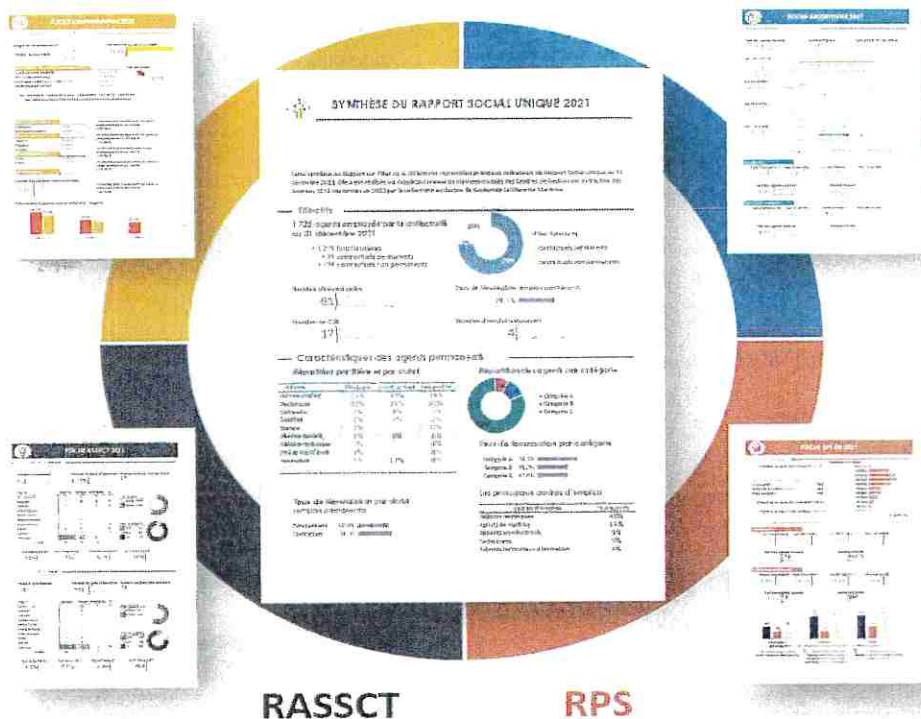


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DU PONTET

2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

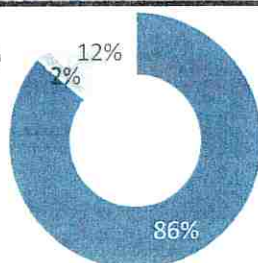
COMMUNE DU PONTET

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Vaucluse.

Effectifs

418 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 360 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 50 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidé

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

59,5%

Nombre de CDI

1 | 13%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

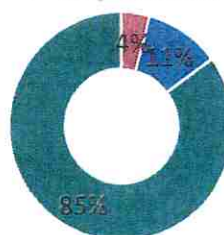
40 | 10%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	26%	13%	26%
Technique	53%	63%	53%
Sportive	2%	13%	2%
Sociale	6%	13%	6%
Médico-sociale	2%		2%
Police municipale	6%		6%
Animation	5%		5%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 73,3%

Catégorie B 60,0%

Catégorie C 58,8%

Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

Fonctionnaire 60,3%

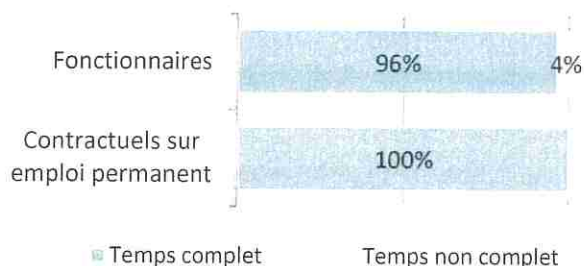
Contractuel 25,0%

Les principaux cadres d'emplois

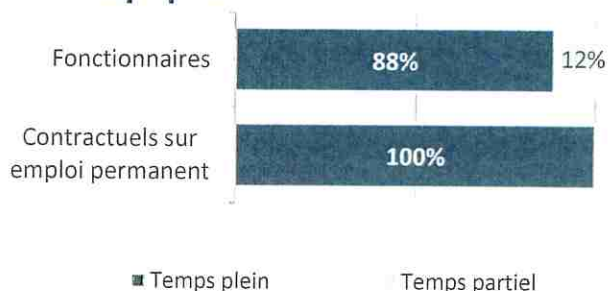
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	18%
Agents de maîtrise	18%
Agents de police municipale	6%
Rédacteurs	5%

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 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	6,5%	-	-
Technique	3,7%	-	-

