R E P U B L I Q U E F R A N C A I S E

COMMUNE DE CASE-PILOTE

Liberté - Égalité - Fraternité

Place Gaston MONNERVILLE
97222 CASE-PILOTE
Tél. : 0596 78 81 44
Fax : 0596 78 74 72

DELIBERATIONS N°DEL 2022.04.12.4

Séance du mardi 12 avril 2022

*Présidence de Monsieur Ralph **MONPLAISIR**, Maire*

*Secrétaire de séance, Madame Josiane **DOCIN-JULIEN**, Conseillère Municipale*

***Vu la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021** portant diverses dispositions de vigilance sanitaire notamment le V de l'article 10, modifiant les règles de fonctionnement des organes délibérants des collectivités locales et de leurs groupements ;*

L'an deux mille vingt-deux, le mardi 12 avril, à dix-huit heures, les membres du conseil municipal se sont réunis dans la salle Frantz BEROSE, lieu habituel de leurs délibérations, en vue de statuer sur les questions portées à l'ordre du jour.

Date d'envoi des convocations : mercredi 06/04/2022
Membres en exercice: 27
Membres présents en séance : 19
Procurations :03
Absents : 08

Étaient présents :
*Monsieur Ralph **MONPLAISIR**, Maire*
*Monsieur Thierry **MARECHAL**, 2ème adjoint*
*Madame Suzie **RONDEL**, 3ème adjoint au maire*
*Monsieur Jean Marc **BOCQUET**, 4ème quatrième adjoint(A:18h13)*
*Madame Dacy **AJAX**, cinquième adjointe*
*Madame Danielle **FORDANT**, 7ème adjointe*
*Monsieur David **ALIE**, 8ème adjoint*
*Monsieur Paul **BELLEJAMBE**, Conseiller municipal*
*Madame Josiane **DOCIN-JULIEN**, Conseillère municipale*
*Monsieur Alex **BIRON**, Conseiller municipal(A:18h08)*
*Madame Georgette **MANGATA-ADLEY**, Conseillère municipale*
*Marie-Line **PETIT-CHARLES**, Conseillère municipale*
*Monsieur Patrice **PALCY**, Conseiller municipal*
*Madame Véronique **BONTE**, Conseillère municipale*
*Monsieur Elie **CARONIQUE**, Conseiller municipal(D:20h10)*
*Madame Régine **ROBINEL**, Conseillère municipale(D:20h10)*
*Madame Chantal **DORIN**, Conseillère municipale (A:18h18)*
*Monsieur Edson **EUGENE**, Conseiller municipal (D:20h19)*
*Madame Sylvie **VASSAUX**, Conseillère municipale*
Formant la majorité des membres en exercice

Étaient absents :
*Madame George **GELIE**, 1ère adjointe*
*Monsieur Prosper **EDON**, 6ème adjoint*
*Monsieur Olivier **EDON**, Conseiller municipal*
*Monsieur Frédéric **CLEMENT**, Conseiller municipal*
*Madame Synthia **DACLINAT**, Conseillère municipale*
*Madame Maud **JEAN-CHARLES**, conseillère municipale*
*Monsieur Bruno **PILLOME**, Conseiller municipal*
*Madame Tania **MORJON**, Conseillère municipale*

Procurations remises :
*Madame George **GELIE** à Madame Suzie **RONDEL***
*Monsieur Prosper **EDON** à Monsieur Jean Marc **BOCQUET***
*Madame Tania **MORJON** à Madame Véronique **BONTE***

Assistance administrative :
*Madame Corinne **MORJON-BOCQUET**, D.G.S.*
*Présence de Monsieur Andy **MARC**, Directeur de Cabinet*

19 Présents en début de séance

SOUS-PRÉFECTURE DE SAINT-PIERRE
CONTROLE DE LÉGALITÉ
REÇU LE
20 AVR. 2022

Extrait de Délibérations du Conseil Municipal du mardi 12 avril 2022

Le présent acte peut faire l'objet pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Fort de France dans un délai de 2 mois à compter de la date exécutoire

