SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

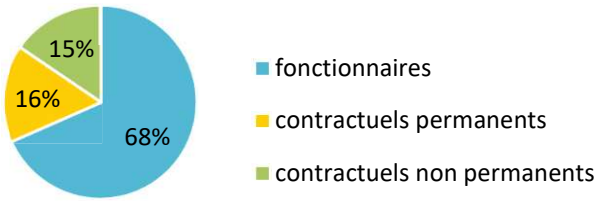
DURANCE LUBERON VERDON AGGLOMERATION

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. 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 des Alpes de Haute-Provence.

Effectifs

310 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> **212** fonctionnaires
> **50** contractuels permanents
> **48** contractuels non permanents



26 % des contractuels permanents en CDI

4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

Précisions emplois non permanents

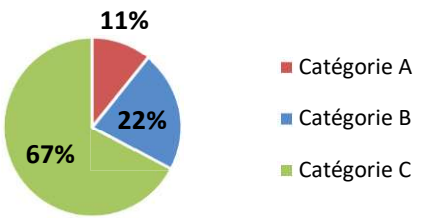
- 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

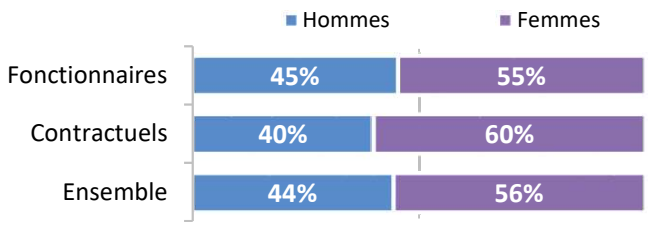
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%	30%	33%
Technique	47%	40%	46%
Culturelle	16%	30%	18%
Sportive			
Médico-sociale	3%		2%
Police			
Incendie			
Animation	1%		1%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

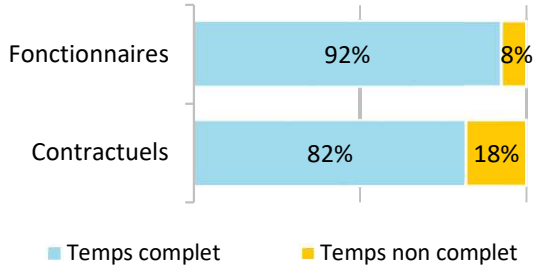


Les principaux cadres d'emplois

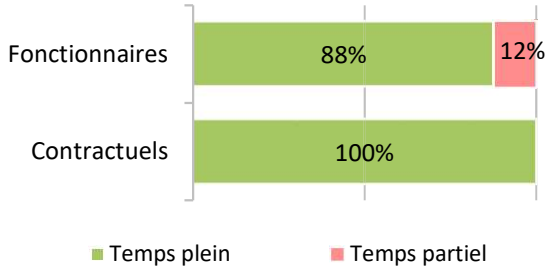
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints administratifs	18%
Agents de maîtrise	10%
Rédacteurs	9%
Adjoints du patrimoine	8%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	50%	
Culturelle	9%	53%
Technique	8%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
18% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**49,06**
Contractuels permanents	**45,40**
Ensemble des permanents	**48,36**

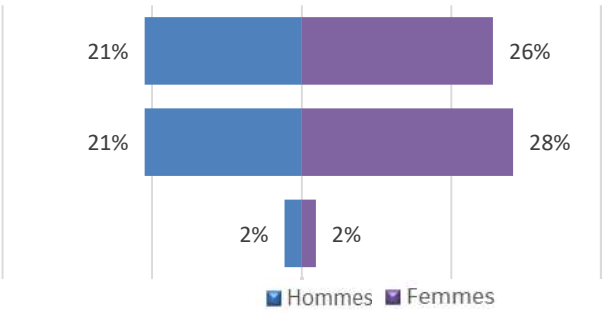
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**41,15**

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

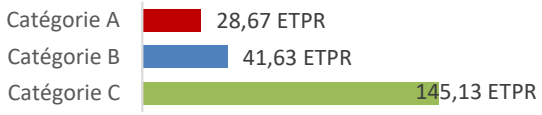
Équivalent temps plein rémunéré

253,37 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> **200,01** fonctionnaires
> **15,42** contractuels permanents
> **37,94** contractuels non permanents