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



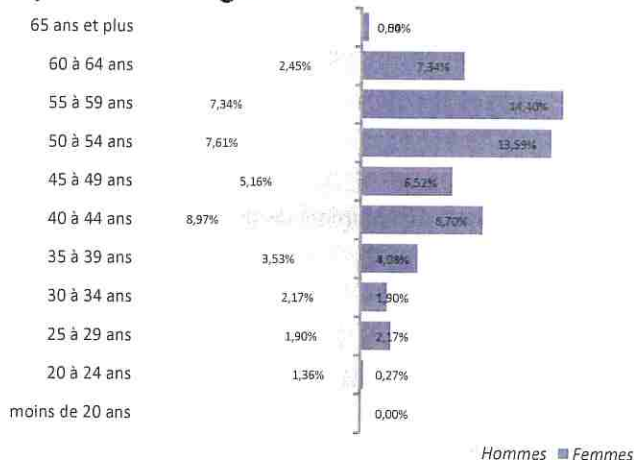
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,1
Contractuels sur emploi permanent	36,3
Emplois permanents	48,8

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

404,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	348,3
> Contractuels sur emploi permanent	8,9
> Contractuels sur emploi non permanent	47,7

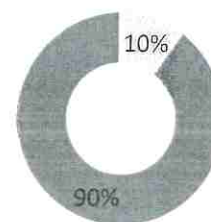
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	13,8
Catégorie B	32,4
Catégorie C	311,0

Positions particulières

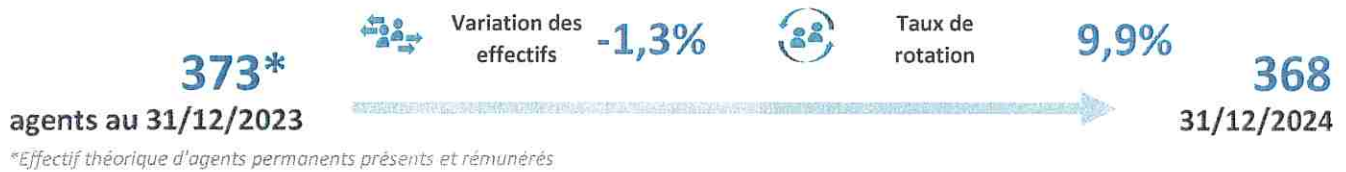
5,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



39 départs

34 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Départ à la retraite	31%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	31%
Mutation (changement de collectivité)	26%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	5%
Congé parental	3%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	35%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	15%
Remplaçants	15%
Voie de mutation	12%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	9%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

43,6%

Part des agents avec avancement de grade

0,3%

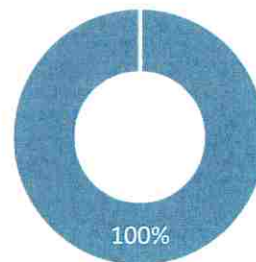
Part des agents avec promotion interne*

2,8%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

4 procédures de rupture conventionnelle ont été initiées au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	50%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 62% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	28 963 692 €	Charges de personnel*	17 990 308 €	➔	Soit 62,11 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	11 458 730 €	Rémunération statutaire	8 957 075 €
		Primes	2 156 176 €
		SFT*	87 411 €
		HSC	174 059 €
		NBI*	84 009 €

*uniquement des fonctionnaires

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	65 747 €	s	39 402 €	-	31 499 €	s
Animation	-	-	s	-	30 627 €	s
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	27 482 €	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	56 081 €	-	39 697 €	-
Sociale	37 971 €	s	-	-	27 064 €	s
Sportive	-	-	35 459 €	s	-	-
Technique	53 511 €	s	-	s	29 514 €	30 094 €
Moyenne toute filière	56 254 €	50 588 €	37 246 €	34 618 €	30 540 €	29 534 €

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 18,82 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	18,80%
Contractuels sur emploi permanent	19,41%
Emplois permanents	18,82%

- ➔ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
le RIFSEEP a été mis en place
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 6 903,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

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	14 504 €	718 €	5%	21 267 €	648 €	3%	s	s		s	s	
Catégorie B	6 672 €	563 €	8%	8 677 €	586 €	6%	s	s		s	s	
Catégorie C	3 688 €	622 €	14%	4 573 €	646 €	12%	2 486 €	0 €	0%	s	s	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR.