6. PRESENTATION DU BILAN DU PERSONNEL 2021

Le Conseil Municipal de Case Pilote,

Sur le rapport de ***Madame la Directrice Générale des Services,***

- ***VU*** *le Code Général des Collectivités Territoriales,*

Les membres du conseil municipal, prennent acte de la présentation du bilan du personnel municipal joint

APRES AVOIR ENTENDU L'EXPOSE ET LES DISCUSSIONS, : DECIDE :

- ***DE PRENDRE ACTE de la communication du bilan 2021 du personnel,***

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits

Affiché en mairie le

Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en préfecture et de la publication le

COMMUNE DE CASE-PILOTE ★ MARTINIQUE ★

Ralph MONPLAISIR
Maire de Case Pilote

SOUS-PRÉFECTURE DE SAINT-PIERRE
CONTRÔLE DE LÉGALITÉ
REÇU LE
20 AVR. 2022

PRESENTATION DU BILAN DU PERSONNEL 2021

L'année 2021 porte encore les répercussions de la crise sanitaire liée au COVID, qui impacte encore le fonctionnement des services, notamment par les absences du personnel touché par cette épidémie.

Ainsi, cet absentéisme représente, pour la commune et ses établissements rattachés, 661 jours soit un coût de 106 328,48€.

Par ailleurs l'année écoulée se caractérise par l'embauche de plusieurs contrats-aidés, notamment dans le cadre du dispositif PEC, en faveur des jeunes de moins de 26 ans.

Ce dernier grâce au financement concomitant de l'Etat et de la CTM, a permis de diminuer le reste à charge pour la ville.

Les faits marquants de l'année 2021 sont les suivants :

La situation sanitaire a entrainé le placement d'agents en Autorisation Spéciales d'Absences, (ASA), pour raison de santé, dont 2 pour une durée relativement longue, soit un total de 402 jours.
La ville a dû assumer la prise en charge des rémunérations afférentes, à 100%, car le dispositif de chômage partiel applicable aux entreprises n'est pas en vigueur dans la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi, le cout des absences liées au COVID représente 2,76% des dépenses de personnel 1,54% des dépenses de fonctionnement de la commune.

ETABLISSEMENTS	JOURS	HEURES	COUT
COMMUNE	547	3829	87 990,42 €
CDE	104	728	16 729,44 €
CCAS	10	70	1 608,60 €
TOTAL	**661***	**4627**	**106 328,46 €**

**Dont 402 jours d'ASA*

Par ailleurs, on constate, plusieurs mouvements de personnel sur les différents établissements :

RECRUTEMENTS 2021

ETABLISSEMENTS	RECRUTEMENTS	MUTATION INTERNE	TOTAL
COMMUNE	10*	2	12
CDE	3	-2	1
CCAS	2		2
TOTAL	15	0	15

**Dont 9 CUI-PEC*

Pour la caisse des écoles

- *Dans le cadre de l'entente avec la ville du Morne-Rouge pour la fabrication des repas au profit des scolaires, mise à disposition de 2 agents à raison de 1,5 ETP.*
- *Départ en septembre vers la commune de 2 agents initialement payés sur le budget de la caisse des écoles*

Pour la Commune

- *Renouvellement de la demande de disponibilité pour convenances personnelles d'un agent*
- *Renouvellement de la demande de détachement d'un agent vers CAPNORD*
- *Mutation interne de 2 agents (départ écoles)*
- *En outre, on dénombre 3 absences longues pour raison de santé.*

