

**EXTRAIT du PROCES-VERBAL des  
DELIBERATIONS DU CONSEIL  
DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION**

Althen-des-Paluds – Bédarrides – Monteux – Pernes-les-Fontaines – Sorgues

Nombre de délégués en exercice	47	Absents représentés :	9
Présents	35	Absents non représentés :	3
<b>VOTANTS</b>			<b>44</b>

Le Conseil de la Communauté d'Agglomération « Les Sorgues du Comtat » s'est réuni en séance publique salle des fêtes à Monteux, le 12 décembre 2022, après convocation légale reçue le 06 décembre 2022, sous la présidence de M. Christian GROS, Président de la Communauté d'Agglomération « Les Sorgues du Comtat ».

**Etaient présents :**

M. David BELLUCCI, M. Jean BERARD, M. Fulgencio BERNAL, Mme Carine BLANC TESTE, Mme Nadège BOISSIN, Mme Pascale CHUDZIKIEWICZ, M. Laurent COMTAT, M. Patrice DE CAMARET, M. Dominique DESFOUR, Mme Jacqueline DEVOS, Mme Isabelle DUCRY, Mme Evelyne ESPENON, Mme Sylviane FERRARO, M. Cyrille GAILLARD, M. Stéphane GARCIA, Mme Chantal GONNET-OLIVI, M. Christian GROS, Mme Florence GUILLAUME, M. Mario HARELLE, M. Robert IGOULEN, M. Stéphane MICHEL, Mme Annie MILLET, M. Samuel MONTGERMONT, M. Marc MOSSÉ, M. Christophe MOURGEON, M. Michel MUS, M. Guillaume PASCAL, M. Bernard RIGEADE, Mme Emmanuelle ROCA, M. Thierry ROUX, M. Jean-Claude RUSCELLI, M. Michel TERRISSE, Mme Sylviane VERGIER, Mme Aurélie VERNHES, M. Gêrôme VIAU.

**Etaient Absents représentés :**

M. Didier CARLE (pouvoir donné à M. Fulgencio BERNAL), Mme Cindy CLOP, (pouvoir donné à M. Cyrille GAILLARD), Mme Patricia COURTIER, (pouvoir donné à Mme Emmanuelle ROCA), Mme Aurélie DEVEZE (pouvoir donné à M. Laurent COMTAT), M. Thierry LAGNEAU (pouvoir donné à M. Stéphane GARCIA), Mme Patricia NICOLAS (pouvoir donné à M. Jean BERARD), Mme Valérie PEYRACHE (pouvoir donné à Mme Aurélie VERNHES), M. Joël SERAFINI (pouvoir donné à M. Christian GROS), M. Serge SOLER (pouvoir donné à M. Dominique DESFOUR).

**Etaient Absents non représentés :**

Mme Sandy GEIGER, Mme Christelle PEPIN, M. Christian RIOU.

Il a été procédé conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil de la Communauté d'Agglomération : **M. Gêrôme VIAU** ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

**Rapport Social Unique 2021 – Avis du Comité Technique**

Madame Carine BLANC, Vice-présidente indique à l'assemblée que le Rapport Social Unique (RSU) nouveau document réglementaire prévu à l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique se substitue au Rapport sur l'état de la collectivité (REC), il est élaboré chaque année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour toutes les collectivités. Il remplace le bilan social et doit être réalisé tous les ans.

Le Rapport Social Unique constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de la collectivité ou de l'établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la

formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Les modalités de collecte des données du RSU sont précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 ; l'article 2 de ce décret précise que « les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion, adressent les données dont ils disposent au centre de gestion dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci.

Le RSU est élaboré à partir de la base des données sociales dématérialisées et anonymes. Il a été transmis au centre de gestion 84 pour la saisie, le contrôle, la validation des données et l'élaboration d'une synthèse.

La synthèse du RSU a fait l'objet d'une présentation réalisée par la direction des ressources humaines et a été présentée aux membres du Comité Technique le 28 novembre 2022.

L'avis du comité technique doit être transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

### 1/ Chiffres clés 2021 présentés au comité technique du 28 novembre 2022

#### *-Données relatives aux effectifs*

La CASC (CCSC) employait au 31 décembre 2021 295 agents(es) dont 259 fonctionnaires, 15 contractuels permanents et 21 contractuels non permanents. L'effectif global (2020/2021) a augmenté de 14 agents, cette augmentation concerne principalement les agents titulaires notamment par le nombre important de stagiairisation. Le nombre de contractuel reste constant toutefois, le nombre de contractuels permanents augmente (de 3 à 15) en raison d'un niveau de remplacement plus élevé.

