

REÇU EN PREFECTURE

le 20/03/2025

Application agréée E.legalite.com

99_DE-084-288400039-2025.0320-025_0017-DE

2025/025

**CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE VAUCLUSE**

80 rue Marcel Demonque
AGROPARC
CS 60508
84908 AVIGNON CEDEX 9

Tél : 04 32 44 89 30

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Séance du 20 mars 2025

N° 25/017

OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE

L'an deux mille vingt-cinq et le vingt mars à dix heures et trente minutes, le Conseil d'administration du Centre de gestion, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Maurice CHABERT.

Etaient présents : Madame Dominique ANCEY, Monsieur Hervé FLAUGERE, Monsieur Didier PERELLO, Monsieur Gilles RIPERT, Monsieur André AIELLO, Madame Sonia HAQUET, Monsieur Jean-Pierre LARGUIER, Madame Laurence CHABAUD – GEVA, Madame Valérie MICHELIER, Monsieur François LUCAS, Monsieur Frédéric ROUET, Madame Sophie MARQUEZ, Madame Martine DURIEU, Monsieur Marc MOSSE, Monsieur Anthony ZILIO.

Etaient absents et excusés : Monsieur Alain OUDARD et sa suppléante Madame Jocelyne RAVET, Madame Carine BLANC et sa suppléante Madame Annie MILLET, Monsieur Serge SOLER et sa suppléante Madame Nadine DRIES, Monsieur Nicolas PAGET et son suppléant Monsieur Stéphane SAUVAGEON, Madame Geneviève JEAN et son suppléant Monsieur SIAUD.

Etait représenté : Monsieur Max RASPAIL a donné procuration à Monsieur Maurice CHABERT pour le représenter et voter en son nom.

Le Président rappelle que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a mis en place le rapport social unique (RSU). Ce rapport obligatoire doit dorénavant être renseigné annuellement. Au-delà d'une obligation légale, le Rapport Social Unique est un véritable outil RH.

Cadrage méthodologique

Le **Rapport Social Unique (RSU)** constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il centralise les données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel d'une collectivité ou d'un établissement public.

Le recueil des données s'effectue via le portail numérique « données sociales ». Le Centre de Gestion s'occupe de la préparation, du lancement, du suivi, des relances et de la clôture des campagnes annuelles. Il collecte les données pour l'ensemble des collectivités affiliées et non affiliées en proposant un appui technique à la saisie et en transmettant des synthèses graphiques.

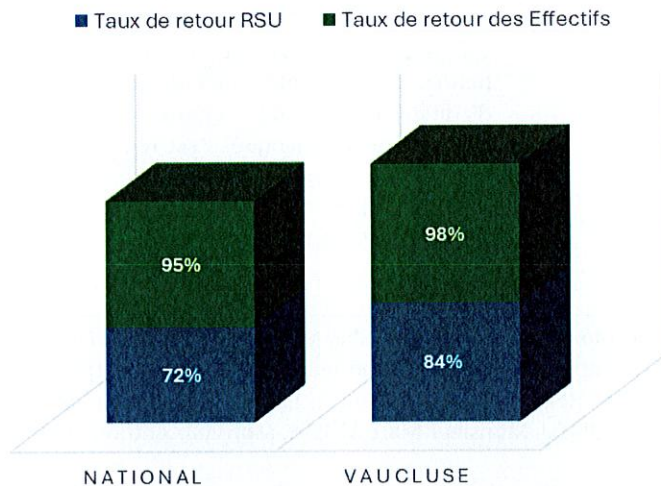
Les RSU sont transmis en ligne par les collectivités au Centre de Gestion qui contrôle la cohérence des données et les valide (déclaratif). Cette validation vaut envoi direct à la DGCL.

Une adresse mail est mise à disposition des collectivités à savoir donnees.sociales@cdg84.fr

Au titre du RSU 2023, la campagne a été ouverte au mois de mai 2024 et s'est clôturée le 11 février 2025.

179 collectivités ont transmis leur RSU ce qui représente un taux de retour global de 84% et un taux de retour des effectifs de 98%.

I. FOCUS SUR LE RAPPORT UNIQUE SOCIAL 2023



Le taux de retour pour les collectivités affiliées rattachées au Comité Social Territorial du Centre de Gestion est de 76% ce qui représente 117 collectivités.

Le principal mode de saisie est l'import des DSN des collectivités.