La revalorisation salariale du personnel

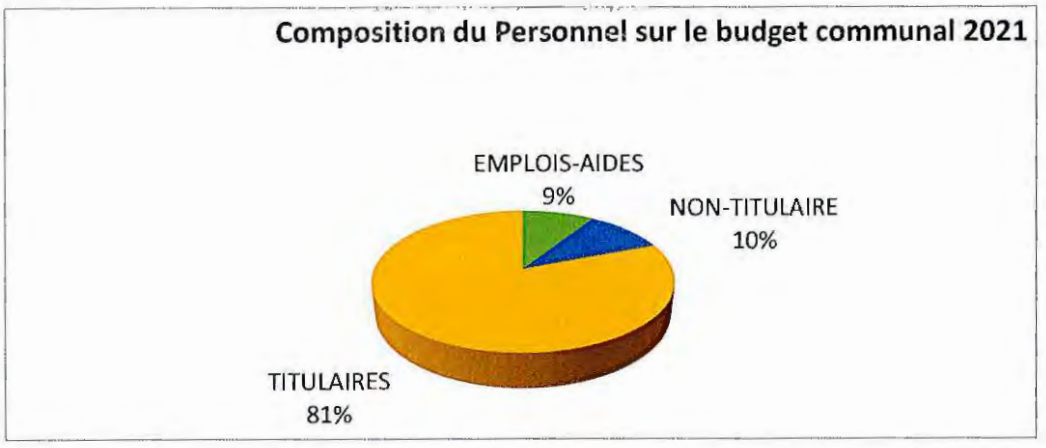
ETABLISSEMENTS	REVALORISATION
COMMUNE	68 230,99 €
CDE	3 000,00 €
CCAS	1 200,00 €
TOTAL	**72 430,99 €**

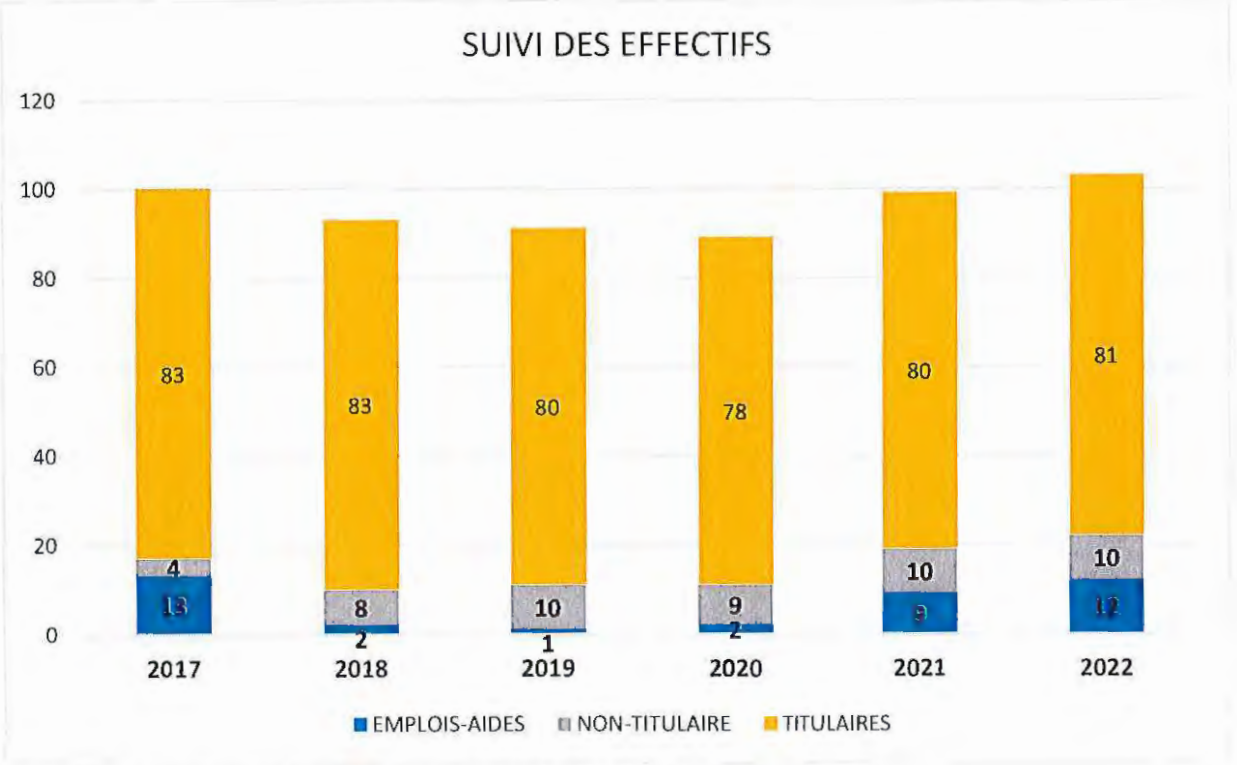
7 AVANCEMENTS DE GRADE

LES EFFECTIFS :