Absences

En moyenne, 19,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 0,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,29%	0,14%	5,18%	0,84%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,62%	0,14%	9,41%	0,84%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,23%	0,48%	10,02%	1,16%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365) * 100

44,98 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

19 accidents du travail déclarés

5,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

14 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

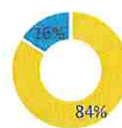
63% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière



■ Technique ■ Administrative ■ Police municipale ■ Animation ■ ■ ■

Type d'accident



■ Trajet
■ Service

Genre



■ Femmes
■ Hommes

Catégorie



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

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.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

34 | 9,2% Part des BOETH sur emploi permanent

Genre



■ Femmes
■ Hommes

Statut



■ Titulaire
■ Contractuel permanent

Catégorie



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Prévention et risques professionnels

4 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention :

Formations

0 €

0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail

0 €

- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✓
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

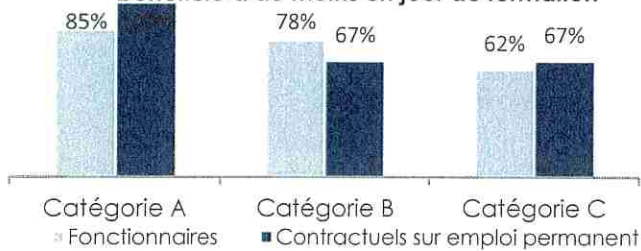
Formation

65% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

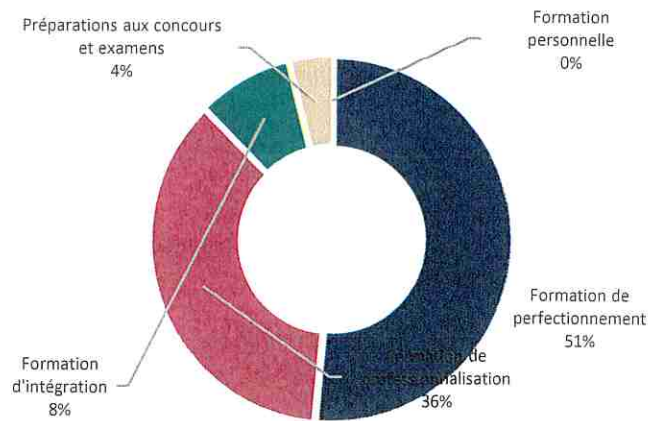
Femmes 55,7%

Hommes 77,9%

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



Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de **219 452 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	46,3%
Autres organismes	25,8%
Formation des apprentis	15,3%
Frais de déplacement	5,1%
CNFPT au-delà de la cotisation	7,5%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	53,8%
Autres organismes	43,1%
Collectivité	3,1%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	74 €
Nombre de bénéficiaires	-	303

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	✗
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

La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	3
CCP	0

Précisions méthodologiques

¹Formules de calcul - Effectif théorique

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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 »

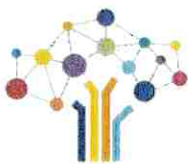
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** 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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : novembre 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Poids des agents absents*

119,6% | 440
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

340 | 13 458
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tous
statuts*

1 663 827 €
5,66% des dépenses de fonctionnement

*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

Taux d'absentéisme

10,0%



Le taux d'absentéisme est de 10 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 10 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

119,6%



Le taux d'exposition est de 120 %, cela signifie que 120 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

92,4%



Le taux de fréquence est de 92 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 92 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*

39,6



L'indicateur de gravité est de 40, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 40 jours.

Données détaillées selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

10,2%

Taux d'exposition

120,6%

Taux de fréquence

93,9%

Indice de gravité*

39,8

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

120,6% | 434
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

338 | 13 444
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

0,5%

Taux d'exposition

75,0%

Taux de fréquence

25,0%

Indice de gravité*

7,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

75,0% | 6
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

2 | 14
Nombre de jours d'absence

les tranches d'âge

LES TRANCHE D'ÂGE
(emplois permanents)

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*
65 ans et plus	88,8%	150,0%
60 à 64 ans	14,9%	116,7%
55 à 59 ans	10,4%	112,5%
50 à 54 ans	8,8%	133,3%
45 à 49 ans	9,0%	107,0%
40 à 44 ans	10,3%	121,5%
35 à 39 ans	9,4%	121,4%
30 à 34 ans	5,0%	106,7%
25 à 29 ans	2,2%	120,0%
moins de 20 ans		

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 88,77%

Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 150%

LE MOTIF D'ABSENCE
(emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	5,0%	80,4%	44,6%	22,6
Pour accidents du travail imputables au service	0,2%	3,5%	3,3%	17,8
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,8%	0,8%	12,3
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,1%	0,8%	0,8%	43,7
Pour congé de maladie longue durée	1,1%	1,4%	1,4%	297,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,6%	2,4%	2,4%	244,8
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	1,4%	1,6%	1,6%	311,2
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,3%	0,3%	20,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	1,1%	0,5%	7,8

