



SYNTHESE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



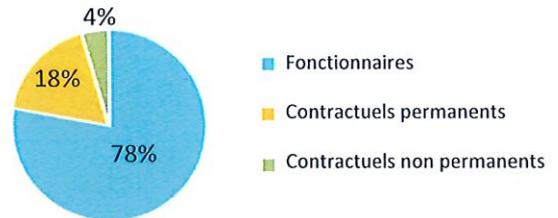
COMMUNE D'ENTRAIGUES SUR LA SORGUE

Cette synthèse du Rapport sur l'Etat de la Collectivité reprend les principaux indicateurs de Rapport Social Unique au 31 décembre 21022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la Collectivité au Centre de Gestion du Vaucluse.

Effectifs

➔ 113 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- 88 fonctionnaires
- 20 contractuels permanents
- 5 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

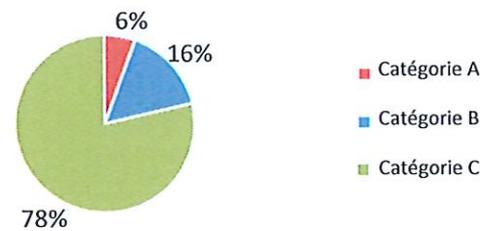
- 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intermédiaire

Caractéristiques des agents permanents

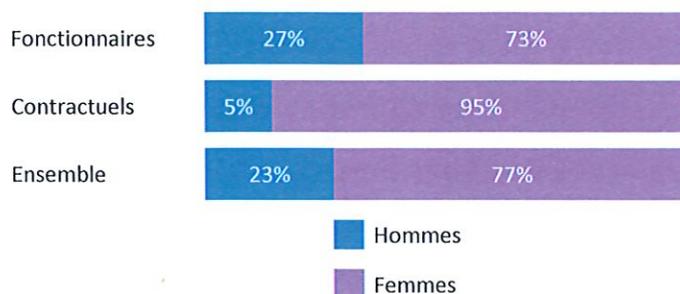
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	5%	21%
Technique	36%	35%	36%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	25%	30%	26%
Police	5%		
Incendie			
Animation	9%	30%	13%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

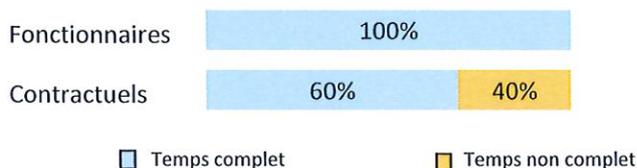


➔ Les principaux cadres d'emplois

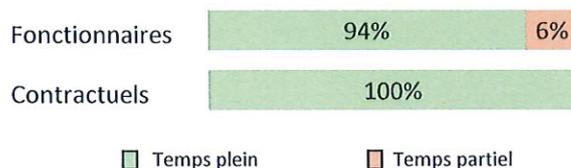
Cadres d'emploi	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Agents sociaux	17%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints d'animation	11%
Auxiliaires de puéricultures	6%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	3%	43%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

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

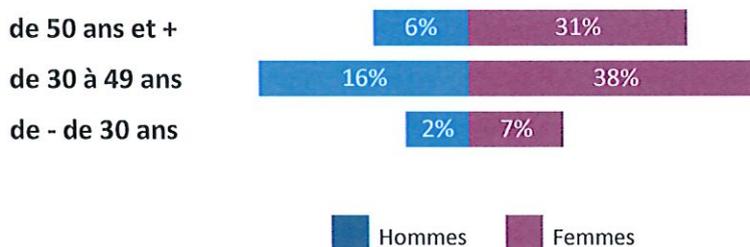
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen * des agents permanents	
Fonctionnaires	46.59
Contractuels permanents	41.75
Ensemble des permanents	45.69

