

REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT DE VAUCLUSE



RESSOURCES HUMAINES

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL**  
**DE LA VILLE DE CAROMB N°2024-CM-30/01-01**

L'an deux mille vingt-quatre, le Mardi 30 Janvier à 18 heures 30, le Conseil Municipal de la Ville de CAROMB, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans la salle du Conseil Municipal, en session ordinaire et sous la présidence de Madame Valérie MICHELIER, Maire.

**Date de convocation** : 26 Janvier 2024

**Nombre de membres élus** : 23

**Nombre de membres convoqués** : 23

**Présents** : (18) MICHELIER Valérie. METZGER Olivier. FROGER-DROZ Daisy. BRAQUET Jean-Pierre. MASSONNET Christine. BONNAVENTURE Richard. AGNELLI Eva. BELLENGER Elisabeth. MICHELIER Pierre. MONTAGARD Monique. BONNAVENTURE Magali. ENDERLIN François. MARCELLIN Valérie. AUGIER Magali. DAUTEL Gilles. BRUN Jean-Pierre. MORARD Christian. VANDENBERGHE RICHARD Séverine.

**Absents ayant donné procuration** (4) : BOULON Marc (procuration à MICHELIER Valérie). DAVID-MESSILLIER Patrick (procuration à BRAQUET Jean-Pierre). LANTENOIS Geoffrey (procuration à BONNAVENTURE Richard). MEYNARD Delphine (procuration à DAUTEL Gilles).

**Absent** : (1) JAUME François

**Assistait également à la réunion** : Mme Catherine PIHOUE, Directrice Générale des Services.

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022**  
**PRESENTATION**

Mme le Maire, rapporteur, expose à l'assemblée :

L'entrée en vigueur du Rapport Social Unique (RSU) dans la fonction publique territoriale en 2021 a été prévue par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019. Le RSU remplace le Rapport sur l'État de la Collectivité (REC) dont la périodicité était biennale.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, "relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique" fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre.

Ainsi, ce rapport doit être réalisé chaque année. Il permet de dresser un bilan de nos ressources humaines et d'apprécier notre situation à la lumière des données sociales.

Le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion. Il s'articule autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...).

Le rapport social unique est transmis aux membres du Comité Social Territorial avant sa présentation. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

L'avis du Comité Social Territorial est ensuite présenté à l'assemblée délibérante.

Enfin, et dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au Comité Social Territorial, ce rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

Vu l'avis favorable à l'unanimité des deux collèges du CST en date du 16 Janvier 2024,

**Le Conseil Municipal, entendu l'exposé du rapporteur,  
après en avoir délibéré,**

**DECIDE**

de prendre acte du Rapport Social Unique de la commune de Caromb pour l'année 2022.

***LE CONSEIL A PRIS ACTE DE CE RAPPORT***

Fait et délibéré en Mairie, les jour, mois et an que dessus,  
Pour expédition certifiée conforme,  
à Caromb, transmise et publiée le 1<sup>er</sup> Février 2024

Le Secrétaire de Séance



Monique MONTAGARD

Le Maire,



Valérie MICHELIER



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

## COMMUNE DE CAROMB

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](http://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

#### 50 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 42 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



#### 1 contractuel permanent en CDI

#### Précisions emplois non permanents

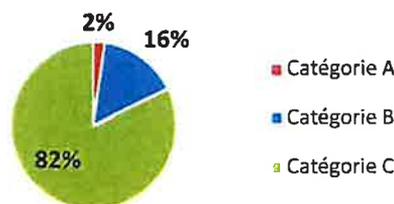
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%		18%
Technique	57%	67%	58%
Culturelle	7%		7%
Sportive			
Médico-sociale	7%		7%
Police	5%		4%
Incendie			
Animation	5%	33%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut

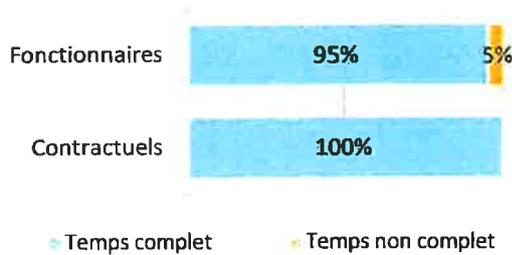
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	52%	48%
Contractuels	67%	33%
Ensemble	53%	47%

#### Les principaux cadres d'emplois

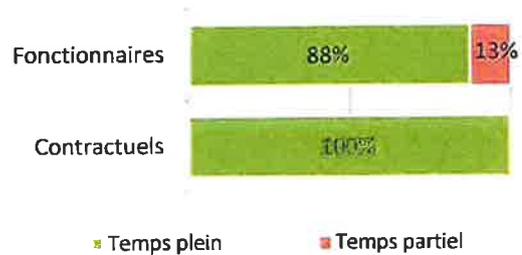
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Agents de maîtrise	11%
Adjoints administratifs	9%
Rédacteurs	7%
ATSEM	7%

