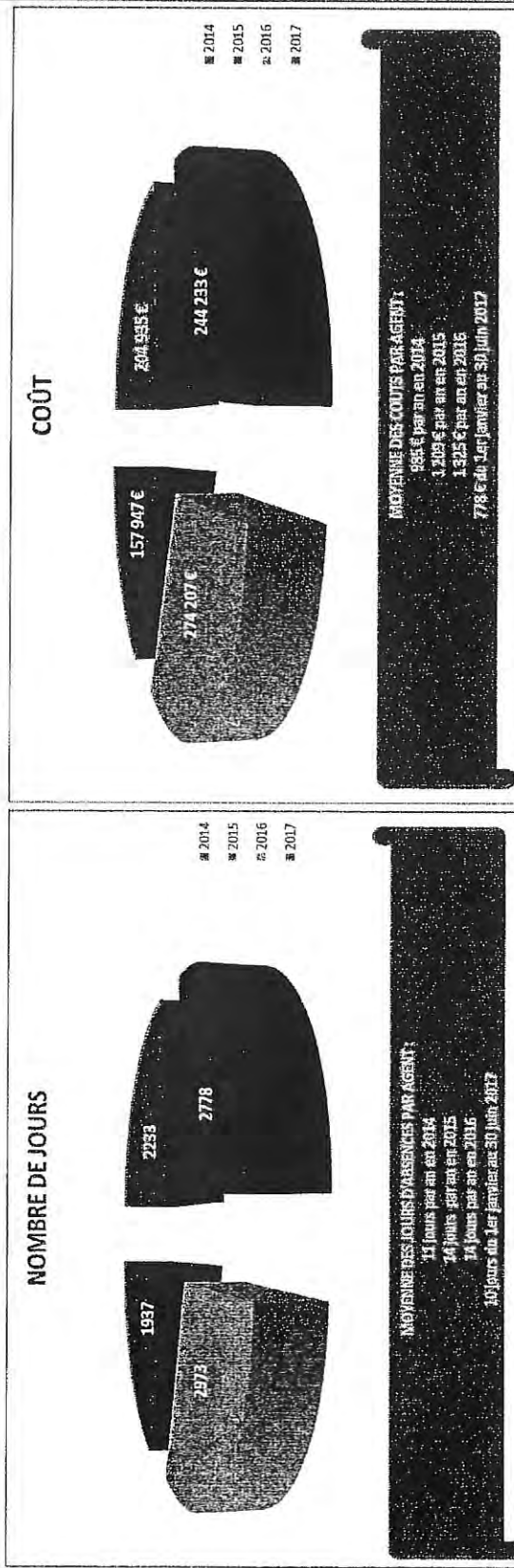
- 1 785 € par an en 2014
- 2 080 € par an en 2015
- 2 158 € par an en 2016
- 1 113 € du 1er janvier au 30 juin 2017

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

Maladies et Accidents de travail

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

2ème trimestre 2017



Modifications des données entre 1^{er} et 2^{ème} trimestre 2017 :

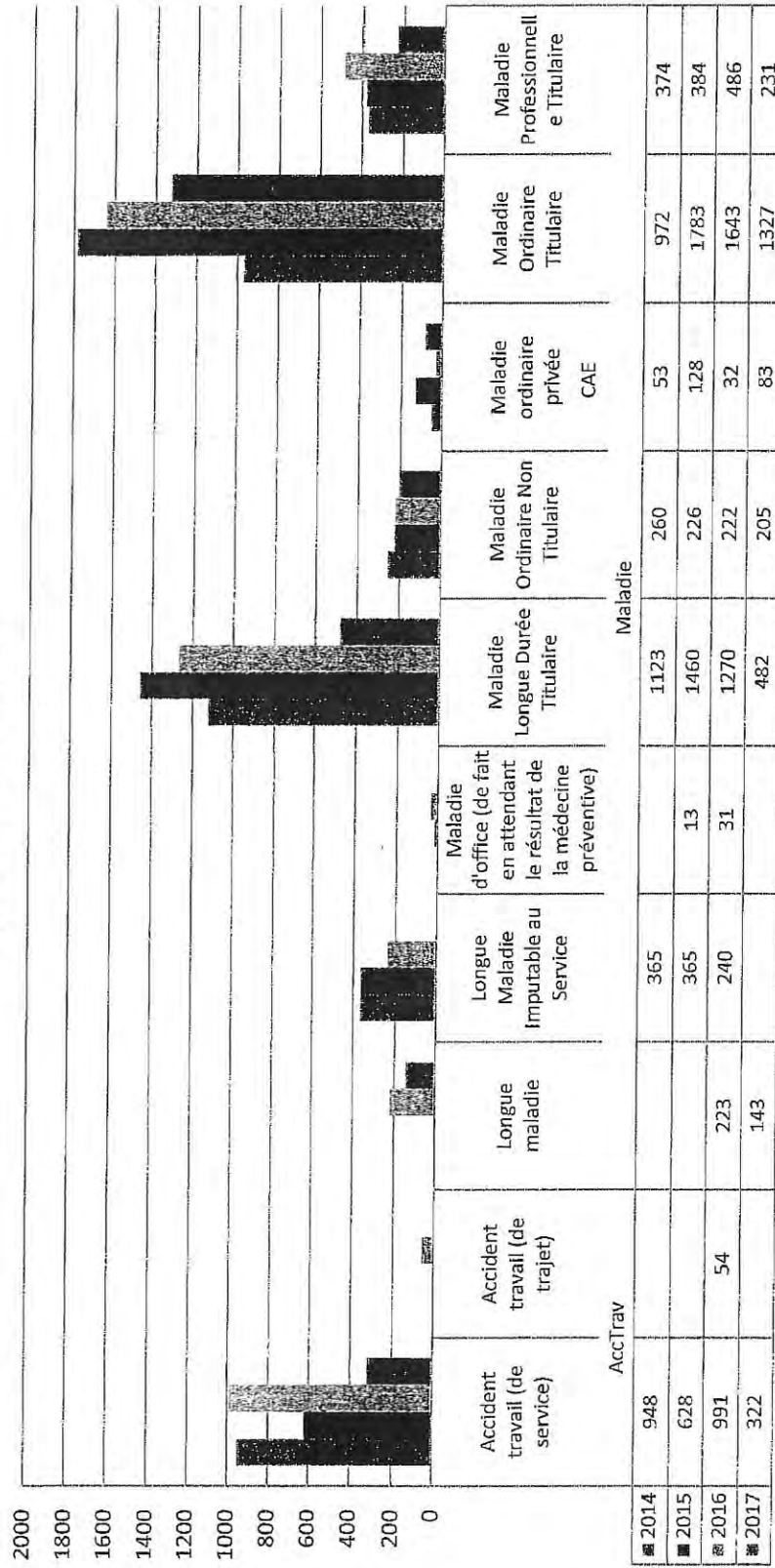
- Requalification accident du travail en maladie professionnelle depuis 2014 – résultat commission de réforme.

