

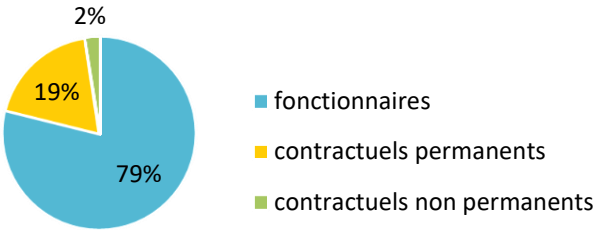


Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Vaucluse.

Effectifs

➔ 2 243 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 1 769 fonctionnaires
- > 421 contractuels permanents
- > 53 contractuels non permanents



➔ 7 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

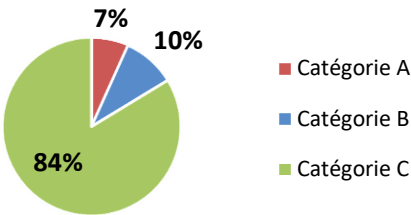
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 19 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

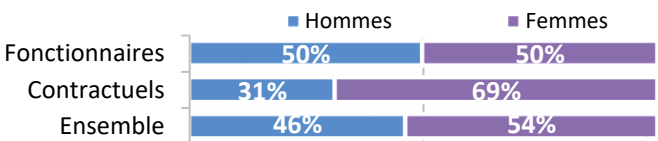
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	14%	20%
Technique	57%	62%	58%
Culturelle	6%	6%	6%
Sportive	2%	4%	3%
Médico-sociale	4%		3%
Police	6%		5%
Incendie			
Animation	4%	13%	6%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

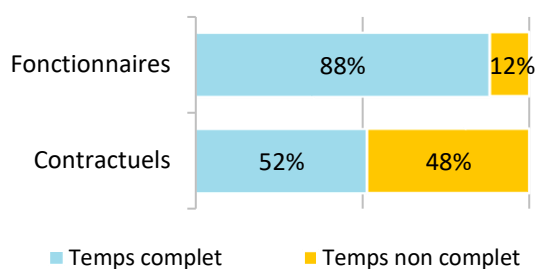


➔ Les principaux cadres d'emplois

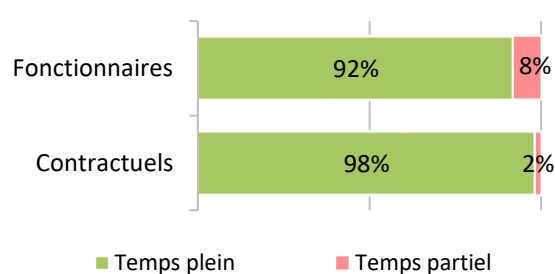
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	43%
Adjointes administratifs	14%
Agents de maîtrise	10%
Adjointes d'animation	5%
Adjointes du patrimoine	4%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	16%	70%
Médico-sociale	64%	
Animation	0%	36%
Culturelle	0%	36%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

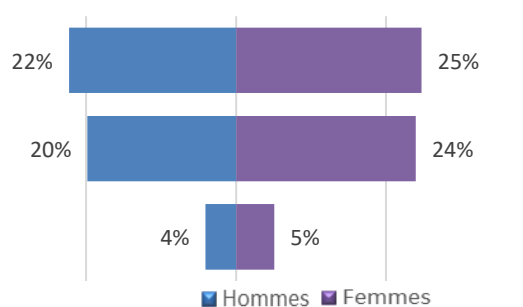
2% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,13	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,02	
Ensemble des permanents	47,37	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	30,42	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

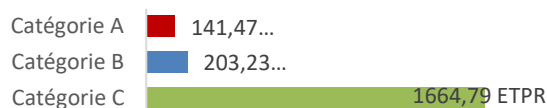
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 2 066,16 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 1 709,68 fonctionnaires
- > 299,81 contractuels permanents
- > 56,67 contractuels non permanents

3 760 411 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 9 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 9 agents en congés parental
- > 88 agents en disponibilité
- > 10 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 5 agents détachés au sein de la collectivité
- > 13 agents détachés dans une autre structure
- > 19 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2024, 258 arrivées d'agents permanents et 237 départs

77 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
2 169 agents	2 190 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-0,9%
Contractuels	↗	9,6%
Ensemble	↗	1,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	35%
Départ à la retraite	27%
Mutation	17%
Mise en disponibilité	8%
Démission	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	59%
Arrivées de contractuels	24%
Voie de mutation	10%
Réintégration et retour	4%
Voie de concours, sélection professionnelle	2%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

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

dont 27% des nominations concernent des femmes

➔ 8 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 75% des nominations concernent des femmes

➔ 897 avancements d'échelon et 191 avancements de grade

➔ 6 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 74 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 58,1 % femmes

dont 95,9 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 12 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	8	3
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	17%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	8%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 56,61 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	164 137 612 €	Charges de personnel*	92 911 023 €	➔	Soit 56,61 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	63 760 339 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	11 708 101 €		1 361 304 €
IFSE :	7 562 019 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 121 061 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	534 263 €		
Supplément familial de traitement :	606 411 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	3 699 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 921 €	43 417 €	36 921 €	32 918 €	31 136 €	21 623 €
Technique	58 140 €	50 112 €	38 983 €	29 034 €	30 150 €	22 832 €
Culturelle	39 618 €	s	31 020 €	27 725 €	30 660 €	23 314 €
Sportive	45 619 €		34 257 €	24 392 €	s	
Médico-sociale	s	s			26 762 €	
Police	s		47 977 €		39 340 €	
Incendie						
Animation			33 854 €	s	28 251 €	20 536 €
Toutes filières	54 514 €	46 458 €	36 844 €	27 679 €	30 695 €	22 288 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,36 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,97%
Contractuels sur emplois permanents	13,85%
Ensemble	18,36%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 46585 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ 7857 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien contractuel)

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	13 916 €			15 182 €			12 768 €			16 486 €		
Catégorie B	5 808 €			6 554 €			4 222 €			4 194 €		
Catégorie C	2 814 €			3 539 €			517 €			942 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 43,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,07%	2,36%	5,35%	0,02%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,92%	2,77%	10,16%	0,02%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,85%	3,23%	11,00%	1,17%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 100,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 205 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 9,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 87 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

198 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 95 % sont en catégorie C*
- ⇒ 4 282 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
302 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 39 330 €

Coût par jour de formation : 130 €

➔ **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 : 80 690 €

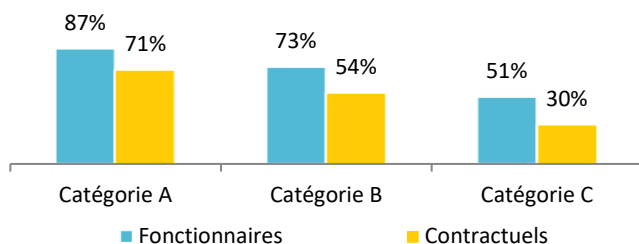
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

- ➔ En 2024, 51,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



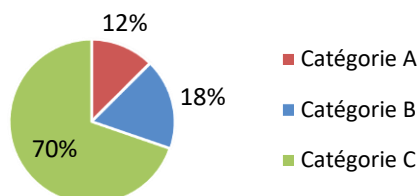
- ➔ 664 507 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	81 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	12 %

- ➔ 3 704 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	66%
Autres organismes	23%
Interne à la collectivité	11%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	106 916 €
Montant moyen par bénéficiaire	97 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

742 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2024 dans la collectivité

- ➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2024 dans la collectivité
6 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➡ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

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

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

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

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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

Date de publication : octobre 2025

Version 1