Âge moyen * des agents non permanents	
Contractuels non permanents	36.50

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

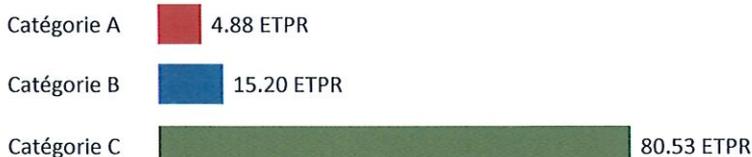
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 104.01 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- 82.34 fonctionnaires
- 18.27 contractuels permanents
- 3.40 contractuels non permanents

189 298 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- 10 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2022, 15 arrivées d'agents permanents et 20 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectifs physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectifs physique au 31/12/2022
113 agents	108 agents

1 cf. page 7

Variation des effectifs *		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	2.30%
Contractuels	↘	-25.90%
Ensemble	↘	-4.40%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	60%
Démission	20%
Départ à la retraite	10%
Mutation	5%
Licenciement	5%

➔ Principales modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	47%
Arrivées de contractuels	40%
Voie de mutation	7%
Réintégration et retour	7%

*Variation des effectifs :
(effectif physique rémunéré au 31/12/2022-effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)
/(effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne les femmes

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

➔ 62 avancements d'échelon et 10 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Accusé de réception en préfecture
084-218400430-20240126-26-01-24delib9-DE
Date de télétransmission : 26/01/2024
Date de réception préfecture : 26/01/2024

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 53.48% des dépenses de fonctionnement

Budget de Fonctionnement*	7 503 648 €	Charges de personnel *	4 013 184 €	➔	Soit 53.48% des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	------------------------	-------------	---	--

*Montant global

Rémunérations annuelles brutes – Emploi permanent :	2 754 527 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanents :	
Primes et indemnités versées :	379 934 €		87 368 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	31 126 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	22 845 €		
Supplément familial de traitement :	24 313 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI) :	0 €		

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13.79 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Ensemble	13.79%
----------	--------

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

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

1027.50 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022

802 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 36.6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

➤ En moyenne, 7.9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5.94%	2.16%	5.24%	3.40%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10.04%	2.16%	8.58%	3.40%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10.12%	2.16%	8.65%	3.40%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congé supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 47.4% des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accident du travail

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2022

➤ 0.9 accident du travail pour 100 agents

Handicap

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

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 catégorie B, 3 en catégorie C
- 1 812 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PREVENTION**

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**

Formation liée à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût total des formations : 602 €

➔ **DÉPENSES**

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 18 416 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

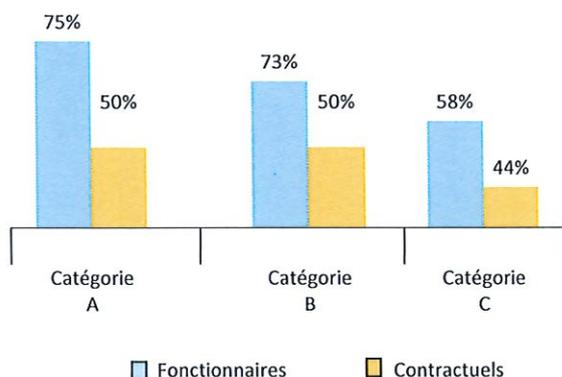
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

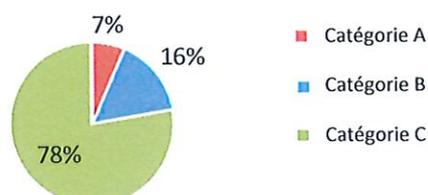
➔ En 2022, 58.3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation

Par agent permanent :

>1.4 jour par agent

➔ 15 640 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	19%
Autres organismes	81%

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	73%
Autres organismes	27%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	7 775 €	6 900 €
Montant moyen par bénéficiaires	204 €	181 €

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale.

Relations sociales

➔ Jours de grève

58 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité
2 réunions CHSCT

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul – Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
+ Effectifs théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

➔ 2 Formules de calcul – Taux absentéisme

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

Note de lecture :

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

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

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

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

Réalisation

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



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