La composition de l'effectif global au 01/12/2021 :

SEXE	EMPLOIS-AIDES	NON-TITULAIRE	TITULAIRES	TOTAL
HOMME	9	9	55	73
FEMME	0	1	25	26
TOTAL	9	10	80	99

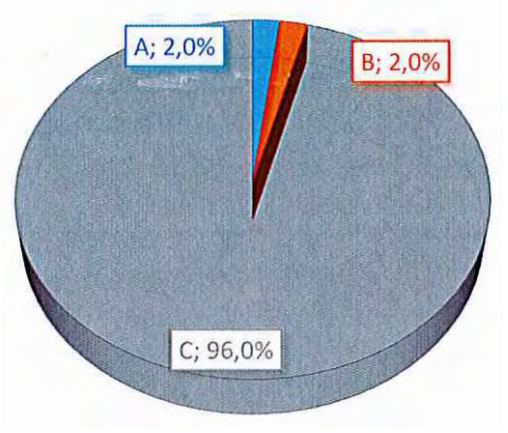




En 2021, il y a une hausse de 11% de l'effectif communal.

La répartition du personnel par catégorie hiérarchique au 01/12/2021 :

	Titulaire	Non titulaire	Total	%
A	1	1	2	2,0%
B	2		2	2,0%
C	77	18	95	96,0%
Total	80	19	99	100,0%



Comparatif des taux d'encadrement (2017)

	A	B	C
VILLE DE CASE-PILOTE	2%	2,%	96%
COMMUNES DE 3500 A 9999 habitants de Martinique	2,80%	4.2%	93%

Le taux d'encadrement (A+B) de la ville est de 4%. Pour les autres communes de même strate, il est de 7%.

Il conviendra de renforcer la démarche de compétences internes pour renforcer l'encadrement intermédiaire (catégorie B) compte tenu du contexte budgétaire contraint.

La mise en place des lignes directrices de gestion, dont l'élaboration est en cours au sein de la collectivité, est l'opportunité de revaloriser le personnel municipal actuellement en catégorie C, mais déjà en fonction sur des emplois de catégorie B.

En effet, cette démarche qui consiste à :

1° - Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),

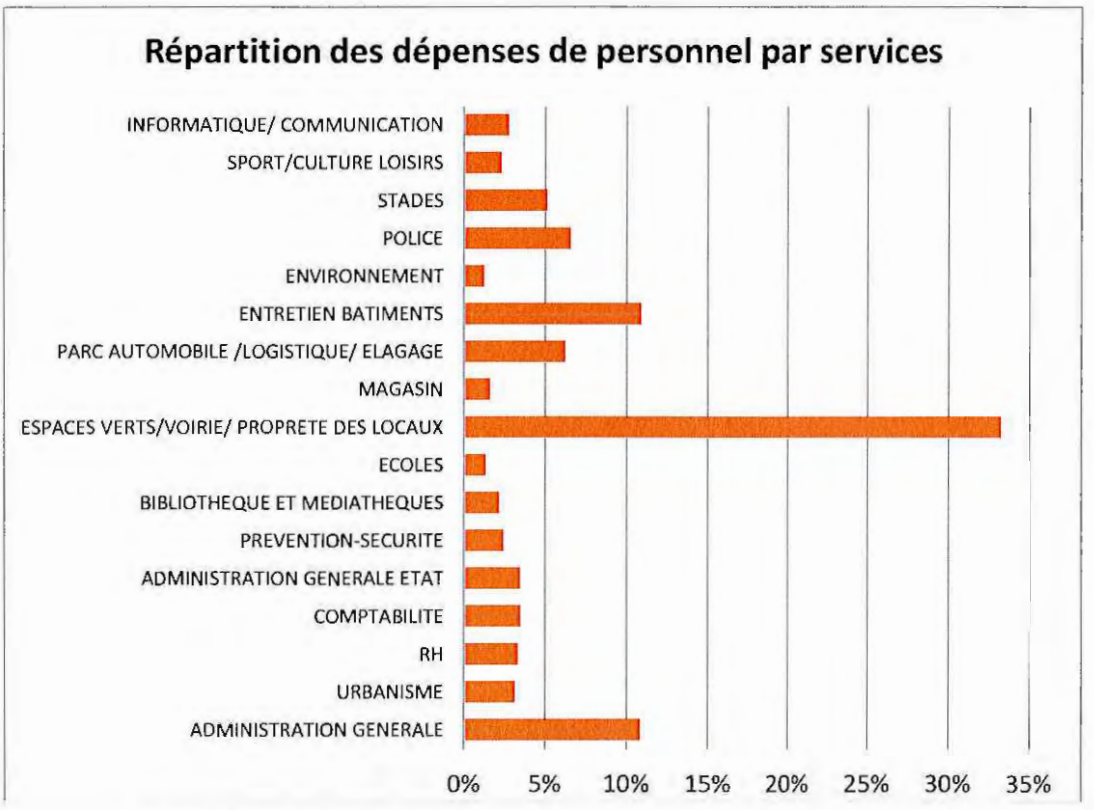
2° - Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les Commissions Administratives Paritaires n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021,

