

L'an deux mille vingt-trois et le dix-huit décembre, le conseil de communauté, régulièrement convoqué par sa Présidente dans les délais légaux, a été appelé à délibérer sur les questions suivantes.

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL DE
COMMUNAUTÉ**

**SÉANCE DU
18 décembre 2023**

Date de convocation : 12 décembre 2023

Mise en ligne le : 12 décembre 2023

Nombre de conseillers : 60

Nombre de présents : 46

Nombre de votants : 55

Nombre d'absents : 5

PRÉSENTS : Aubignan : Siegfried BIELLE - Laurence BADEI - Marie THOMAS de MALEVILLE Beaumes de Venise : Jérôme BOULETIN Beaumont du Ventoux : Alain BREMOND Bédoin : Alain CONSTANT Caromb : Olivier METZGER Carpentras : Serge ANDRIEU - Yvette GUIOU - Michel BLANCHARD - Jacqueline BOUYAC - Jaouad ZIATI - Caroline BALAS - Victorine SURTEL - Joël BOTREAU - Jean-François SENAC - Laurence BOSSERAI - Jean-Pierre CAVIN - Véronique MENCARELLI - Claudine MORA - Bertrand de LA CHESNAIS - Christiane MORIN-FAVROT - Catherine RIMBERT - Jean-Marc ISSARTIER Crillon le Brave : Guy GIRARD Flassan : Michel JOUVE Gigondas : Michel MEFFRE Lafare : Philippe SOARD La Roque Alric : José LINHARES La Roque sur Pernes : Philippe DELEBECQUE Le Barroux : Bernard MONNET Loriol du Comtat : Gérard BORG - Brigitte MATHIEU Malaucène : Frédéric TENON - Chantal MOCZADLO Mazan : Louis BONNET - Georges MICHEL - Bruno GANDON Saint Didier : Nicolas RIFFAUD suppléant de Gilles VÈVE Saint Pierre de Vassols : Sandrine RAYMOND Saint Hippolyte le Graveyron : André AIELLO Sarrians : Anne-Marie BARDET - Audrey FRANQUET - Alexandre KORMANYOS Vacqueyras : Philippe BOUTEILLER Venasque : Dominique PLANCHER.

EXCUSÉS AYANT DONNÉ PROCURATION : Dominique VISSECQ à Alain CONSTANT - Valérie MICHELIER à Olivier METZGER - Franck DUPAS à Jaouad ZIATI - Alain BELHOMME à Caroline BALAS - Bernard BOSSAN à Jean-Pierre CAVIN - Pierre BOURDELLES à Bertrand de LA CHESNAIS - Joséphine AUDRIN à Louis BONNET - Patrice FLAGEAT à Audrey FRANQUET - Patricia OLIVERO à Philippe SOARD.

ABSENTS EXCUSÉS : Frédéric FRIZET - Pauline DREANO - Claude MELQUIOR - François ILLE - Norbert LEPATRE.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Sandrine RAYMOND

Conseil communautaire du 18 décembre 2023

Délibération n°208-23

Objet : Rapport social unique 2022

Conseil communautaire du 18 décembre 2023
Délibération n°208-23
Objet : Rapport social unique 2022

Le conseil communautaire,

Vu l'article 5 de 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 l'avis du comité social territorial du 7 décembre 2023,

Vu le rapport social unique de l'année 2022, annexé à la présente délibération,

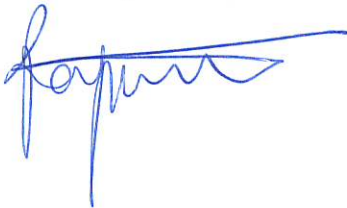
Après en avoir débattu,

Décide

Article unique : DE PRENDRE ACTE de la présentation du rapport social unique 2022.