ABSENCES COMPRESSIBLES SELON LE NOMBRE D'ARRÊT MOYEN PAR AGENT ABSENT

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,8 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

la maladie ordinaire

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **5,0%**
- › Taux d'exposition **44,6%**
- › Taux de fréquence **80,4%**
- › Gravité **22,6 jours par arrêt**
- › **164** agents absents pour maladie ordinaire
162 fonctionnaires 2 contractuels permanents

› Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
45,00%	25,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
49,32%	37,58%

- › Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 38,5%

Part des agents absents

44,6% | **164**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

296 | **6 691**
Nombre de jours d'absence

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	38,5%
60 à 64 ans	4,6%
55 à 59 ans	4,5%
50 à 54 ans	4,3%
45 à 49 ans	4,9%
40 à 44 ans	7,3%
35 à 39 ans	5,0%
30 à 34 ans	3,9%
25 à 29 ans	0,7%
20 à 24 ans	1,1%
Moins de 20 ans	0,0%

2024 sur les accidents de service et de trajet (Fonctionnaires permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,2%**
- › Taux d'exposition **4,1%**
- › Taux de fréquence **4,3%**
- › Gravité **16,8 jours par arrêt**
- › **15** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
15 Fonctionnaires

› Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,17%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
3,20%	5,37%

- › Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 40 à 44 ans, soit 0,5%

Part des agents absents

4,1% | **15**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

16 | **268**
Nombre de jours d'absence

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,2%
55 à 59 ans	0,1%
50 à 54 ans	0,1%
45 à 49 ans	0,2%
40 à 44 ans	0,5%
35 à 39 ans	0,2%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,4%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

2024 sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

Chiffres clés (emplois permanents)

Part des agents absents

- › Taux d'absentéisme **4,1%**
- › Taux d'exposition **5,4%**
- › Taux de fréquence **5,4%**
- › Gravité **277,8 jours par arrêt**
- › **20** agents absents
20 fonctionnaires

5,4% | **20**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

20 | **5 555**
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,56%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
7,31%	2,68%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	50,0%
60 à 64 ans	9,9%
55 à 59 ans	5,3%
50 à 54 ans	3,7%
45 à 49 ans	3,3%
40 à 44 ans	1,4%
35 à 39 ans	3,6%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

› Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 50%

› **les congés maternité et paternité** (hors congés de naissance et adoption)

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,0%**
- › Taux d'exposition **0,8%**
- › Taux de fréquence **1,4%**

Part des agents absents

0,8% | **3**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **51**

› **les absences pour "autres raisons"** (hors congés de naissance et adoption)

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,6%**
- › Taux d'exposition **63,9%**
- › Taux de fréquence **0,0%**

Part des agents absents

63,9% | **235**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **762**

› **les emploi non permanents**

Chiffres clés (emplois non permanents)

- › Taux d'absentéisme **1,2%**
- › Taux d'exposition **62,0%**
- › Taux de fréquence **50,0%**
- › Gravité **8,4**
- › **31** agents absents

Part des agents absents

62,0% | **31**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

25 | **211**
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
64,86%	53,85%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	1,3%
50 à 54 ans	0,3%
45 à 49 ans	1,4%
40 à 44 ans	1,2%

35 à 39 ans	1,6%
30 à 34 ans	1,2%
25 à 29 ans	0,8%
20 à 24 ans	1,2%
Moins de 20 ans	

Evolution de la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,8%
▶ Taux d'exposition	28,0%
▶ Taux de fréquence	42,0%
▶ Indice de gravité	7,3

Part des agents absents

28,0% | 14
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 153

Evolution de les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,0%
▶ Taux d'exposition	0,0%
▶ Taux de fréquence	0,0%
▶ Indice de gravité	0,0

Part des agents absents

0,0% | 0
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 0

Précisions méthodologiques

▶ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en œuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

▶ 3 "groupes d'absences" identifiés



*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.

▸ Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme

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

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.

Le choix de la règle des 365ème

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition

$$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$$

Note de lecture

Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

$$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$$

Note de lecture

Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent

Gravité

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture

Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **novembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

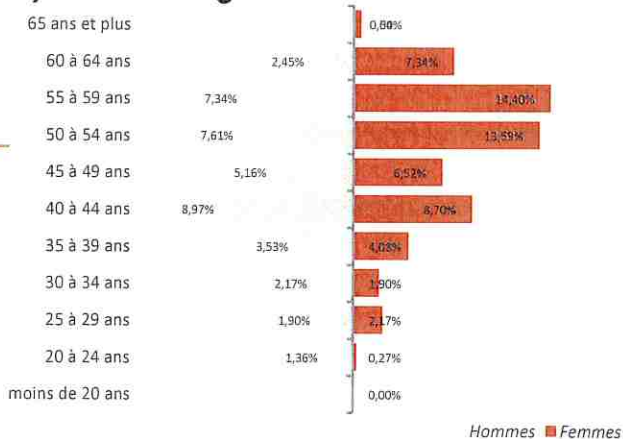
Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,1
Contractuels sur emploi permanent	36,3
Emplois permanents	48,8