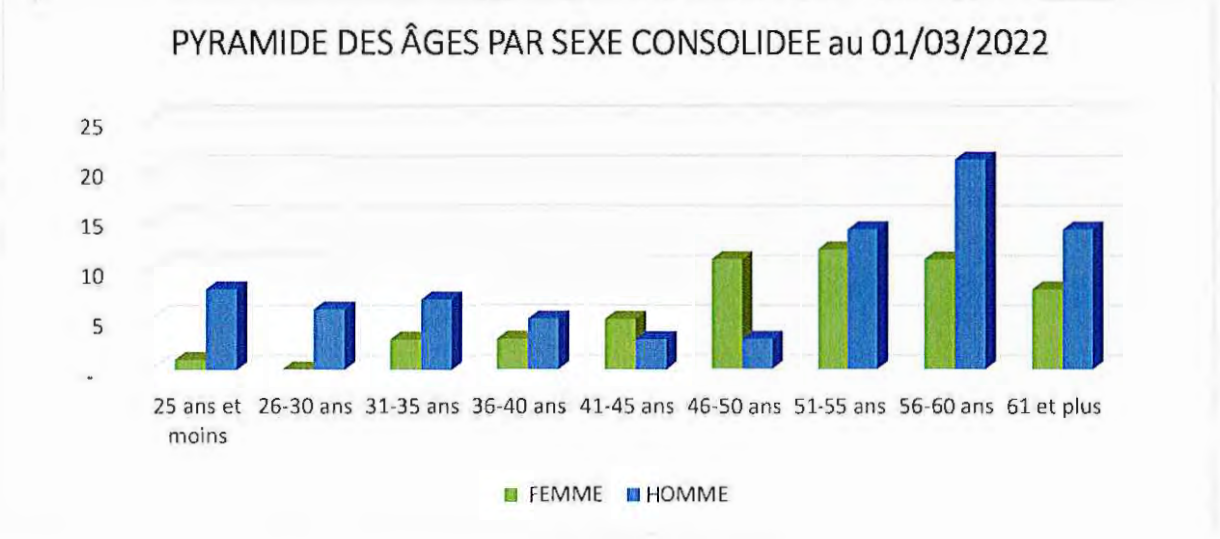
3° - Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, elles constituent le document de référence pour la Gestion des Ressources Humaines de la collectivité. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines

orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées. Elles s'adressent à l'ensemble des agents.

<u>Répartition des dépenses de personnel par services</u> :





On observe un vieillissement de la pyramide des âges du personnel. En effet, les plus de 50 ans représentent 54.7% de l'effectif et l'âge moyen est de 50.61 ans.