la secrétaire de séance,

Sandrine Raymond



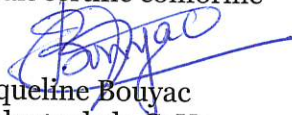
la Présidente,

Jacqueline Bouyac



Pour extrait certifié conforme

Jacqueline Bouyac
Présidente de la CoVe



En application des articles R.421-1 et suivants du Code de la Justice Administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Nîmes (16 avenue Feuchères -CS 88010 - 30 941 Nîmes CEDEX 09 - Tél.: 04 66 27 37 00 - Fax: 04 66 36 27 86 - greffe.ta-nimes@juradm.fr) dans un délai de deux mois à compter de sa mise en ligne et de sa réception par le représentant de l'État. Le tribunal administratif peut aussi être saisi par l'application informatique "Télérécours citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Envoyé en préfecture le 21/12/2023
Reçu en préfecture le 21/12/2023
Publié le 21/12/2023
ID : 084-248400053-20231218-DELIB208_23-DE



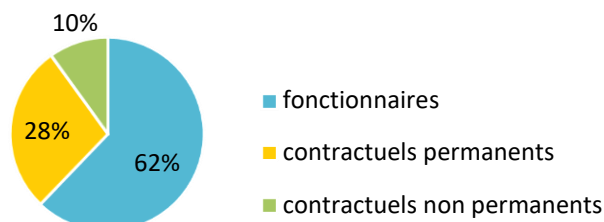
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VENTOUX COMTAT VENAISSIN

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 du Vaucluse.

Effectifs

➔ 454 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 282 fonctionnaires
- > 127 contractuels permanents
- > 45 contractuels non permanents



➔ 17 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

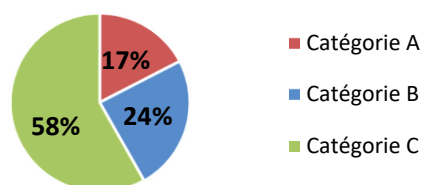
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 64 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

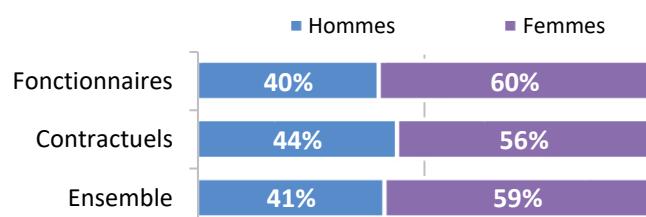
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	15%	21%
Technique	46%	72%	54%
Culturelle	2%	2%	2%
Sportive	3%	2%	3%
Médico-sociale	25%	9%	20%
Police			
Incendie			
Animation	1%		0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

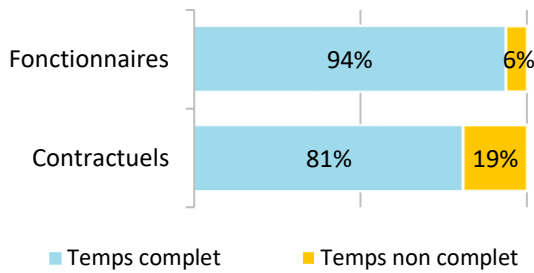


➔ Les principaux cadres d'emplois

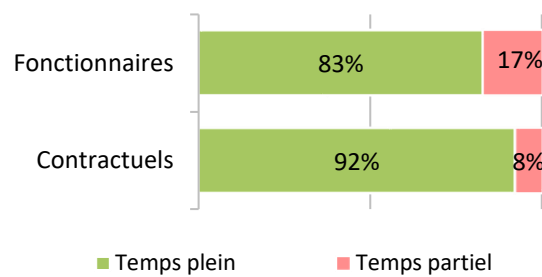
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	45%
Auxiliaires de puériculture	11%
Adjointes administratifs	8%
Attachés	7%
Rédacteurs	6%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	50%	
Technique	9%	23%
Médico-sociale	6%	18%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

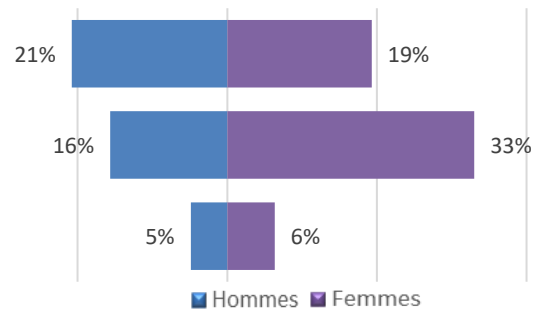
0% des hommes à temps partiel
 26% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,58	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,78	
Ensemble des permanents	45,23	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	39,39	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