La répartition par filière et par genre reste identique avec 80 % d'agents(es) en filière technique, 20 % d'agents(es) en filière administrative et 75 % d'hommes, 25 % de femmes Une répartition toujours très caractéristique des compétences de la CASC.

Les agents(es) de catégorie C représentaient 88 % des effectifs, les catégories B et A respectivement 7 % et 5 %. Une légère augmentation en Catégorie A et baisse en catégorie B est observée liée aux nouvelles compétences attendues en A (nouveaux métiers, recrutements)

La moyenne d'âge est de 45 ans (agents permanents) avec 51 % de 30/49 ans.

Le taux de travailleurs handicapés calculée au 31 décembre 2021 s'élevait à 7.48 % pour une obligation légale à 6%.

Un mouvement important en 2021 avec 23 arrivées et 22 départs liées aux stagiairisations, recrutements pour les arrivées et départ en retraite (36 %°, décès (14 %) pour les sorties.

#### *-Données relatives à l'absentéisme*

Le taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres) augmenté passant de 7.9% à 9.4 % entre 2020 et 2021, augmentation liée aux arrêts « COVID », aux ASA « COVID » et au congé paternité (nombre de jours augmenté).

#### *-données portant sur la formation*

La formation a connu une augmentation conséquente inscrite dans l'effort d'accompagnement de la collectivité et « l'après COVID », 270 jours de formation ont été suivis par les agents en emploi

permanent contre 83 jours en 2020, près de 30 % des agents ont suivi une formation contre 23.9 % en 2020. Le budget formation a été de 79 841 € contre 57 841 € en 2020.

## 2. Votes émis en Comité Technique du 28 novembre

Le Rapport Social Unique a recueilli

9 Avis favorables (1 abstention)

0 Avis défavorable

RAPPORT UNIQUE	SOCIAL	Collège des représentants de l'administration (5)	Collège des représentants du personnel	
			UNSA (4)	CGT (1)
POUR		5	4	
CONTRE		0	0	0
ABSTENTION		0	0	1

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit en son article 9 que l'avis du Comité Technique sur le Rapport Social Unique doit être « transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante ».

**Vu** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

**Vu** 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 ;

**Vu** la synthèse du rapport social unique annexée ;

**Le Conseil communautaire, Madame Carine BLANC, Vice-présidente, entendue,**

**Et après en avoir délibéré à l'unanimité des membres présents et représentés,**

**PREND ACTE** de l'avis du Comité Technique portant sur le Rapport Social Unique 2021 pour la Communauté d'Agglomération Les Sorgues du Comtat.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits.  
 Et ont signé au registre les membres présents.  
 Pour copie conforme.

**Christian GROS**

**Président de la Communauté D'Agglomération  
 Les Sorgues du Comtat**

**Le Secrétaire de séance,**



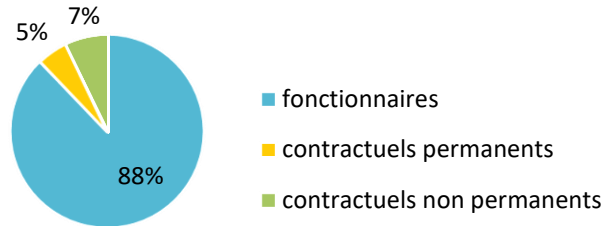
## COMMUNAUTE COMM LES SORGUES DU COMTAT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Vaucluse.

### Effectifs

#### ➔ 295 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 259 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 21 contractuels non permanents



#### ➔ 1 contractuel permanent en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

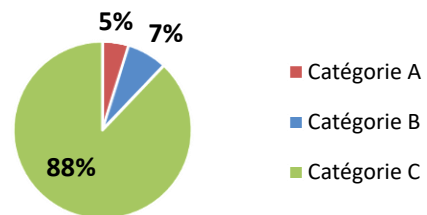
- ⇒ 57 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

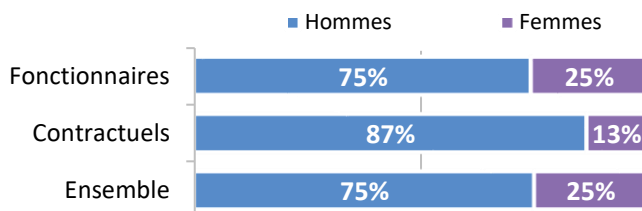
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	13%	20%
Technique	80%	87%	80%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