Maladies et Accidents de travail

Nombre de jours

2ème trimestre 2017

NOMBRE DE JOURS



Maladies et Accidents de travail

Nombre de jours

au 31 décembre de chaque année

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

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

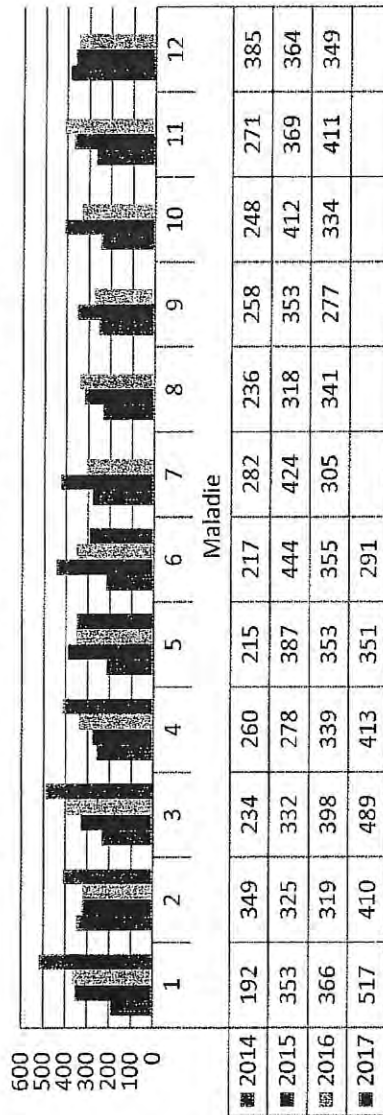
Maladie Ordinaire Non Titulaire	260	226	222
Maladie ordinaire privée	53	128	32
Maladie Ordinaire Titulaire	972	1783	1675
TOTAL MALADIE ORDINAIRE	1285	2137	1929
Nombre de jours moyen de maladies ordinaires / agent	6,18	10,58	9,32
Nombre de jours moyen de maladies ordinaires / ETP	6,91	11,74	10,54