Les prévisions de départ à la retraite, sur la base d'un départ à la limite d'âge sont les suivants :

Ainsi dans 6 ans, 18% de l'effectif actuel sera parti en retraite, soit 24 agents :

Le gain résultant des départs à la retraite sur les 3 prochaines années, avec uniquement 1 agent, est relativement faible. C'est pourquoi une définition claire des orientations en matière de RH en lien avec les représentants du personnel est nécessaire. Celle-ci implique notamment le gel des recrutements, des redéploiements internes, et d'accompagnement les agents qui souhaitent quitter la collectivité.

La difficulté est de concilier le renforcement des compétences, la satisfaction des aspirations du personnel souvent légitime et de la qualité du service public, avec la préservation de l'équilibre budgétaire fraichement retrouvé.

SUIVI MEDICAL ET ABSENCES:

Dans le cadre du suivi médical annuel de son personnel, la ville a passé une convention avec le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Martinique.

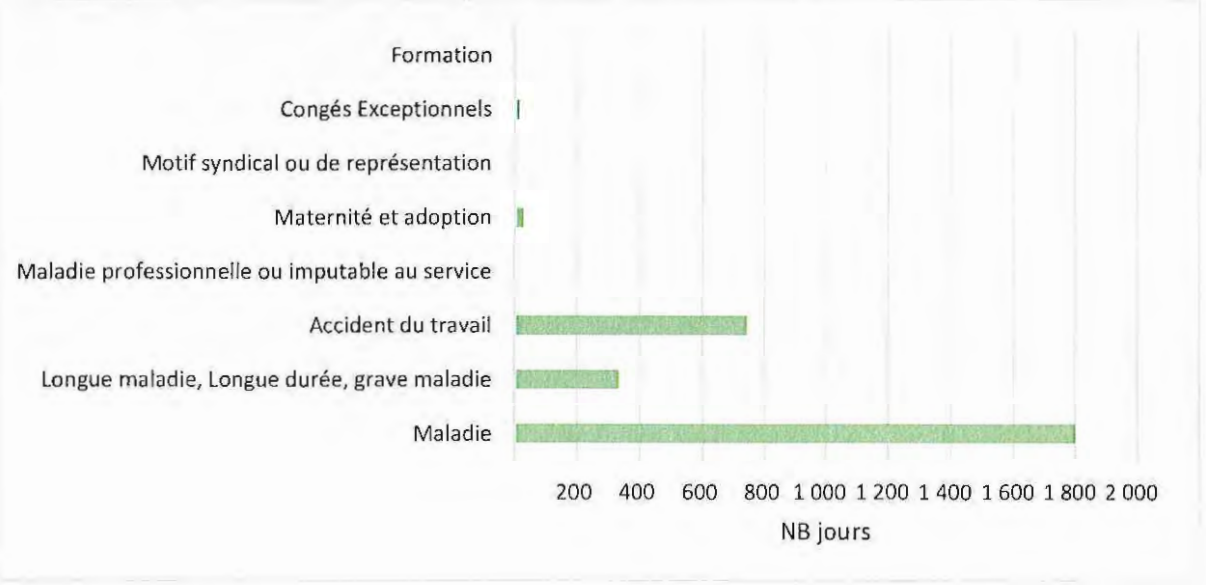
Ainsi sur l'année précédente ***51 % des agents ont été examinés par le médecin de prévention.***

Année	NOMBRE DE VISITE	EFFECTIF	%
2019	3	82	68%
2020	6	112	93%
2021	3	50	51%

Sur l'année 2021, on dénombre 2911 journées d'absence, pour la commune, dont 61.7% pour maladie ordinaire des agents, 11%

correspondent à des absences longues pour raison de santé 25.5% pour accident de travail.