► En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans

► En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 36 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
10,2%	120,6%	93,9%	39,8

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents
120,6% | 434
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
338 | 13 444
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,5%	75,0%	25,0%	7,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents
75,0% | 6
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
2 | 14
Nombre de jours d'absence

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12



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 heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non

Police municipale	141,0
Animation	18,4
Médico-sociale	15,5
Femmes	7,8
Hommes	34,8
Fonctionnaires	19,1
Contractuels permanents	4,8

Télétravail

- La collectivité n'a pas délibéré sur la mise en place du télétravail

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 9,9%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 4,35 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts

Accident de service	13,0
Accident de trajet	3,0
Maladies professionnelles	3,0
ATI** au cours de l'année	2,0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjoints techniques	56,7%	17
Agents de maîtrise	17,5%	16
Adjoints administratifs	13,8%	12

Documents et démarches de prévention

- Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2023) ✓
- Existence d'un **plan de prévention des RPS** ✓
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** ✗
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** ✓
- Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie** ✗

La collectivité a été concernée par des grèves

Droits syndicaux

	Nombre de jours de grève		Heure de décharges d'activité de services
Sur mot d'ordre national	54	Auxquelles ont droit les organisations syndicales	2 040
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées	1 456
Non précisé, autres	0		71,4%

Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique

Taux de rotation des agents permanents

9,9%

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

1,9

pour

100 agents permanents

Nombre d'actes de violences envers le personnel

0,0

actes

pour 1 000 agents permanents

Absentéisme pour raisons de santé

29,3

jours

d'arrêt par agent permanent

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

Réalisation

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le

Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **novembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 1



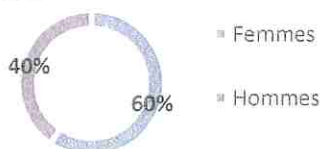
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

Cette synthèse comprend des données pouvant contribuer à la réalisation du **rapport de situation comparée** des femmes et des hommes mentionné à l'article L231-2 du CGFP

Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 219 femmes et 149 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

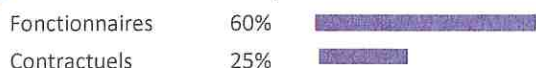


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel dont aucune femme et 1 homme.

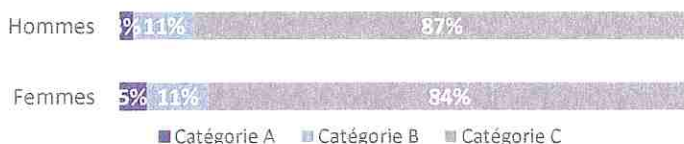
→ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 142,0 fonctionnaires hommes
- 206,2 fonctionnaires femmes
- 4,5 contractuels hommes
- 4,5 contractuels femmes

→ Taux de féminisation par statut



→ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	73%
	Catégorie B	60%
	Catégorie C	59%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

→ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des agents sociaux*

1	Agents sociaux	100%
2	ASEM	100%
3	Auxiliaires de puériculture	100%
4	Adjoints administratifs	91%
5	Rédacteurs	74%

→ Répartition par statut et par genre



>>> Femmes <<<

99% titulaires 1% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

50% CDD 50% CDI

>>> Hommes <<<

96% titulaires 4% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

100% CDD 0% CDI

→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	50%	50%
Culturelle		
Sportive	22%	78%
Sociale	100%	
Police municipale	9%	91%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	39%	61%
Incendie secours		

→ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de police municipale*

1	Agents de police municipale	90%
2	Educateurs des APS	78%
3	Agents de maîtrise	72%
4	Adjoints territoriaux d'animation	69%
5	Adjoints techniques	37%

→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	50,5	37,5	50,4
Hommes	47,0	35,8	46,6

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



Focus sur les agents sur emploi non permanent

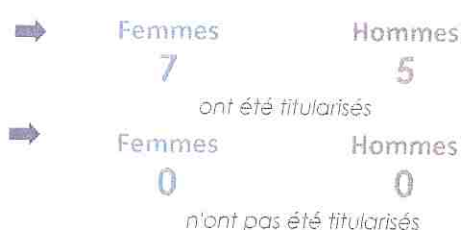
Taux de féminisation	
Vacataires	100%
Saisonniers*	73%
Apprentis	100%

*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

74% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

Part des emplois à temps non complet selon le genre

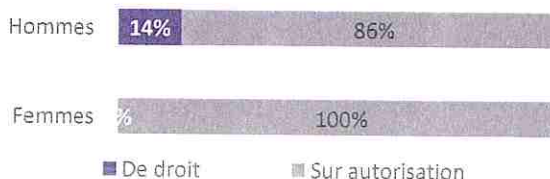


La collectivité dispose d'une charte du temps

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



83% des agents à temps partiel sont des femmes.