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

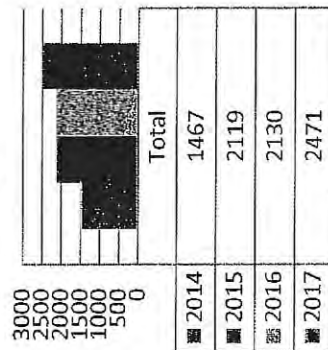
Maladies et Accidents de travail

2ème trimestre 2017

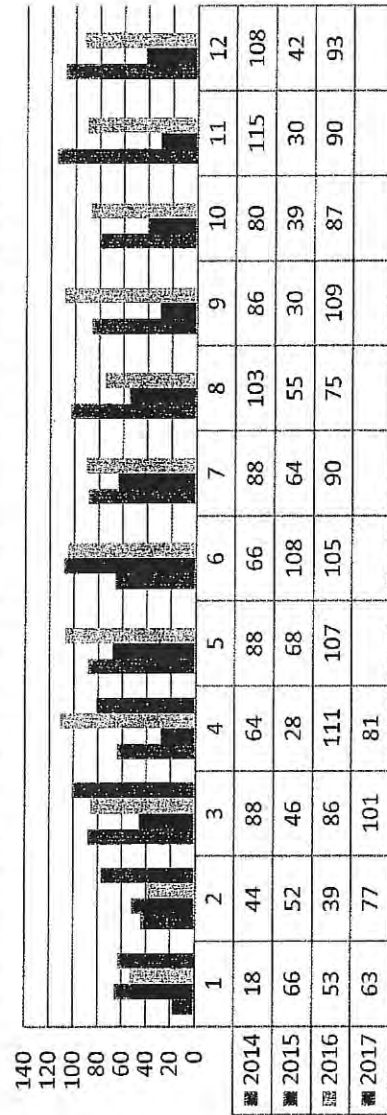
NOMBRE DE JOURS DE MALADIES



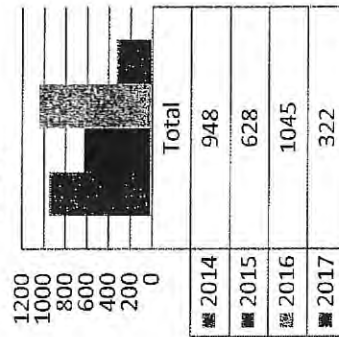
TOTAL SUR 6 MOIS



NOMBRE DE JOURS D'ACCIDENT DU TRAVAIL



TOTAL SUR 6 MOIS



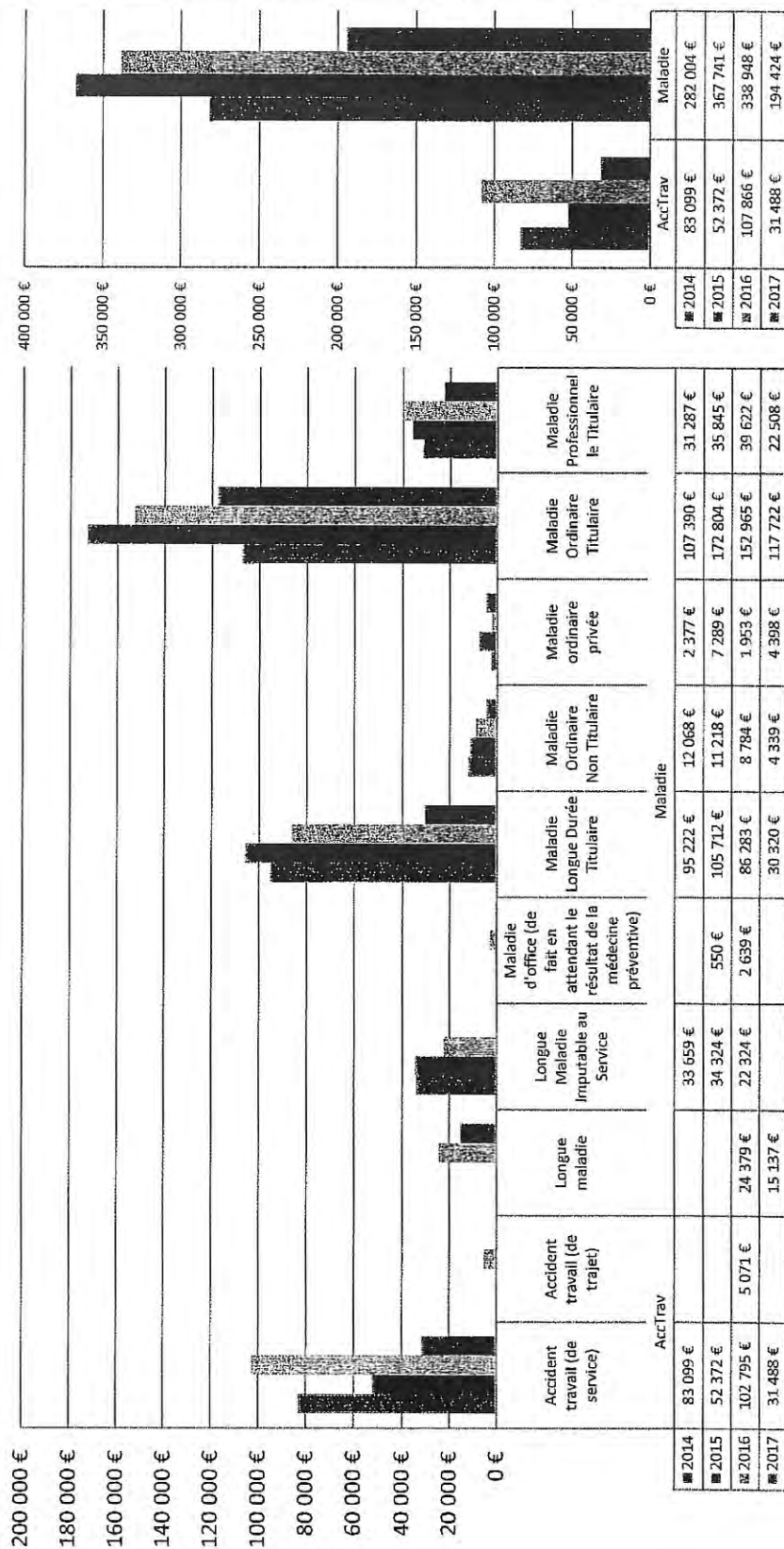
Baisse significative -
plus d'AT sur mai et
juin