	Titulaire	Non Titulaire	Total	Pourcentage
Maladie	1 582	215	1 797	61,7%
Longue maladie, Longue durée, grave maladie	331		331	11,4%
Accident du travail	665	78	743	25,5%
Maladie professionnelle ou imputable au service				
Maternité et adoption	11	15	26	0,9%
Motif syndical ou de représentation				
Congés Exceptionnels	9	5	14	0,5%
Formation				
TOTAL	2 598	313	2 911	100,0%



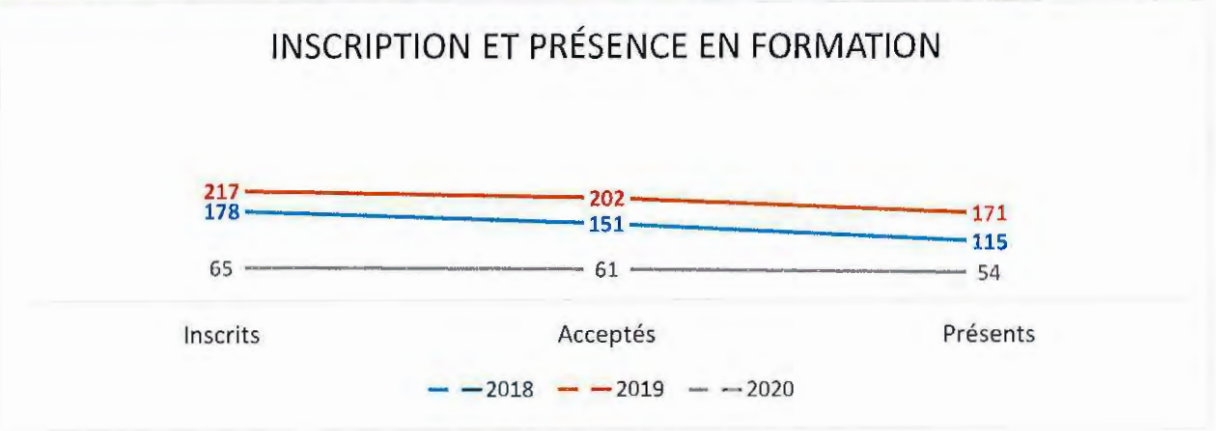
LA FORMATION :

Comme le témoigne, le récapitulatif des inscriptions et présences sur les trois dernières années, la ville a une politique très volontariste en matière de formation, qu'elle mène avec le CNFPT, partenaire privilégié des collectivités territoriales.

Mais le contexte sanitaire a considérablement freiné l'organisation des formations, qui ont été axées sur le respect des gestes barrières et l'hygiène et la sécurité.

Par ailleurs, dans le cadre de sa participation qui s'élève à 0,9% de la masse salariale elle a versé la somme de 21 844.64€ au titre de sa participation formation pour 2021.

PARTICIPATION CNFPT	2019	2020	2021
COMMUNE	16 280,94 €	13 600,42 €	17 118,95 €
CDE	4 238,70 €	3 483,09 €	4 363,83 €
CCAS	350,02 €	294,39 €	361,86 €
TOTAL	**20 869,66 €**	**17 377,90 €**	**21 844,64 €**



LA MASSE SALARIALE :

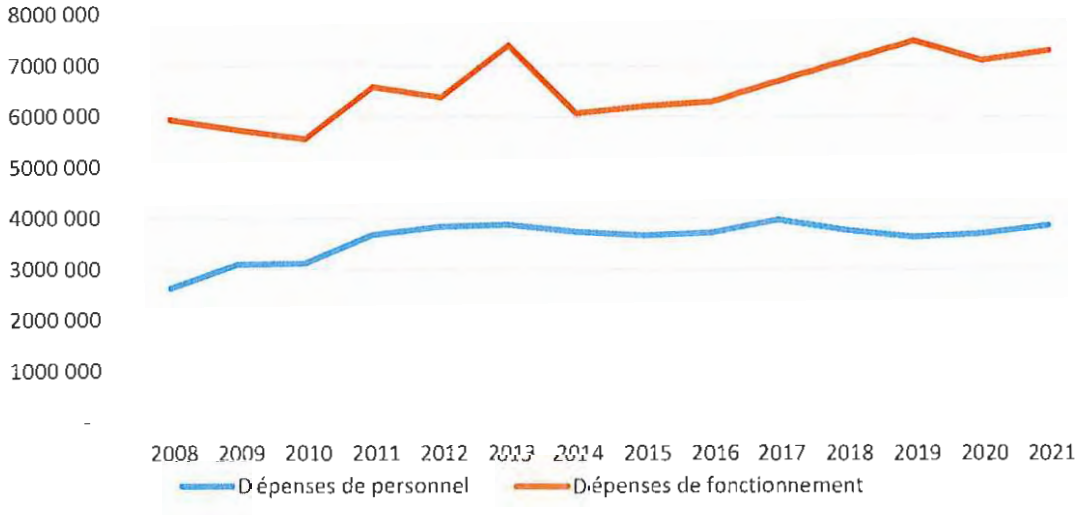
En 2019, les dépenses de personnel ont baissé de 3.47%. Pour 2020, on assiste à une augmentation de 1,89%. ***En 2021 la masse salariale croît de 4,21%.***