## — 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
Administrative	13%	0%
Technique	4%	0%

### ✦ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

9% des hommes à temps partiel  
15% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

### ✦ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,88
Contractuels permanents	45,83
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,94</b>

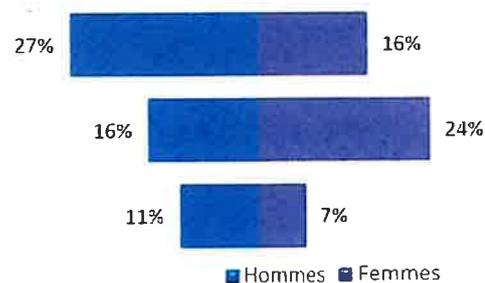
de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,50

de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'ensemble est basé sur la base de données de l'âge

## — Équivalent temps plein rémunéré

### ✦ 51,05 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 40,72 fonctionnaires
- > 4,10 contractuels permanents
- > 6,23 contractuels non permanents

92 911 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,00 ETPR
Catégorie B	7,26 ETPR
Catégorie C	36,56 ETPR

## — Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

### En 2022, 3 arrivées d'agents permanents et 3 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
45 agents	45 agents

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	→	0,0%
Contractuels	→	0,0%
<b>Ensemble</b>	<b>→</b>	<b>0,0%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	33%
Départ à la retraite	33%
Autres cas	33%

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	67%
Recrutement direct	33%

## Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

32 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 61,18 % des dépenses de fonctionnement

**Budget de fonctionnement\***

3 194 001 €

\* Montant global

**Charges de personnel\***

1 954 143 €

**Soit 61,18 % des dépenses de fonctionnement**

**Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :**

**1 151 282 €**

Primes et indemnités versées :

137 767 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires :

25 407 €

Nouvelle Bonification Indiciaire :

11 809 €

Supplément familial de traitement :

0 €

Indemnité de résidence :

0 €

Complément de traitement indiciaire (CTI)

0 €

**Rémunérations des agents sur emploi non permanent :**

**109 268 €**

### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

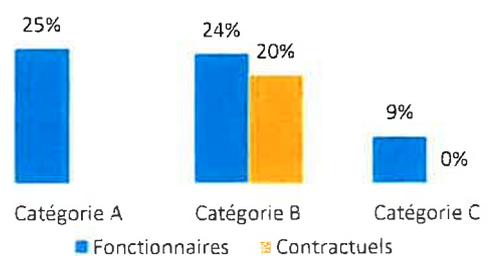
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		32 334 €		24 303 €	
Technique			29 545 €	s	22 247 €	21 843 €
Culturelle			s		s	s
Sportive						
Médico-sociale					24 559 €	
Police					36 868 €	
Incendie						
Animation				s	22 102 €	
Toutes filières	s		30 787 €	s	23 476 €	21 434 €

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,97 %

**Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :**

<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,37%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>7,98%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,97%</b>

**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

- ⇒ 991,17 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 35 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

- En moyenne, 51,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

- > En moyenne, 15 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	9,27%	4,11%	8,93%	9,10%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	14,03%	4,11%	13,37%	9,10%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,84%	4,11%	14,12%	9,10%

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 47,2 % 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

## Accidents du travail

- 6 accidents du travail déclarés au total en 2022
- > 6 accidents du travail pour 50 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 57 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.

### 3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C
- ⇒ 250 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

- ASSISTANT DE PRÉVENTION  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- FORMATION  
3 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
Coût total des formations : 1 859 €  
Coût par jour de formation : 620 €
- DÉPENSES  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- DOCUMENT DE PRÉVENTION  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

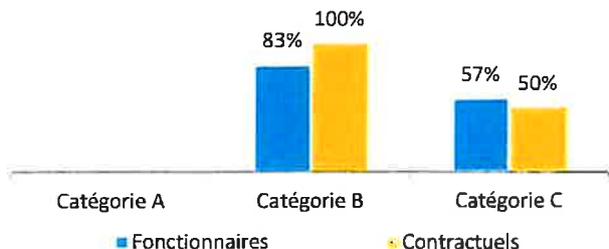
Dernière mise à jour : 2019

## Formation

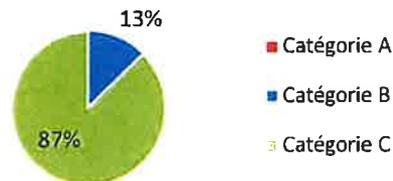
En 2022, 60,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

165 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



13 555 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : **> 3,7 jours par agent**

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	79 %
Frais de déplacement	8 %
Autres organismes	14 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	87%
Autres organismes	13%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	3 432 €	2 508 €
Montant moyen par bénéficiaire	156 €	100 €

## Relations sociales

Jours de grève

38 jours de grève recensés en 2022