Conditions de travail et congés

→ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,0%	4,0%
Ensemble	5,2%	5,2%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	11,3%	6,7%
Ensemble	9,4%	9,4%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,9%	7,3%
Ensemble	10,0%	10,0%

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

→ Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,1%	0,1%
Accidents de trajet	0,0%	-
ASA	0,3%	0,2%
Grave maladie		
Longue, grave maladies	1,1%	0,5%
Maladie longue durée	0,8%	0,3%
Disponibilité d'office-santé	1,1%	0,3%
Maladie ordinaire	3,4%	1,5%
Maladie professionnelle	0,1%	-
Maternité et adoption	0,0%	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

41,2 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

24,4 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

1 congé maternité ou adoption

2 congés paternité ou adoption

→ Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

19 accidents de travail

4,1 accidents de travail pour 100 femmes

6,7 accidents de travail pour 100 hommes

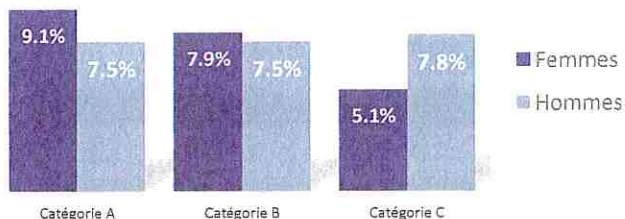
136 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

132 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

→ 382 départs en formation concernant des agents permanents

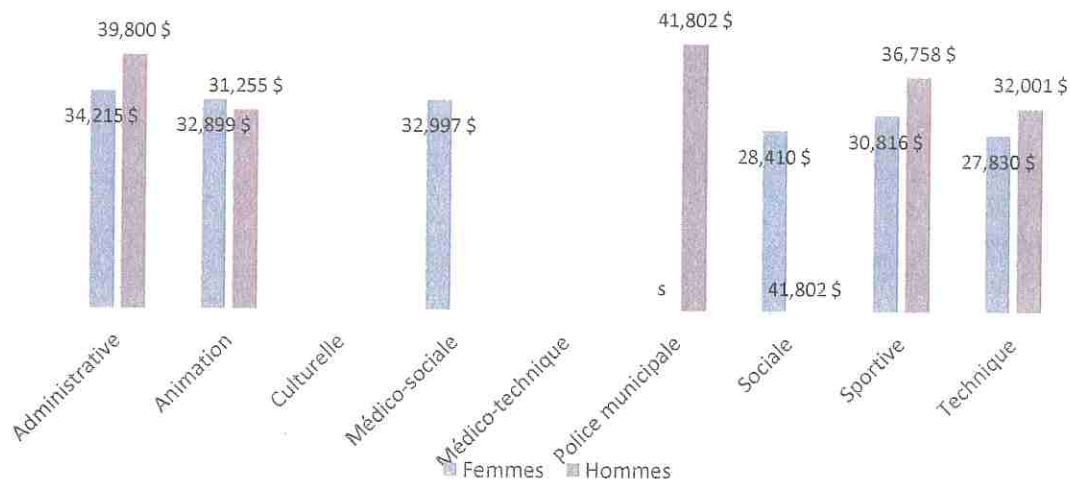
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



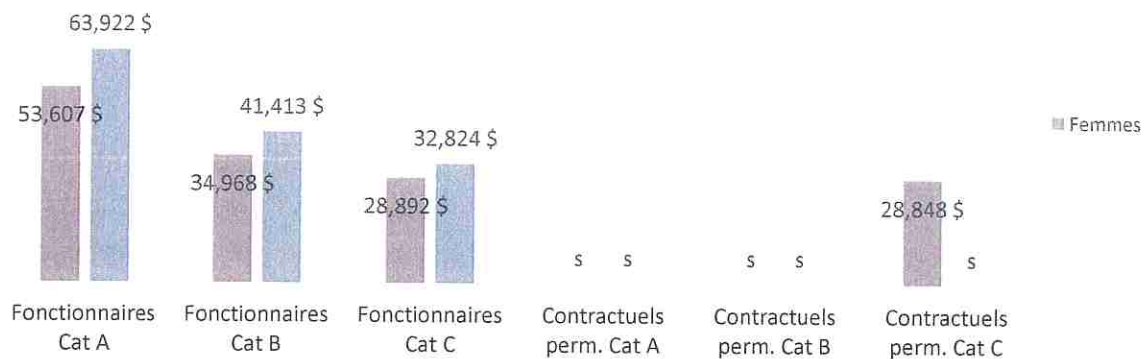
→ Aucun départ en formation pour les agents non permanents