Maladies et Accidents de travail

2ème trimestre 2017

REPARTITION DES COÛTS

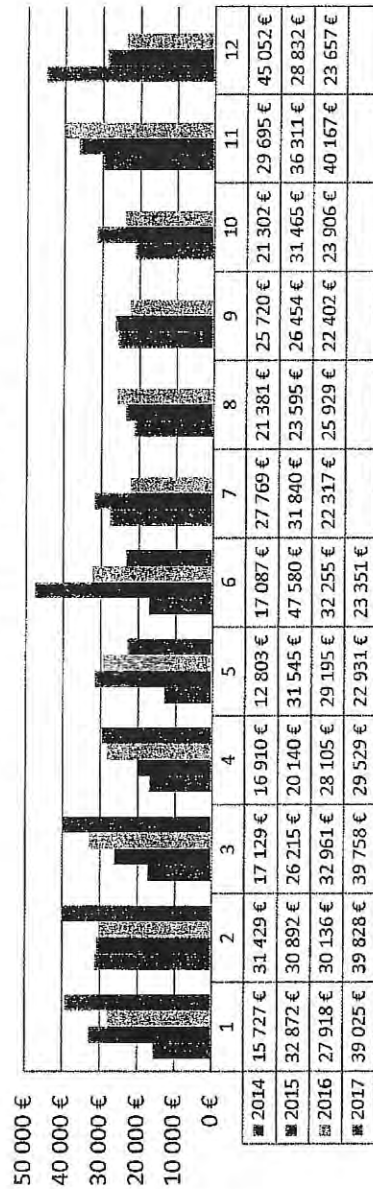
TOTAL ANNUEL



Maladies et Accidents de travail 2ème trimestre 2017

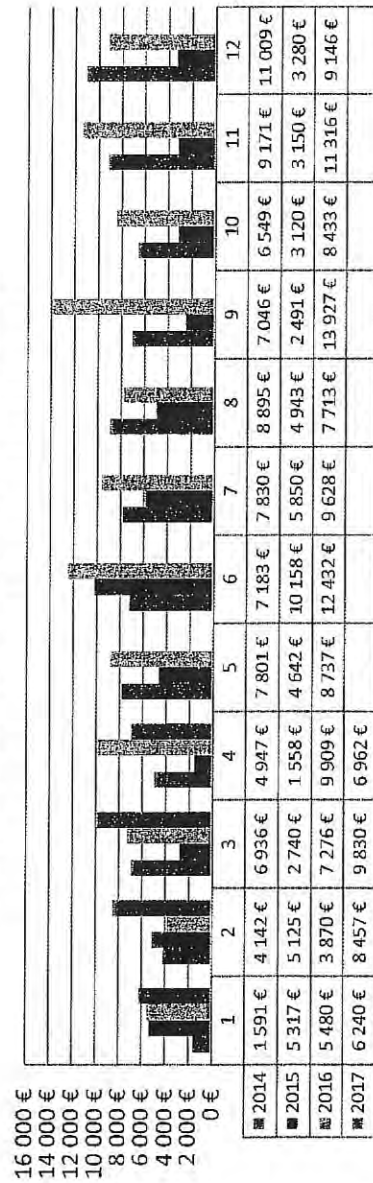
TOTAL SUR 6 MOIS

COÛT DE LA MALADIE



COÛT DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

TOTAL SUR 6 MOIS



↑ COÛT PLUS ELEVE DU A LA PRIME DE JUIN

REMBOURSEMENT DES ASSURANCES

2ème trimestre 2017

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

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

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

DIRECTIONS / SERVICES	NOMBRE DE JOURS				TAUX D'ABSENTEISME / NOMBRE ETP			
	2014	2015	2016	DU 01/01/2017 AU 30/06/2017	2014	2015	2016	DU 01/01/2017 AU 30/06/2017
AFFAIRES GENERALES								
AG - ACCUEIL & POPULATION	20	80	91	8	0,05	0,19	0,22	0,04
AG - DIRECTION	3	12	0	1	0,01	0,03	0,00	0,01
AG - INFORMATIQUE	0	0	0	9	0,00	0,00	0,00	0,05
AG - SECRETARIAT GENERAL, PROTOCOLE & FESTIVITES	0	1	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
AG - SECRETARIAT GENERAL	0	0	14	77	0,00	0,00	0,03	0,39
Total AFFAIRES GENERALES	23	93	105	95	0,05	0,22	0,25	0,48
CABINET DU MAIRE								
CAB - SECRETARIAT	0	0	7	0	0,00	0,00	0,02	0,00
CABINET DU MAIRE & DES ELUS	0	67	0	0	0,00	0,16	0,00	0,00
Total CABINET DU MAIRE	0	67	7	0	0,00	0,16	0,02	0,00
COMMUNICATION								
CAB - COMMUNICATION	2	2	0	4	0,00	0,00	0,00	0,02
Total COMMUNICATION	2	2	0	4	0,00	0,00	0,00	0,02
DEVELOPPEMENT TERRITORIAL								
DCT - DIRECTION	0	0	20	20	0,00	0,00	0,05	0,10
DCT - URBANISME	0	0	10	28	0,00	0,00	0,02	0,14
URBANISME	32	32	0	0	0,07	0,08	0,00	0,00
Total DEVELOPPEMENT TERRITORIAL	32	32	30	48	0,07	0,08	0,07	0,24
EDUC / ENF / JEUNESSE								
EEI - ACCUEIL ET ADMINISTRATIFS	46	35	47	148	0,11	0,08	0,11	0,74
EEI - ATSEM	31	122	348	58	0,07	0,29	0,83	0,29
EEI - CENTRE DE LOISIRS ET ACTIVITES PERISCOLAIRES	81	178	458	318	0,19	0,43	1,09	1,59
EEI - CRECHE	316	56	110	74	0,74	0,13	0,26	0,37
EEI - DIRECTION	0	2	3	5	0,00	0,00	0,01	0,03
EEI - ENTRETEN	110	544	191	31	0,26	1,30	0,45	0,16
EEI - REGIE CENTRALE ET FINANCES	5	6	0	0	0,01	0,01	0,00	0,00
EEI - RESTAURATION SCOLAIRE	43	244	7	26	0,11	0,58	0,02	0,13
EEI - AFFAIRES SCOL ET RESTAURATION	0	0	0	3	0,00	0,00	0,00	0,02
EEI - SPORT & ASSOCIATIONS SPORTIVES	0	0	101	189	0,00	0,00	0,24	0,95
EEI - ECOLE DE MUSIQUE	0	0	0	30	0,00	0,00	0,00	0,15
Total EDUC / ENF / JEUNESSE	637	1187	1265	882	1,49	2,84	3,01	4,42
FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES								
FIRH - DIRECTION	6	0	12	0	0,01	0,00	0,03	0,00
FIRH - FINANCES	0	4	8	0	0,00	0,01	0,02	0,00
FIRH - RESSOURCES HUMAINES	0	25	9	2	0,00	0,06	0,02	0,01
Total FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES	6	29	29	2	0,01	0,07	0,07	0,01