Colonne1	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Dépenses de personnel	3 713 290	3 968 676	3 758 825	3 628 305	3 696 824	3 852 332	4 082 078
Dépenses de fonctionnement	6 282 216	6 680 270	7 078 323	7 476 377	7 093 331	7 284 632	7 840 853
RATIO	59%	59%	53%	49%	52%	53%	52%
EVOLUTION DP	1,48%	6,88%	-5,29%	-3,47%	1,89%	4,21%	5,96%
EVOLUTION DF	1,47%	6,34%	5,96%	5,62%	-5,12%	2,70%	7,64%

La part du personnel dans le budget de fonctionnement de la collectivité reste préoccupante. Car, elle représente 53% des dépenses réelles de fonctionnement.

Pour mémoire, la CRC préconisait pendant la période du plan de redressement un plafond de 3 500 000€. Ce dernier a été impossible à respecter, (en dépit de l'application du non-remplacement des départs), car il implique des suppressions de postes.

REPARTITION DES DEPENSES DE PERSONNEL PAR SERVICE	EN %	EN VALEUR
ADMINISTRATION GENERALE	11%	417 649,93 €
URBANISME	3%	120 633,78 €
RH	3%	128 026,92 €
COMPTABILITE	3%	133 829,85 €
ADMINISTRATION GENERALE ETAT	3%	132 939,11 €
PREVENTION-SECURITE	2%	93 488,31 €
BIBLIOTHEQUE ET MEDIATHEQUES	2%	83 025,08 €
ECOLES	1%	51 498,31 €
ESPACES VERTS/VOIRIE/ PROPRETE DES LOCAUX	33%	1 279 896,22 €
MAGASIN	2%	61 544,04 €
PARC AUTOMOBILE /LOGISTIQUE/ ELAGAGE	6%	239 404,26 €
ENTRETIEN BATIMENTS	11%	419 928,02 €
ENVIRONNEMENT	1%	47 806,31 €
POLICE	7%	252 039,89 €
STADES	5%	196 814,91 €
SPORT/CULTURE LOISIRS	2%	88 299,88 €
INFORMATIQUE/ COMMUNICATION	3%	105 507,17 €
	100%	3 852 332,00 €



Ainsi, les 2 dernières années les efforts entrepris ont pu contenir l'inflation des dépenses de personnel. Elles ont même pu diminuer en moyenne de 4%. Sous l'effet, combiné des non-remplacements des départs, et du gel des avancements.

2020 marque la fin de cette tendance, du fait de la crise sanitaire notamment.

L'année 2021, est caractérisée par une augmentation de +4,21%, notamment par la mise en place des « Lignes Directrice de Gestion ». Qui ont permis de servir de base pour la revalorisation du personnel, notamment en situation d'encadrement intermédiaire.

Ainsi, dans un contexte de raréfaction des ressources, il faudra néanmoins combiner la maitrise de la masse salariale tout en valorisant les efforts effectués de développement des compétences, et répondre efficacement aux plaintes croissantes des administrés, notamment sur l'amélioration de leur cadre de vie. Sans toutefois perdre de vue le jeune équilibre budgétaire.