Les Chiffres Clefs

Les effectifs

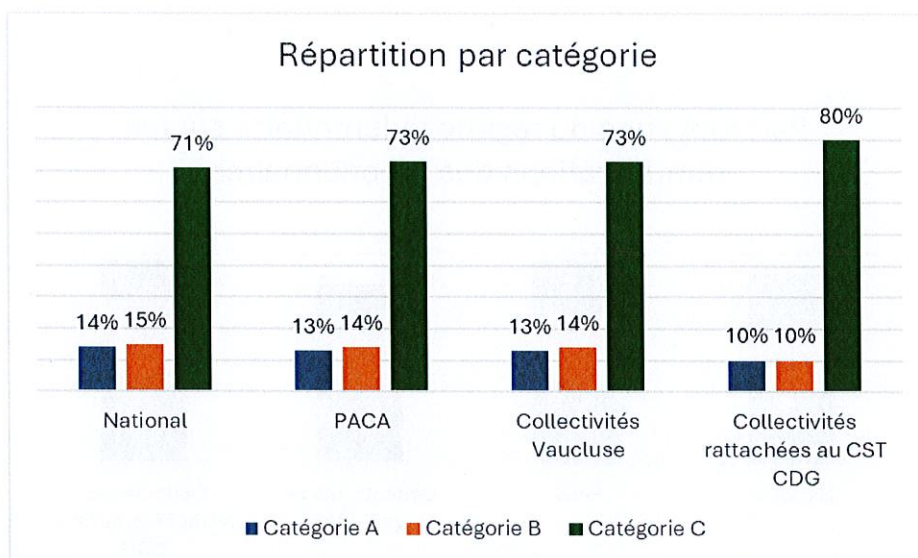
On comptabilise, tout statut confondu, **16 563 agents** au sein des 179 collectivités du Département ayant transmis leur RSU en 2023. La répartition selon le statut est la suivante : **14 768 agents sur emploi permanent** (dont 12 455 fonctionnaires et 2313 contractuels sur emploi permanent) et **1795 contractuels sur emploi non permanent**.

75% des agents sont fonctionnaires.

	National	PACA	Toutes Collectivités Vaucluse	Collectivités rattachées au CST CDG
Fonctionnaires	68.5%	75%	75%	74%
Contractuels Permanents	17%	14%	14%	14%
Contractuels non permanents	14.5%	11%	11%	12%

Répartition par catégorie

La répartition des agents met en évidence une majorité d'agents qui relève de la filière technique (46% au niveau national, 47% au niveau PACA, 45% sur l'ensemble des collectivités du Vaucluse et 47% pour les collectivités rattachées au CST du CDG.



La part des agents de catégorie C est plus importante au sein des collectivités de moins de 50 agents.

Caractéristiques des agents :

L'âge moyen des agents est de 47 ans au niveau national et de 48 ans pour les autres échantillons de collectivités (PACA et Vaucluse).

Taux de féminisation

Le taux de féminisation est plus élevé sur les petites collectivités Vauclusiennes (moins de 50 agents) à comparer au niveau national : 66% contre 61%.

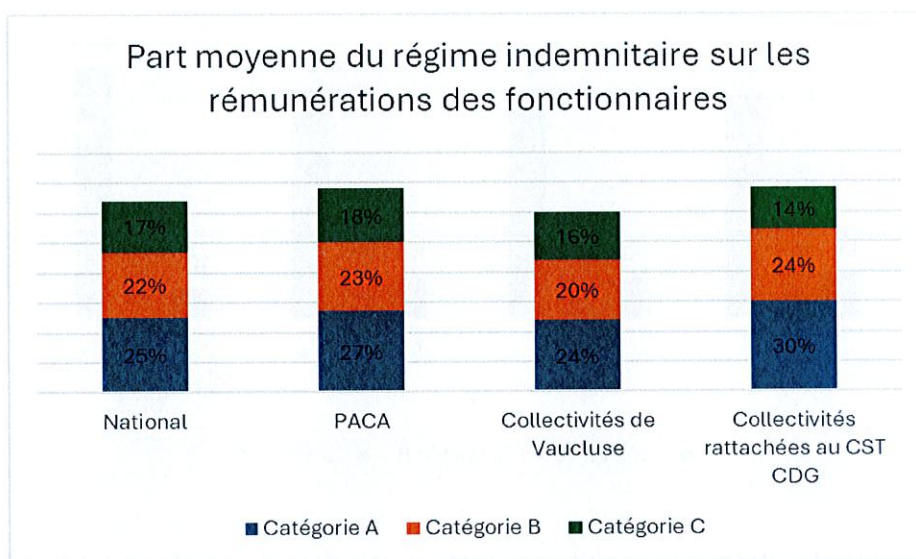
Budget :

La part des charges de personnel représente 43.85% des dépenses de fonctionnement pour les collectivités de moins de 50 agents ce qui met en avant une augmentation de 1% par rapport à l'année précédente.

