



RAPPORT SOCIAL UNIQUE ANNEE 2021

L'année 2021 a été marquée par la mise en place du Rapport Social Unique (RSU) créé par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019. Il se substitue au rapport sur l'état de chaque collectivité/établissement communément appelé Bilan Social. Ce nouveau rapport obligatoire doit dorénavant être renseigné annuellement.

Conformément à l'article 7 du décret du 30 novembre 2020, les Centres de Gestion sont chargés de recueillir les RSU des collectivités et établissements publics relevant de son Comité Technique, soit celles de moins de 50 agents.

Au titre du RSU 2020, la campagne de saisie via l'application Données Sociales a été ouverte au mois de juin 2021 et s'est clôturée le 12 janvier 2022.

En effet, le RSU propre à chaque collectivité/établissement doit être présenté à son assemblée délibérante (fait lors de la séance du 23 février 2022), et rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

➔ CC ENCLAVE DES PAPES-PAYS DE GRIGNAN

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Vaucluse.

— Effectifs

➔ 28 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 25 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Observation : Sur les 3 contractuels permanents, 2 sont des agents effectuant le remplacement de fonctionnaires indisponibles.

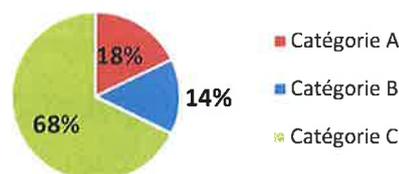
Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

— Caractéristiques des agents permanents

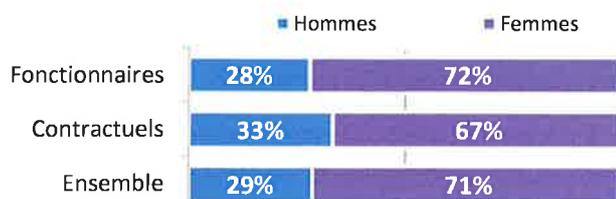
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	44%	33%	43%
Technique	32%	33%	32%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	8%	33%	11%
Police			
Incendie			
Animation	16%		14%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

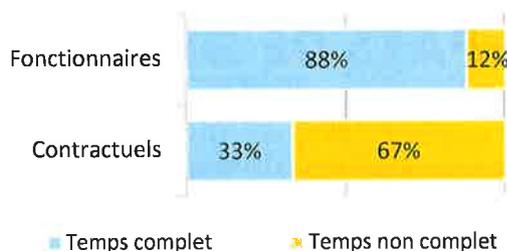


➔ Les principaux cadres d'emplois

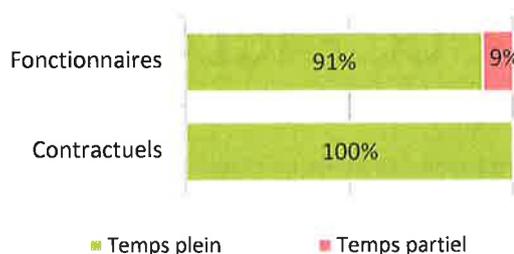
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints administratifs	21%
Attachés	14%
Adjoints d'animation	11%
Rédacteurs	7%

— Temps de travail des agents permanents

➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➤ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	50%	100%
Animation	50%	

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

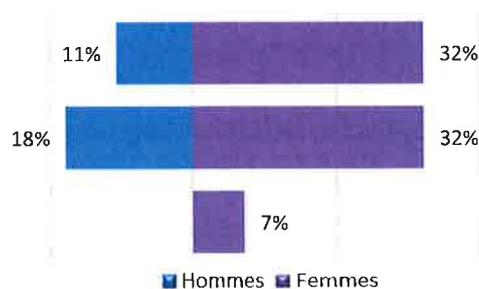
0% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,10	de 50 ans et +
Contractuels permanents	54,17	
Ensemble des permanents	46,96	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

— Équivalent temps plein rémunéré

➤ 27,79 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 23,93 fonctionnaires
- > 2,30 contractuels permanents
- > 1,56 contractuel non permanent

50 578 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

> Un agent en congés parental

> Un agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

- En 2020, 5 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
28 agents	28 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-3,8%
Contractuels	↗	50,0%
Ensemble	→	0,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	60%
Démission	20%
Départ à la retraite	20%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	60%
Voie de mutation	20%
Arrivées de contractuels	20%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne
- Aucun lauréat d'un concours
- 12 avancements d'échelon et 3 avancements de grade
- Aucun lauréat d'un examen professionnel
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 9,58 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	12 797 399 €	Charges de personnel*	1 225 592 €	➔	Soit 9,58 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	826 743 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	176 817 €		32 965 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	11 402 €		
Supplément familial de traitement :	7 422 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

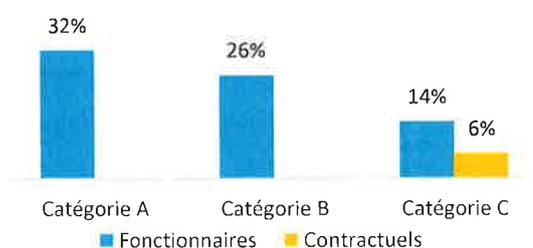
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	59 715 €		35 065 €		27 848 €	s
Technique			s		24 067 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s				s	s
Police						
Incendie						
Animation			s		20 721 €	s
Toutes filières	53 932 €		35 176 €		24 690 €	21 907 €

* s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,39 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	22,37%
Contractuels sur emplois permanents	6,31%
Ensemble	21,39%

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



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

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2020
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

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

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2021

Version 3

Absences

➤ En moyenne, 7,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,09%	1,00%	1,98%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,09%	1,00%	1,98%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,26%	3,38%	4,17%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- Les agents ont bénéficié de 25 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 41,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➤ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2020

> 1 accident du travail pour 28 agents en position d'activité au 31 décembre 2020

Prévention et risques professionnels

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

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

➤ **DÉPENSES**
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 : 13 624 €

➤ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Handicap

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

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 115 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

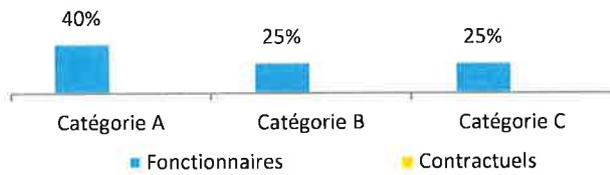
Observation :

- Absentéisme médical : 254 jours de maladie ordinaire et accidents de travail, 13 agent.e.s concerné.e.s.
- Absentéisme autre : 270 jours d'autorisations spéciales d'absence, dont 250 jours liés à la crise sanitaire covid-19, 24 agent.e.s concerné.e.s.

Formation

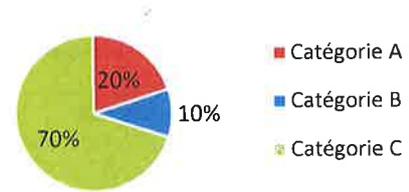
en 2020, 25,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



20 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	91 %
Autres organismes	9 %

CNFPT	100%
-------	------

5 335 € ont été consacrés à la formation en 2020

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	19 883 €
Montant moyen par bénéficiaire	736 €

L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

Observation :

Non pris en compte dans le RSU 2020, les participations employeur suivantes :

- Adhésion au Comité Nationale d'Action Sociale (CNAS) = 6 148,00 €

- Tickets Restaurant = 10 944,00 €