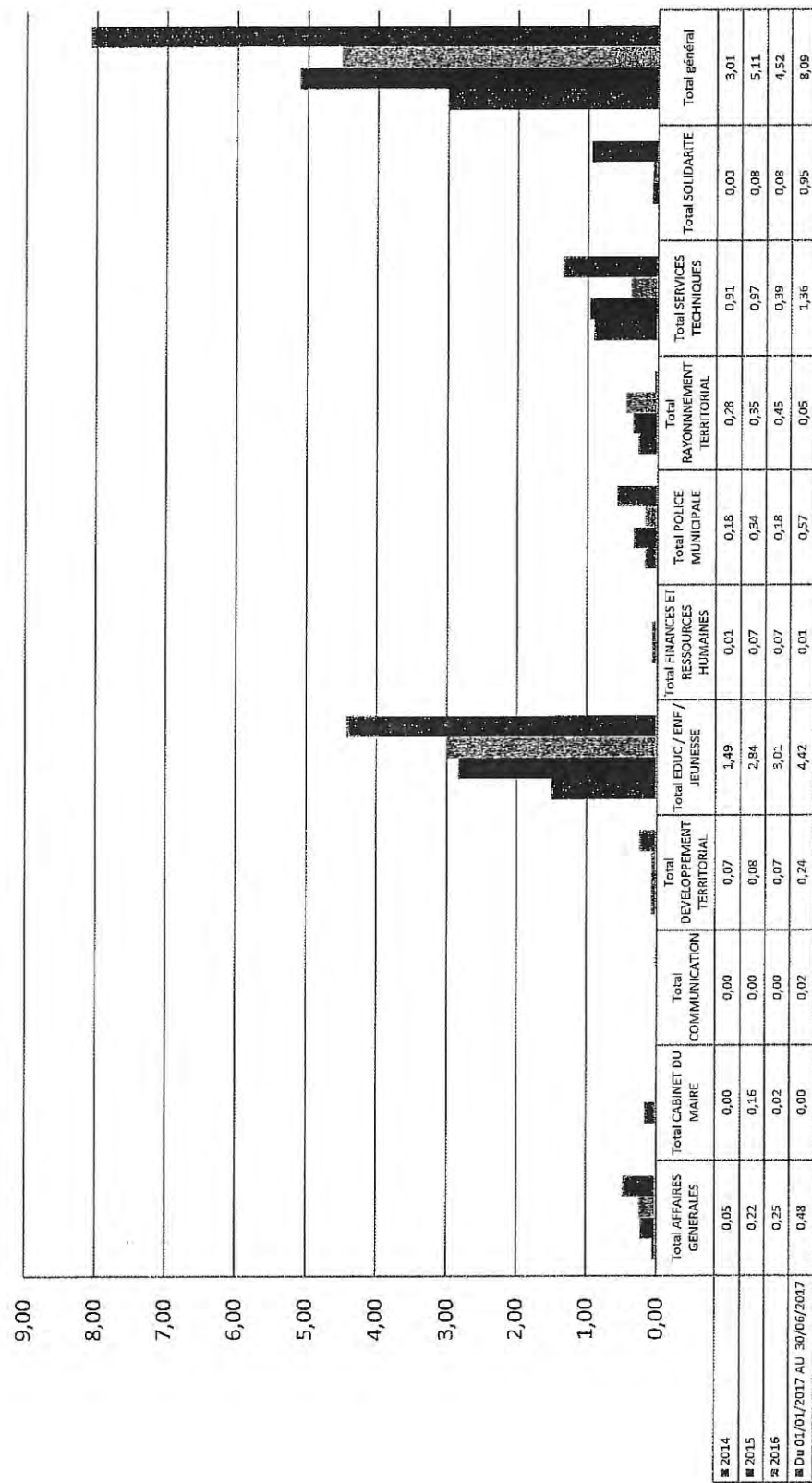
Taux d'absentéisme = Nombre d'heures de travail perdues au titre de la maladie / Nombre d'heures qui auraient dû être travaillées x 100