Rémunérations (agents permanents)

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	68 118 €	63 254 €	40 152 €	39 200 €	32 795 €	31 260 €
Animation	-	-	-	s	31 255 €	29 907 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	s	-	27 622 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	56 081 €	-	40 218 €	s
Sociale	-	38 593 €	-	-	-	27 073 €
Sportive	-	-	36 758 €	30 816 €	-	-
Technique	51 776 €	s	s	-	31 501 €	27 578 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

→ Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	20 380 € ↘	8 973 € ↘	6 027 € ↘	23 311 €	10 522 €	7 488 €
Animation	-	10 508 €	6 840 € ↗	-	-	6 169 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	13 989 €	4 048 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	16 €
Sociale	8 685 €	-	3 259 €	-	-	-
Sportive	-	5 440 € ↘	-	-	8 704 €	-
Technique	13 108 € ↘	-	3 263 € ↘	19 108 €	-	4 913 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	17 257 €	-	2 463 € ↘	-	-	2 760 €
Animation	-	-	6 350 € ↘	-	-	6 879 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	3 960 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	10 991 €	-	2 511 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	6 771 €	-
Technique	-	-	2 289 € ↘	13 596 €	7 891 €	6 027 €

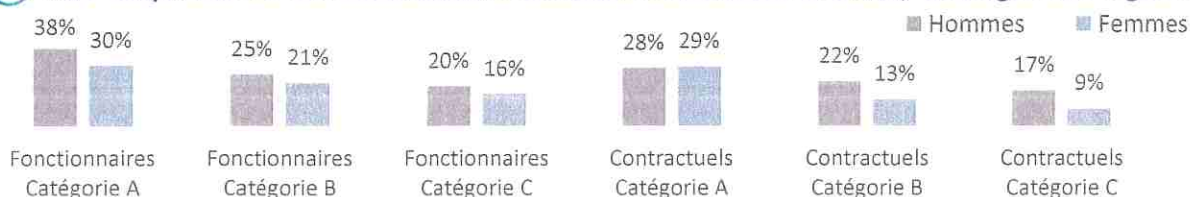
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

→ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

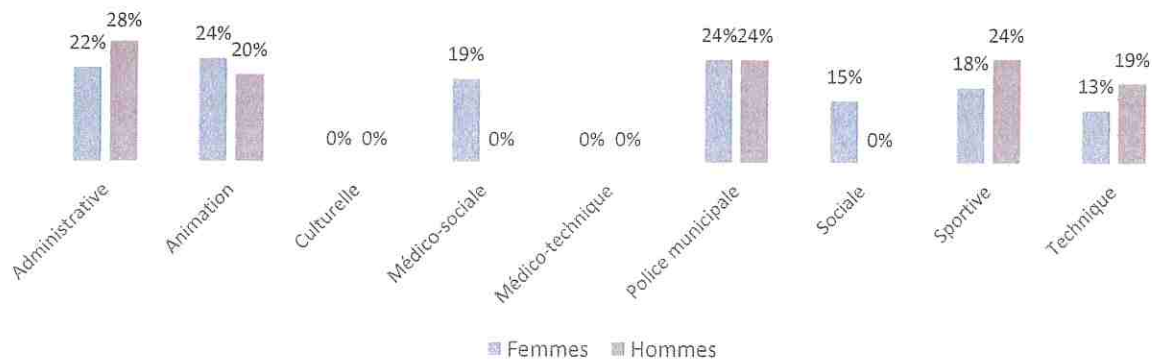
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	32%	39%	24%	27%	20%	23%
Animation	-	-	s	-	23%	20%
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	15%	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	26%	s	23%
Sociale	24%	-	-	-	13%	-
Sportive	-	-	18%	22%	-	-
Technique	s	32%	-	s	12%	18%

→ RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

→ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le statut, la catégorie et le genre



→ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



■ Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

→ Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	144 € ↘	137 € ↘	-	690 €	374 €
Animation	-	270 €	597 € ↗	-	-	184 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	295 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	2 421 € ↘	-	2 575 €	4 682 €
Sociale	-	-	139 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	104 € ↘	-	-	476 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	454 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	127 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	172 €	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

Date de publication : novembre 2025



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement	28 963 692 €
Charges de personnel	17 990 308 €