Collectivités rattachées au CST 2023	43.85%
Collectivités du Vaucluse	38.19%
Collectivités PACA	32.87%
National	32.69%

Régime indemnitaire :

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents est de 19.19% au niveau national selon les saisies au titre du RSU 2023, contre 20.2% en PACA, 17.93% pour les collectivités du Vaucluse et 17.25% pour celles rattachées au CST du CDG.



Absences :

Toutes absences confondues

Le taux d'absentéisme global comprend toutes les absences y compris maternité, paternité et autres. Pour l'année 2023, pour les collectivités rattachées au CST ce taux est de 5.94% pour l'ensemble des agents permanents et de 6.64% pour les fonctionnaires ce qui représente 15.7 jours d'absence pour tout motif compressible pour ces derniers.

	National	PACA	Collectivités Vaucluse	Collectivités rattachées au CST CDG
Nbre de jours moyens d'absence par fonctionnaire	17.8	21.4	20	15.7

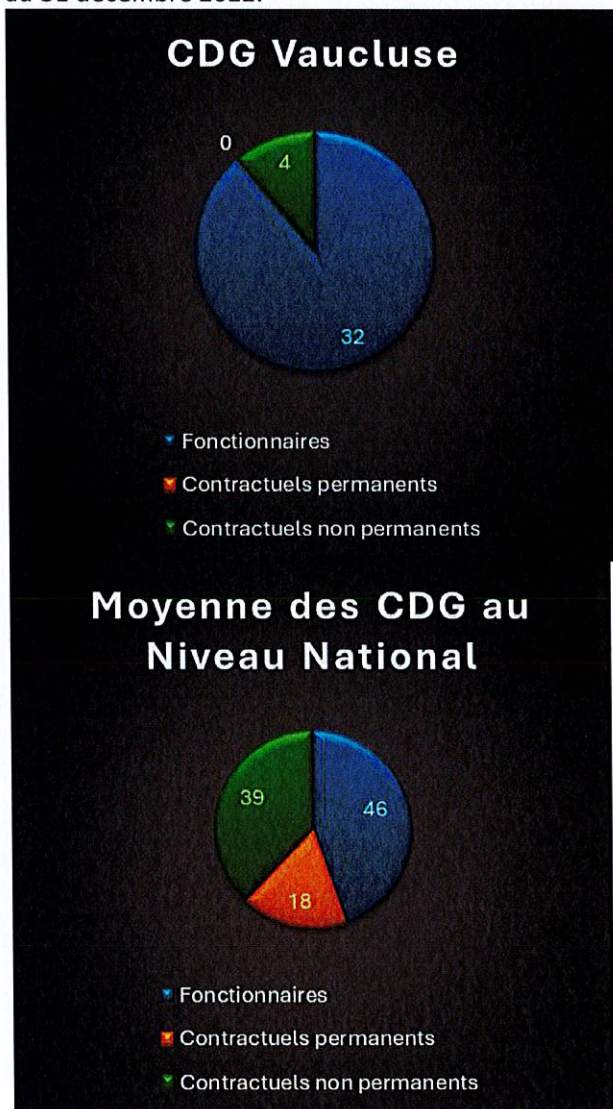
Formation :

En 2023, 41% des agents permanents des collectivités rattachées au CST du CDG ont suivi une formation d'au moins 1 jour avec un budget médian alloué de 2840€. Cela représente 1.6 jours de formation par agent.

Au niveau des collectivités du Vaucluse, le budget alloué est de 6344€ représentant 2.3 jours par agent. Au niveau national le budget s'élève à 2 404€ correspondant à 2.4 jours.

II. LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE DU CENTRE DE GESTION 84

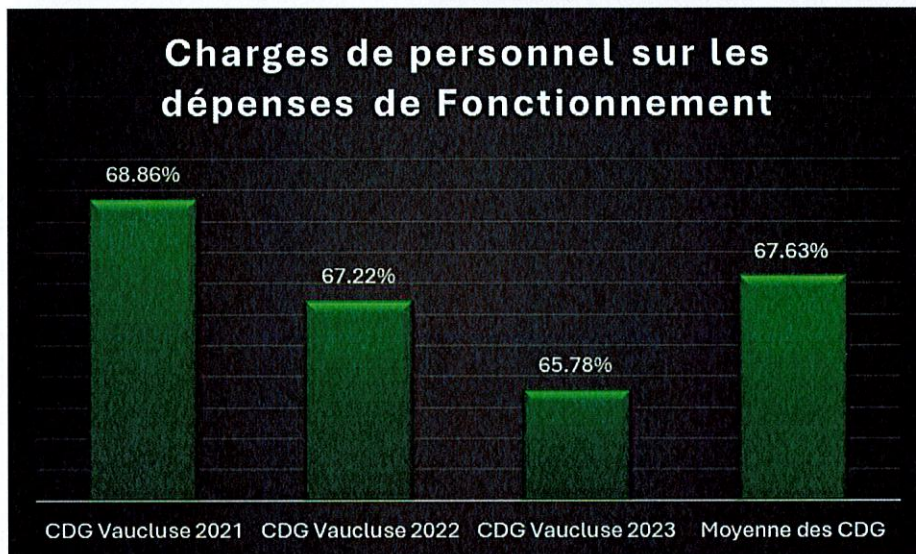
- 36 agents sont employés par la collectivité au 31 décembre 2023 avec 32 fonctionnaires contre 35 au 31 décembre 2022.



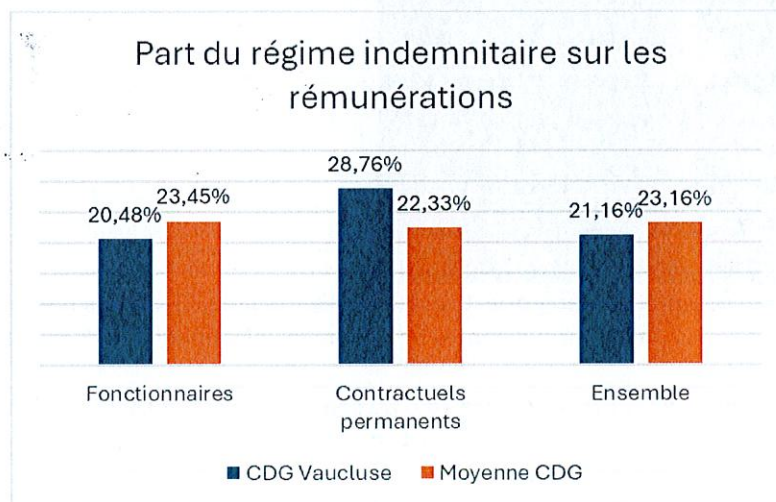
- La répartition des agents de catégorie C est de 34% pour le CDG Vaucluse contre 40% pour l'ensemble des CDG, 31% en catégorie B contre 26% au niveau National et 34% en catégorie A contre 35% au niveau National.
- Il y a 88% de femmes fonctionnaires contre 78% au niveau National (CDG).
- L'âge moyen des agents en 2022 au sein du CDG de Vaucluse était de 46 ans et de 47 ans en 2023 (46 ans au niveau de l'ensemble des CDG).
- Le nombre d'équivalent temps plein en 2023 est de 35.65 agents pour le CDG Vaucluse alors qu'au niveau National ce nombre est de 83.3 agents.
- En 2023, il a été recensé 15 avancements d'échelons, 4 avancements de grade et une nomination suite à réussite à concours sur cette dernière campagne.

	RSU CDG 84 2022	RSU CDG 84 2023
Avancement échelon	20	15
Avancement de grade	1	4
Nomination suite à concours	1	1

- Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée sur les 2 dernières années.
- La part des charges de personnels représentent 65.78% des dépenses de fonctionnement ce qui est en cohérence avec les précédentes années mais aussi au regard de l'ensemble des autres Centres de Gestion.



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21.16% pour le CDG de Vacluse et de 23.16% pour l'ensemble des CDG avec une répartition comme suit :



- Les absences pour tout motif médical représentent 24.5 jours par fonctionnaire (17 en 2022) pour le CDG du Vacluse et au niveau National pour les CDG cela correspond à 9.7 jours. Ces chiffres s'expliquent au niveau départemental car 2 agents ont été placés en congé de longue durée (le taux pour la maladie ordinaire/accidents du travail est de 0.63% pour le CDG 84 et au niveau national il est de 2.64%).