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

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

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

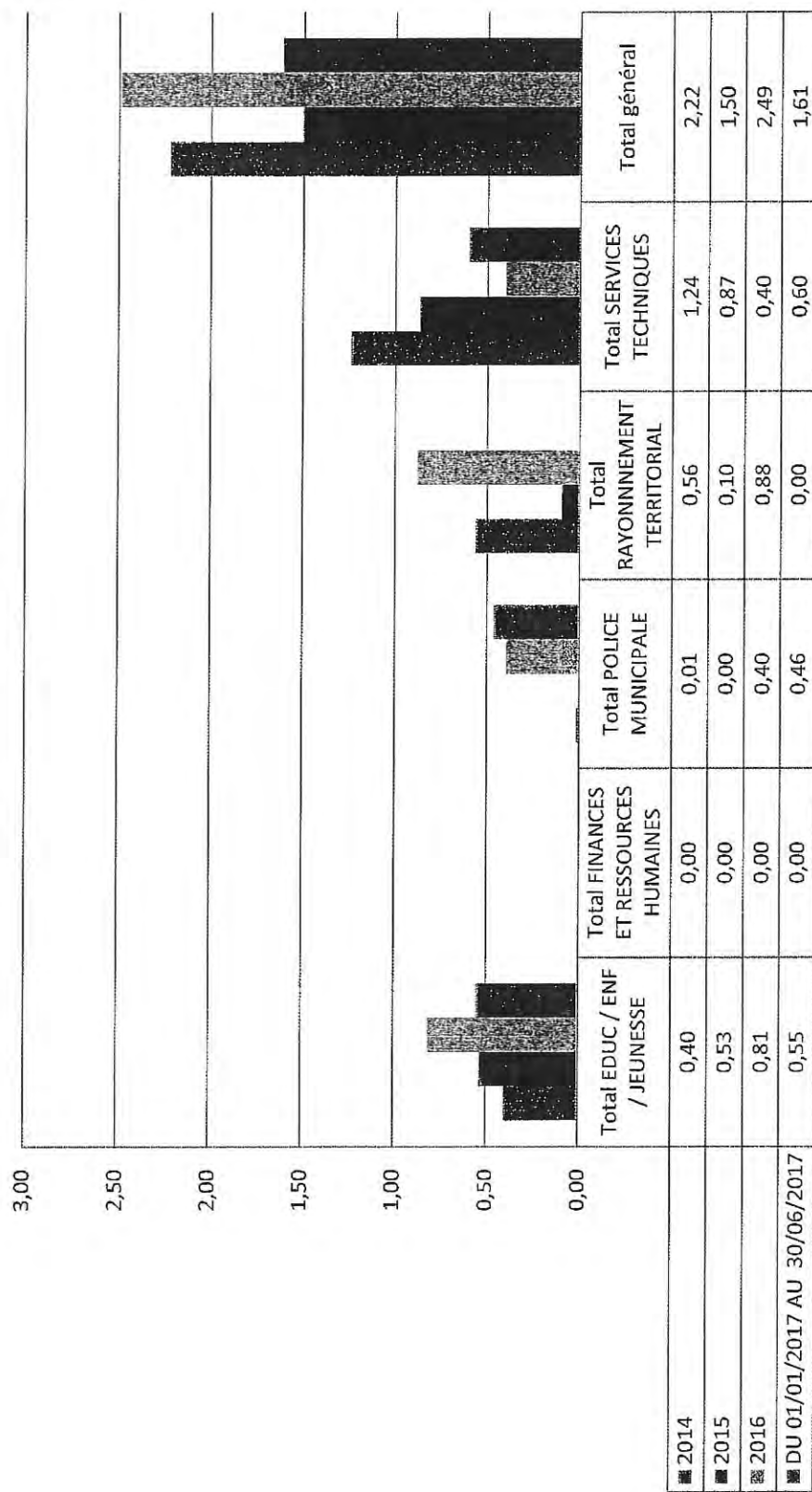
TAUX D'ABSENTEISME : **Maladie ordinaire par service** **2ème trimestre 2017**



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

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

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



Proportion des Congés de Longue Maladie et Congés de Maladie Longue Durée / ensemble des maladies en nombre d'agents Au 31 décembre de chaque année

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

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

LES OBJECTIFS

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

- Effectif total :

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

- Répartition par Service :

Service	Nombre d'agents absent remplacés pour raisons médicales	Nombre total d'agents absents pour raison médicales	Taux de remplacement
EEJ - ATSEM	2	102	1,96%
EEJ - Centre de loisirs et activités périscolaires	1	102	0,98%
EEJ - Crèche	5	102	4,90%
EEJ - Ecole de musique	1	102	0,98%
EEJ - Entretien	2	102	1,96%
EEJ - Restaurant scolaire	1	102	0,98%
EEJ - Sport et associations sportives	1	102	0,98%
			75

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

- Répartition par filière

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

- Répartition par motif d'absence :

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

- Répartition par type d'emploi :

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

- Répartition par statut :

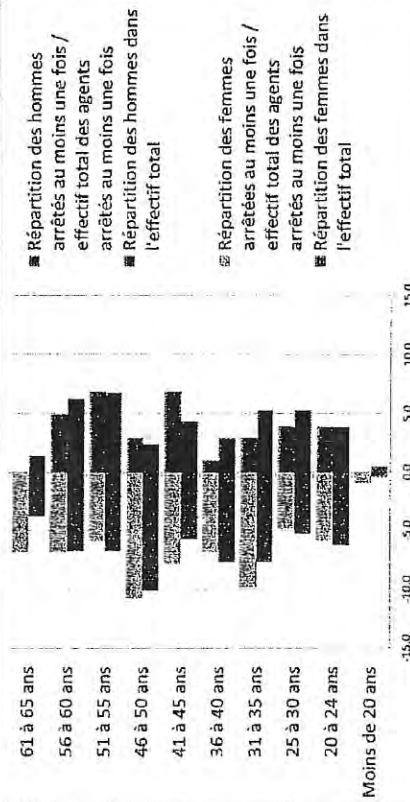
Statut	Nombre d'agents absent remplacés pour raisons médicales	Nombre total d'agents absents pour raison médicales	Taux de remplacement
Titulaire	13	102	12,75%
			76

PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS ABSENTS Au 31 décembre 2016