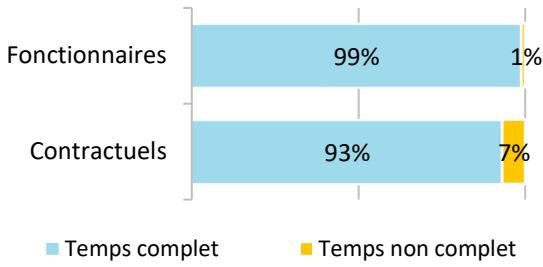


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

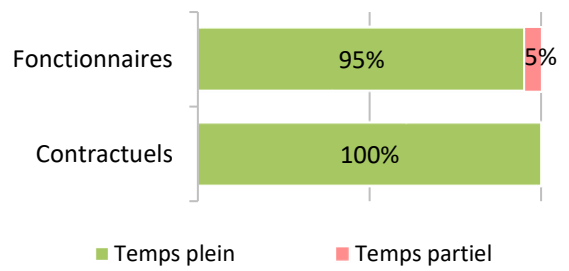
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	65%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	9%
Techniciens	4%
Rédacteurs	3%

## 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	2%	50%
Technique	1%	0%

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

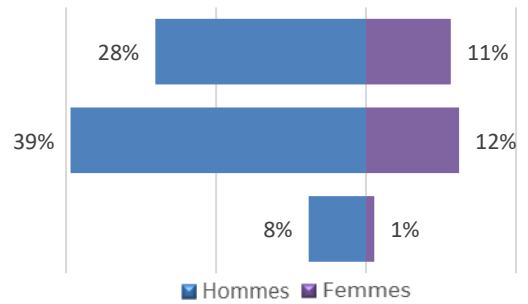
1% des hommes à temps partiel  
 14% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,11	de 50 ans et +
Contractuels permanents	33,17	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,40</b>	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	33,45	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

### ➔ 281,87 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 247,44 fonctionnaires
- > 15,32 contractuels permanents
- > 19,11 contractuels non permanents

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	10,04 ETPR
Catégorie B	19,55 ETPR
Catégorie C	233,17 ETPR

513 003 heures travaillées rémunérées en 2021

## Positions particulières

> 8 agents en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité

## Mouvements

### ➔ En 2021, 23 arrivées d'agents permanents et 22 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
273 agents	274 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	0,4%
Contractuels	➔	0,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,4%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	36%
Fin de contrats remplaçants	23%
Mise en disponibilité	14%
Décès	14%
Mutation	9%

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

Remplacements (contractuels)	57%
Recrutement direct	30%
Voie de mutation	13%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Évolution professionnelle

### ➔ 6 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

### ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

### ➔ 94 avancements d'échelon et 13 avancements de grade

### ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 5 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	5	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	60%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	40%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 33,37 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>34 545 947 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>11 527 612 €</b>	➔	<b>Soit 33,37 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>5 561 950 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>392 067 €</b>
Primes et indemnités versées :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	9 128 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	96 879 €		
Supplément familial de traitement :	0 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
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	31 836 €	s	26 661 €	s	20 537 €	s
Technique	33 405 €	s	24 640 €		20 166 €	21 115 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>32 607 €</b>	<b>s</b>	<b>25 462 €</b>	<b>s</b>	<b>20 231 €</b>	<b>21 202 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La collectivité consacre 16,1 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>0,00%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>0,00%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>0,00%</b>

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

0%	0%	0%	0%	0%	0%
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
■ Fonctionnaires		■ Contractuels			

- ⇒ 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

- ⇒ 9128 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

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

En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)



## Absences

- ➔ En moyenne, 35,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

- > En moyenne, 0,7 jour d'absence pour tout motif médical en 2021 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)	7,07%	0,20%	6,70%	1,79%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,67%	0,20%	9,15%	1,79%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,93%	0,26%	9,40%	1,79%

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

- ➔ 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 60,8 % 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

- ➔ 28 accidents du travail déclarés au total en 2021
- > 9,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 93 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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**  
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

## 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.

### 19 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*

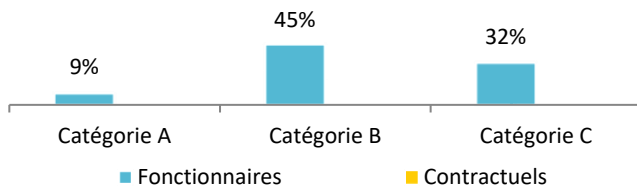


## Formation

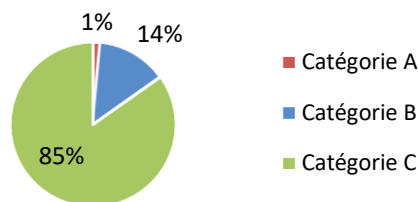
➔ En 2021, 29,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 270 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 79 841 € ont été consacrés à la formation en 2021

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

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	67 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	31 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	64%
Autres organismes	36%

## 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	25 012 €	22 473 €
Montant moyen par bénéficiaire	223 €	139 €

- 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

➔ Comité Social Territorial

100 jours de grève recensés en 2021

5 réunions en 2021 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

### ➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 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 : octobre 2022

Version 1