- Deux accidents du travail ont été déclarés en 2023 et 46% des CDG sont concernées par des A.T (1.7 accident pour 100 agents représentant 34 jours d'absence par accident).

- 31.6% des agents permanents avaient suivi une formation d'au moins 1 jour en 2022 contre 50% au titre de 2023 (60% sur l'ensemble des CDG pour un budget médian de 44 190€).

Le CDG 84 participe à la complémentaire santé à hauteur de 214€ par bénéficiaire en 2023 et 190€ pour la Prévoyance. Au niveau national, ce montant s'élève à 267€ pour la santé, et 198€ pour la prévoyance.

Les membres du Conseil d'Administration,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

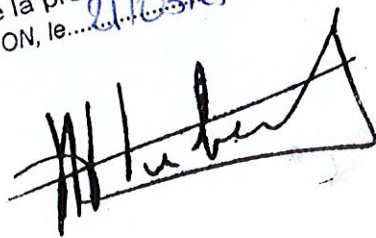
Vu le Code général de la fonction publique,

Où l'exposé de Monsieur le Président et après en avoir délibéré,

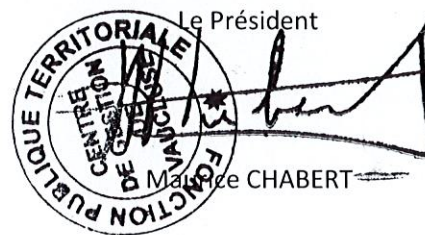
DÉCIDENT à l'unanimité :

- **DE PRENDRE ACTE DU RSU DU CDG 84 et DES COLLECTIVITES AFFILIEES ET NON AFFILIEES**

Le Président du
Centre de Gestion de la fonction
Publique territoriale de Vaucluse
Certifie le caractère exécutoire
de la présente décision
AVIGNON, le 21/03/25



Pour extrait conforme,

Le Président

Marthe CHABERT



SYNTHÈSE I RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

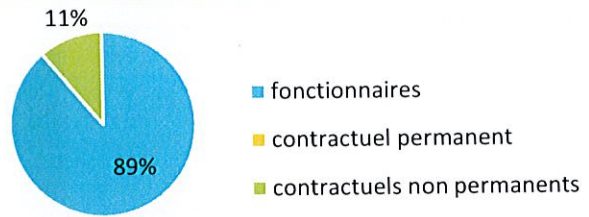
CENTRE DE GESTION 84

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Vaucluse.

Effectifs

➔ 36 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 32 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 4 contractuels non permanents



➔ Précisions emplois non permanents

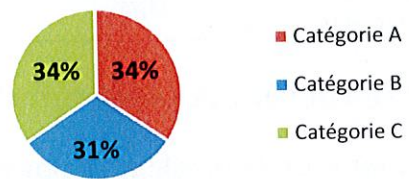
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

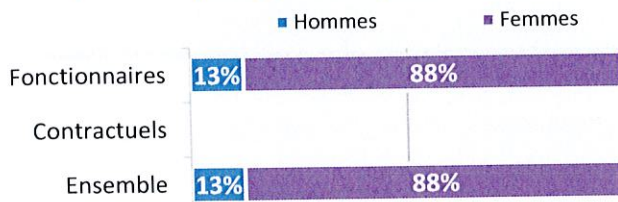
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	69%		69%
Technique	22%		22%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	9%		9%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

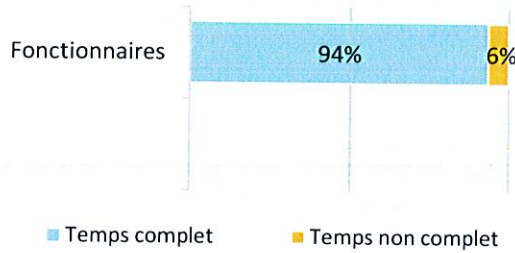


➔ Les principaux cadres d'emplois

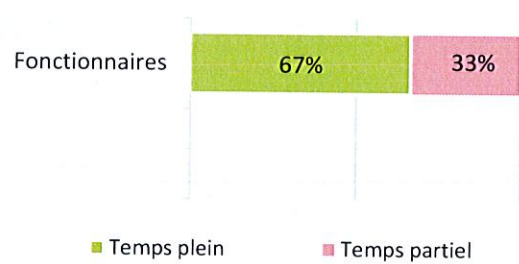
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	28%
Rédacteurs	22%
Attachés	19%
Techniciens	9%
Ingénieurs	6%