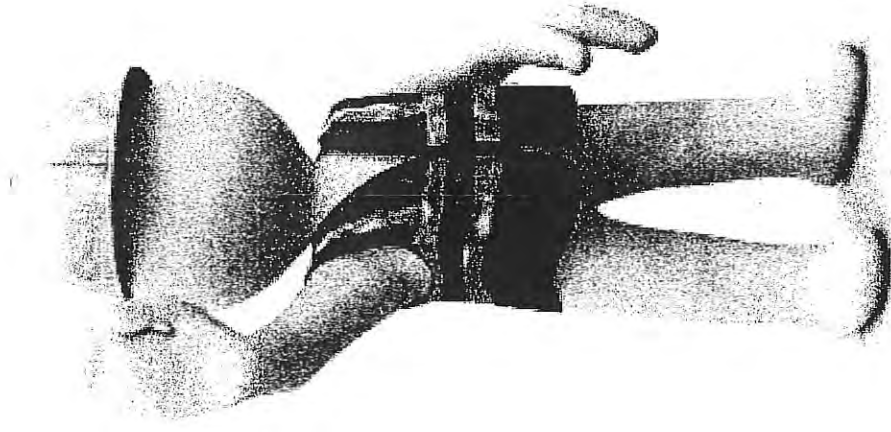
LES OBJECTIFS

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

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



8 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



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

LES OBJECTIFS

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

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

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

Taux de gravité des accidents de service au 31 décembre 2016

LES OBJECTIFS

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

- Effectif total :

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

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

Taux de gravité des accidents de service au 31 décembre 2016

- Répartition par tranche d'âge :

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

- Répartition par sexe :

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

- Répartition par Direction / Service :

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

Taux de gravité des accidents de service au 31 décembre 2016

- Répartition par filière :

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

- Répartition par type d'accident :

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

- Répartition par type d'emploi :

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

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

LES OBJECTIFS

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

- Effectif total :

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

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

- Répartition par tranche d'âge :

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

- Répartition par sexe :

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

- Répartition par Direction / Service :

Direction / Service	Nombre de jours d'arrêt pour accident de service	Nombre d'heures travaillées dans l'année	Taux de gravité
EDUC/ENF/JEUNESSE	19,00	19,00	100,00%
EEJ - CENTRE DE LOISIRS ET ACTIVITES PERISCOLAIRES	2,00	19,00	10,53%
EEJ - CRECHE	3,00	19,00	15,79%
EEJ - ENTRETEN	1,00	19,00	5,26%
EEJ - SPORT & ASSOCIATIONS SPORTIVES	3,00	19,00	15,79%
POLICE MUNICIPALE	4,00	19,00	21,05%
SP - DIRECTION	1,00	19,00	5,26%
SP - POLICE MUNICIPALE	3,00	19,00	15,79%
SERVICES TECHNIQUES	1,00	19,00	5,26%
ST - SERVICES TECHNIQUES	1,00	19,00	5,26%

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

- Répartition par filière :

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

- Répartition par type d'accident :

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

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

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

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

LES OBJECTIFS

- Analyser la structure des accidents de service.

- Effectif total :

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

- Répartition par tranche d'âge :

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

- Répartition par Direction / Service

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

- Répartition par statut :

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

- Répartition par type d'emploi :

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

Part des absences pour maladie professionnelle et à caractère professionnel dans les absences pour

raison médicale
au 31 décembre 2016

LES OBJECTIFS

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

- Effectif total :

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

- Répartition par tranche d'âge :

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

- Répartition par Direction / Service

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

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

- Répartition par statut :

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

- Répartition par type d'emploi :

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

Part des agents concernés par le reclassement au 31 décembre 2016

LES OBJECTIFS

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

Aucun reclassement effectué en 2016

Age des agents concernés par le reclassement au 31 décembre 2016

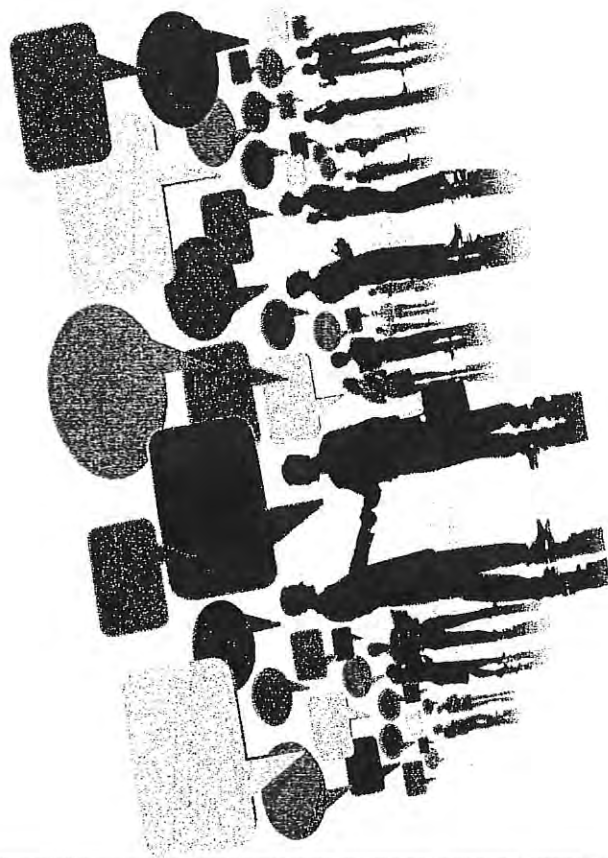
LES OBJECTIFS

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

Aucun reclassement effectué en 2016

9 - RELATIONS

SOCIALES



Relations sociales 2016

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

PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

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



CERTIFICAT ADMINISTRATIF

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

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

INVENTAIRE PHYSIQUE DE LA COLLECTIVITE	70 592 355,37 €
--	-----------------

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

034017

TRES. MAUGUIO

Etat de l'actif

15000 PEROLS - P

ORIGINE DOCUMENT :

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

Perols, le 14 février 2017
Le Maire,
Jean. Pierre RICO



HEL16P

[illegible]