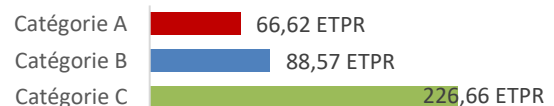
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 420,86 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 272,35 fonctionnaires
- > 109,50 contractuels permanents
- > 39,01 contractuels non permanents

765 965 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 10 agents mis à disposition dans la collectivité
- > Un agent en congés parental
- > 28 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents détachés dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 71 arrivées d'agents permanents et 32 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
370 agents	409 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-6,0%
Contractuels	↗	81,4%
Ensemble	↗	10,5%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Mutation	16%
Mise en disponibilité	13%
Congé parental	9%
Détachement	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	45%
Arrivées de contractuels	37%
Voie de mutation	11%
Réintégration et retour	6%
Voie de concours, sélection professionnelle	1%

* 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

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 130 avancements d'échelon et 26 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

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision) 100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 38,04 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	50 075 860 €	Charges de personnel*	19 048 489 €	➔	Soit 38,04 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	11 773 020 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	2 175 297 €	1 195 801 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	156 082 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	81 227 €	
Supplément familial de traitement :	108 627 €	
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	50 194 €	40 620 €	33 102 €	25 024 €	27 526 €	24 751 €
Technique	50 936 €	39 621 €	37 600 €	33 773 €	28 192 €	26 079 €
Culturelle	s	s	35 548 €	s	s	
Sportive			32 486 €	24 642 €		
México-sociale	37 020 €	29 474 €	29 344 €	25 816 €	27 876 €	27 216 €
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	44 171 €	36 507 €	31 911 €	26 902 €	28 078 €	26 055 €

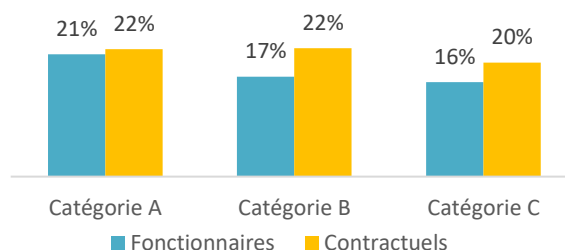
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,48 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,78%
Contractuels sur emplois permanents	20,48%
Ensemble	18,48%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ➔ 6612 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ➔ 1406 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

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

Absences

➔ En moyenne, 47,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 17,7 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)	8,17%	4,30%	6,97%	2,10%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,00%	4,30%	10,29%	2,10%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,35%	4,87%	10,72%	2,56%

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)
- ➔ 55,4 % 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

➔ 52 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 11,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 42 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
2 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

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.

17 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 71 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 71 % sont en catégorie C*
- ⇒ 6 000 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- ➔ **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 : 128 560 €

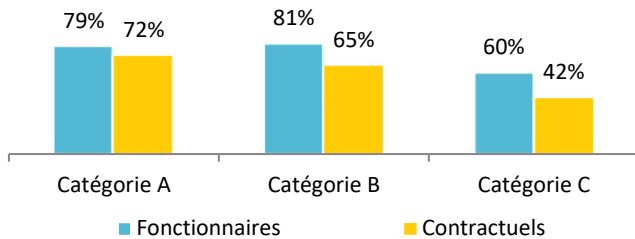
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

- ➔ En 2022, 63,3% 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



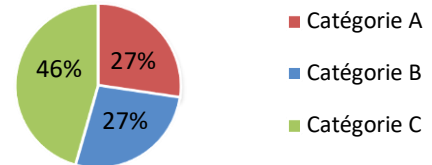
- ➔ 219 169 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	47 %
Coût de la formation des apprentis	2 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	47 %

- ➔ 1 145 jours de formation ont été 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 :
> 2,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	36%
Autres organismes	63%
Interne à la collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	18 600 €	34 324 €
Montant moyen par bénéficiaire	168 €	141 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- 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

362 jours de grève recensés en 2022

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 5 réunions en 2022 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

4 réunions en 2022 dans la collectivité

- ➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules 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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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 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.



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