461 133 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 11 agents en disponibilité

> 3 agents détachés au sein de la collectivité
> 3 agents détachés dans une autre structure
> 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2022, 61 arrivées d'agents permanents et 28 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 [1]	Effectif physique au 31/12/2022
229 agents	**262 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	**-1,4%**
Contractuels	↗	**257,1%**
Ensemble	↗	**14,4%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	50%
Départ à la retraite	21%
Détachement	11%
Congé parental	11%
Démission	7%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	49%
Arrivées de contractuels	34%
Voie de mutation	15%
Intégration directe	2%

** 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

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

dont 50% des nominations concernent des femmes

188 avancements d'échelon et 18 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

3 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 23,6 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	60 757 954 €	Charges de personnel*	14 336 779 €	→	Soit 23,6 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	6 972 728 €
Primes et indemnités versées :	1 459 093 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	80 868 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	63 901 €
Supplément familial de traitement :	50 420 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
990 122 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

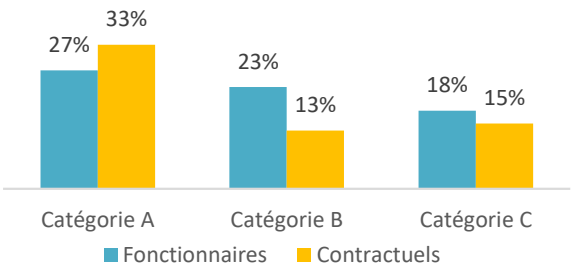
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 440 €	64 160 €	37 868 €	s	28 172 €	s
Technique	27 294 €	s	38 901 €		29 052 €	33 328 €
Culturelle	s		31 383 €	23 834 €	27 774 €	s
Sportive						
Médico-sociale	s				25 683 €	
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	**46 869 €**	**55 708 €**	**36 197 €**	**24 248 €**	**28 609 €**	**27 098 €**

**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 20,93 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**20,67%**
Contractuels sur emplois permanents	**23,91%**
Ensemble	**20,93%**

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

- 4031,65 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 299,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

En moyenne, 36,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> **En moyenne, 15,5 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)*	**6,14%**	**4,24%**	**5,77%**	**0,54%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**9,96%**	**4,24%**	**8,87%**	**0,54%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**10,32%**	**4,24%**	**9,16%**	**1,10%**

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

- Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 30,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

12 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 3,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 143 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.

La collectivité répond aux obligations d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 5,97 % pour l'année 2022

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

132 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **22 000 €**
Coût par jour de formation : **167 €**

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 : **16 000 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

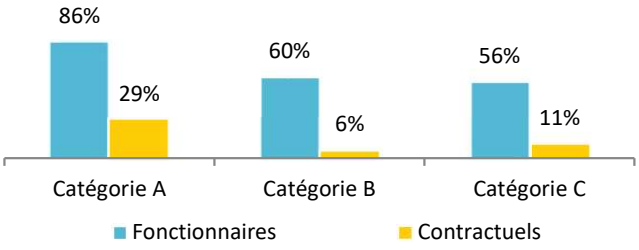
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

En 2022, 50,8% 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 2022



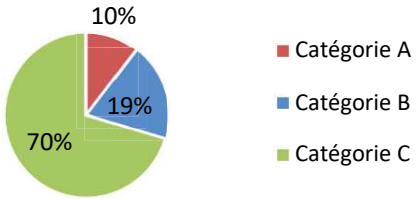
123 707 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	53 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	18 %
Autres organismes	26 %

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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	49%
Autres organismes	51%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	**Prévoyance**
Montant global des participations	**21 324 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**194 €**

#N/A

#N/A

Relations sociales

Jours de grève

21 jours de grève recensés en 2022

Comité Technique Territorial

7 réunions en 2022 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1Formules 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
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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 les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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'État 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.

DONNÉES SOCIALES 2022
DES CENTRES DE GESTION

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 : novembre 2023 *Version 4*