034017

TRES, MAUGUIO

Etat de l'actif

15000 PEROLS - P

Nombre de pages : 106

FIN DE DOCUMENT

1 - Actif comptable TRESORERIE au 31.12.2016 70 390 542,23 €

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

N° compte	N° inventaire	écart	N° mandat	N° bord	Date écriture
2031	E2016001	6 920,42	11	2	19/01/2017
			432	56	22/02/2017
			433	56	22/02/2017
	E201602	2 184,00	429	55	02/03/2017
2128	AMETER2016	2 685,60	12	2	19/01/2017
			13	2	19/01/2017
21311	BAT-001	25 694,58	38	5	20/01/2017
			40	5	20/01/2017
			434	56	03/03/2017
21312	BAT-003	10 223,40	41	5	20/01/2017
			43	5	20/01/2017
	BAT-004	1 924,80	42	5	20/01/2017
21318	BAT-020	35 926,67	14	2	19/01/2017
			463	62	07/03/2017
			464	62	07/03/2017
			465	62	07/03/2017
	BAT-008	88,49	15	2	19/01/2017
	BAT-016	15 403,61	226	31	09/02/2017
	BAT-032	2 277,60	466	62	07/03/2017
2132	BAT-031	87 364,76	16	2	19/01/2017
			17	2	19/01/2017
			18	2	19/01/2017
			44	5	20/01/2017
			45	5	20/01/2017
			227	31	09/02/2017
			228	31	09/02/2017
2135	BAT2135	8 168,48	467	62	07/03/2017
			435	56	03/03/2017
TOTAL	+	199 862,41			1 / 2

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

2182	VEH-38	15 477,65
	VEH-51	13 526,92
TOTAL	+	1950,73

- 4 - Soit UNE CORRESPONDANCE
INVENTAIRE PHYSIQUE
(COLLECTIVITE) 70 592 355,37

- 5 - POUR INFORMATION

2181	AFPEC01	72 117,36	Compte 248 dans Helios pour information (aucune incidence sur l'inventaire)
	AFPEC02	39 305,93	Compte 248 dans Helios pour information (aucune incidence sur l'inventaire)

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

Edité le : 14/03/2017

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

Nature d'acquisition	N° Inventaire	Désignation	Amort.	Valeur initiale	Montant revalorisé	Cumul amortissements	Cumuls cessions	Valeur nette comptable
202	DOCURBA PCS 2014	Mise à jour du plan communal de sauvegar	Oui	900,00	900,00	90,00		810,00
	VOIRIE-URBA-PLUE	ETUDE PAYSAGERE ET DOSSIER DE	Oui	1 874,00	2 613,36	364,80		2 248,56
	2010-DOCURBA-01	MODIFICATION PLU	Oui	10 225,80	10 225,80	6 135,48		4 090,32
	2011-DOCURBA-01	ELABO PLAN ACCES VOIRIE ET ESP	Oui	4 963,40	9 926,80	4 963,40		4 963,40
	VOIRIE-URBA-PLU	MODIFICATION SIMPLIFIEE DU PLU	Oui	3 984,00	6 156,00	1 231,20		4 924,80
	VOIRIE-URBA-PLUR	MODIFICATION SIMPLIFIEE DU PLU	Oui	660,00	660,00	132,00		528,00
	VOIRIE-URBA-PLUE	INTEGRATIONS 2014	Oui	7 271,68	7 271,68	727,17		6 544,51
Total : 202					37 753,64	13 644,05		24 109,59

203 I	E2015001	Etude hydraulique actualisation SD pluvial	Non	6 240,00	6 240,00			6 240,00
	E2015003	aménagement de la mairie annexe en pôle s	Non	3 856,80	3 856,80			3 856,80
	E-2009-02	ETUDE PROGRAMMATION NOUVEAU	Non	17 555,76	21 323,16			21 323,16
	E-2009-01	ETUDE GEOTECHNIQUE	Non	3 767,40	3 767,40			3 767,40
	E-2014-03	Etude réglementaire étendoir à filer	Oui	10 033,45	10 033,45	4 013,38		6 020,07
	E-2013-10	Mission CSPS 3 bâches de pompage port d	Non	379,08	379,08			379,08
	E-2014-05	MISSION CONTROLE TECHNIQUE MA	Oui	4 110,00	9 870,00	3 948,00		5 922,00
	E-2014-02	Maitrise d'oeuvre pour extension de la mai	Oui	18 715,20	32 264,44	12 905,78		19 358,66
	E-2010-004	PROJET REAMENGT PORT	Non	4 363,94	4 363,94			4 363,94
	E2015004	Levé topographique pointe de la grave-ro	Non	695,70	695,70			695,70
	E2016001	REHABILITATION POSTE DE POLICE	Non	6 590,88	19 662,78			19 662,78
	E2015006	Dossier au titre de la loi sur l'eau : projet de	Non	4 284,00	6 120,00			6 120,00
	E201602	MISE EN PLACE D'UN SYSTEME DE V	Non	3 906,00	6 090,00			6 090,00
Total : 203 I					124 666,75	20 867,16		103 799,59

2033	2008-INSER-02	Frais insertion	Non	962,56	962,56			962,56
	2008-INSER-09	Frais insertion divers	Non	220,16	220,16			220,16

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

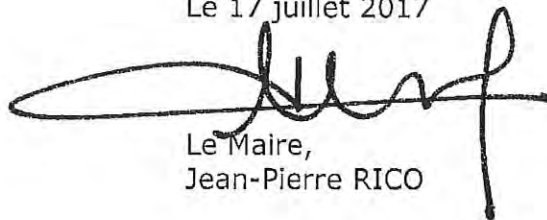
Edité le : 15/03/2017

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

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

Certificat établi pour valoir ce que de droit,

Fait à Pérols,
Le 17 juillet 2017

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JP RICO', written over the printed name.

Le Maire,
Jean-Pierre RICO