Temps de travail des agents

➔ 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	Pourcentage
Fonctionnaires	29%
Technique	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
38% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

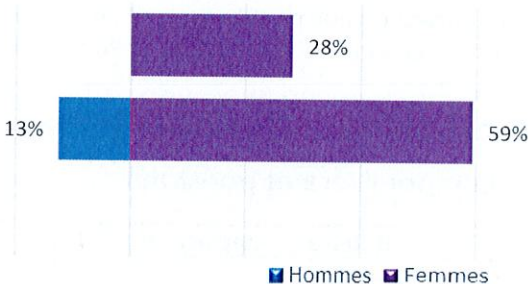
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,19
Ensemble des permanents	47,19
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	33,75

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

➔ 35,65 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 29,73 fonctionnaires
- > 1,40 contractuel permanent
- > 4,52 contractuels non permanents

64 883 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2023, 2 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 :	Effectif physique au 31/12/2023
37 agents	32 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-5,9%
Contractuel	↘	-100,0%
Ensemble	↘	-13,5%

Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	57%
Démission	29%
Fin de contrats remplaçants	14%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	50%
Voie de mutation	50%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

- ➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 15 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 rémunération

➔ Les charges de personnel représentent 65,78 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 265 720 €	Charges de personnel*	2 148 278 €	➔	Soit 65,78 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 354 266 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	143 878 €
Primes et indemnités versées :	286 508 €		
IFSE :	285 608 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 865 €		
Supplément familial de traitement :	14 795 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	61 687 €	s	33 179 €		28 859 €	s
Technique	52 825 €		34 005 €		s	
Culturelle			s		s	
Sportive						
Médico-sociale	62 046 €	s				
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	60 151 €	s	33 474 €		29 101 €	s

*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 21,16 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,48%
Contractuels sur emplois permanents	28,76%
Ensemble	21,16%

➔ 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 2023

➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

➔ 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	15 691 €			s			s			s		
Catégorie B	5 568 €											
Catégorie C	3 478 €			4 667 €			s					

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

- En moyenne, 24,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,63%	0,91%	5,34%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,70%	6,98%	5,34%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,59%	7,86%	5,34%

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)
- 25,6 % 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

- 2 accidents du travail déclarés au total en 2023
 - 2 accidents du travail pour 36 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
 - En moyenne, 1 jour d'absence consécutif 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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun 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 : 18 800 €
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

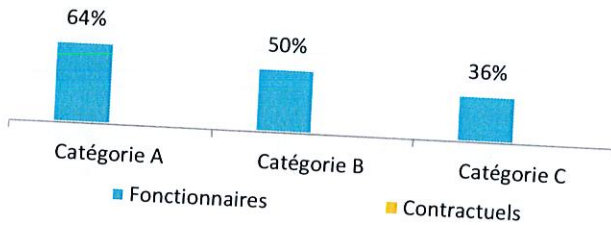
Dernière mise à jour : 2023

Formation

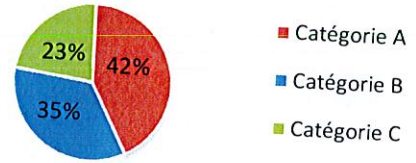
➔ En 2023, 50,0% des agents per
 formation
 d'au moins un jour

➔ jours de formation suivis par les
 agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant
 bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



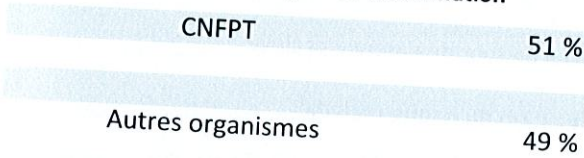
Répartition des jours de formation
 par catégorie hiérarchique



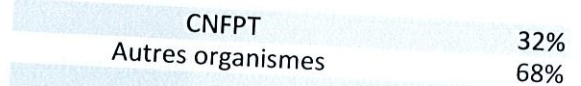
➔ 41 604 € ont été consacrés à la formation en
 2023

Nombre moyen de jours de formation
 par agent permanent :
 > 2,1 jours par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation
 par organisme



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	4 710 €	3 412 €
Montant moyen par bénéficiaire	214 €	190 €

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2023 dans la collectivité

➔ Commissions Administratives Paritaires

3 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effec

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2023
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.