Part des charges de personnels
62,1% | 57,9%
 Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	11 458 730 €
Primes et indemnités versées	2 156 176 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	174 059 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	84 009 €

Part des primes
18,8%

- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 6 903 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	31 990 €
Contractuels permanents	35 581 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 31990 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	55 401 €
Catégorie B	37 082 €
Catégorie C	30 524 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30524 €

Moyenne selon le genre

Hommes	34 201 €
Femmes	30 605 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30605 €

Moyenne globale **32 080 €**

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 32080 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-12%
Catégorie B	-16,5%
Catégorie C	-13,5%

- ▶ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie B

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

	Rémunération statutaire	8 957 075 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	2 156 176 €
	SFT*	87 411 €
	HSC	174 059 €
	NBI*	84 009 €
	11 458 730 €	

*uniquement des fonctionnaires

Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	63 254 €	68 118 €	39 200 €	40 152 €	31 260 €	32 795 €
Animation	-	-	s	-	29 907 €	31 255 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	27 622 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	56 081 €	s	40 218 €
Sociale	38 593 €	-	-	-	27 073 €	-
Sportive	-	-	30 816 €	36 758 €	-	-
Technique	s	51 776 €	-	s	27 578 €	31 501 €
Moyenne toute filière	53 532 €	59 967 €	34 882 €	40 627 €	28 891 €	32 794 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	29,5%	35,9%	21,0%	24,9%	15,5%	19,5%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filières	Nb h.		Nb h.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Police municipale	141,00		7,8	
Animation	18,39		34,8	
Médico-sociale	15,50			

IFSE et CIA (Emplois permanents)

Montant moyen d'IFSE par EPTD selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	19 688 €	8 384 €	5 354 €	22 664 €	10 076 €	6 755 €
Animation		9 938 €	6 322 €			5 549 €
Médico-sociale	13 318 €	3 449 €				
Sociale	7 856 €		2 688 €			
Sportive		5 115 €			8 056 €	
Technique	12 458 €		2 660 €	18 458 €		4 272 €

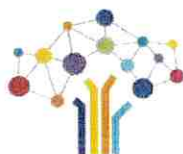
Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	17 257 €		2 463 €			2 760 €
Animation			6 350 €			6 879 €
Médico-sociale		3 960 €				
Sociale	10 991 €		2 511 €			
Sportive					6 771 €	
Technique			2 289 €	12 458 €	7 458 €	6 027 €

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	-2 976 €	-1 691 €	-1 401 €			-298 €	45 €	142 €	-60 €			
Animation			773 €			-529 €			-102 €			
Sportive		-2 941 €						-323 €				
Technique	-6 080 €		-1 612 €			-3 738 €			-38 €			

Réalisation

Cette synthèse sur la rémunération reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **novembre 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service

Nombre d'accidents

16

0%
Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

231

17
Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

14

Filières

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	1	1	6%
Animation	0	1	1	6%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	2	0	2	13%
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	8	4	12	75%
Ensemble	10	6	16	

► Selon le genre

Femmes 37,5%
Hommes 62,5%

► Selon la catégorie

Cat A 0,0%
Cat B 6,3%
Cat C 93,8%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,2%

Taux d'exposition

3,3%

Taux de fréquence

3,5%

Indice de gravité*

17,8

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet

Nombre d'accidents

3

0,0%
Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

37

3
Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

12

Filières

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	3	3	100%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	3	3	

► Selon le genre

Femmes 100,0%
Hommes 0,0%

► Selon la catégorie

Cat A 0,0%
Cat B 0,0%
Cat C 100,0%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,8%

Taux de fréquence

0,8%

Indice de gravité*

12,3

*Durée moyenne des arrêts

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

3

Nombre de jours d'absence

131

Nombre de jours par maladie

44

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	3	0	3	100%
Ensemble	3	0	3	

▸ Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

▸ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,1%

Taux d'exposition

0,8%

Taux de fréquence

0,8%

Indice de gravité*

43,7

*Durée moyenne des arrêts

- Inaptitudes

Demands de reclassement au cours de l'année

1

100,0%
suite à une inaptitude liée à un
accident de travail ou une maladie
professionnelle

Périodes de préparation au reclassement

1

100%
% des propositions acceptées

demande

Demands ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année

Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme

Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

Femmes Hommes

0 0

0 0

3 2

0 0

1 0

5 1

2 0

0 0

- Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

4

0
en ETPR

Assistants de prévention*

3

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

1

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	37844 €	261	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	13610 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	112936 €		

- Documents et démarches de prévention

- Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2023) ✓
- Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** ✓
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS**
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** ✓
- Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**

- Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

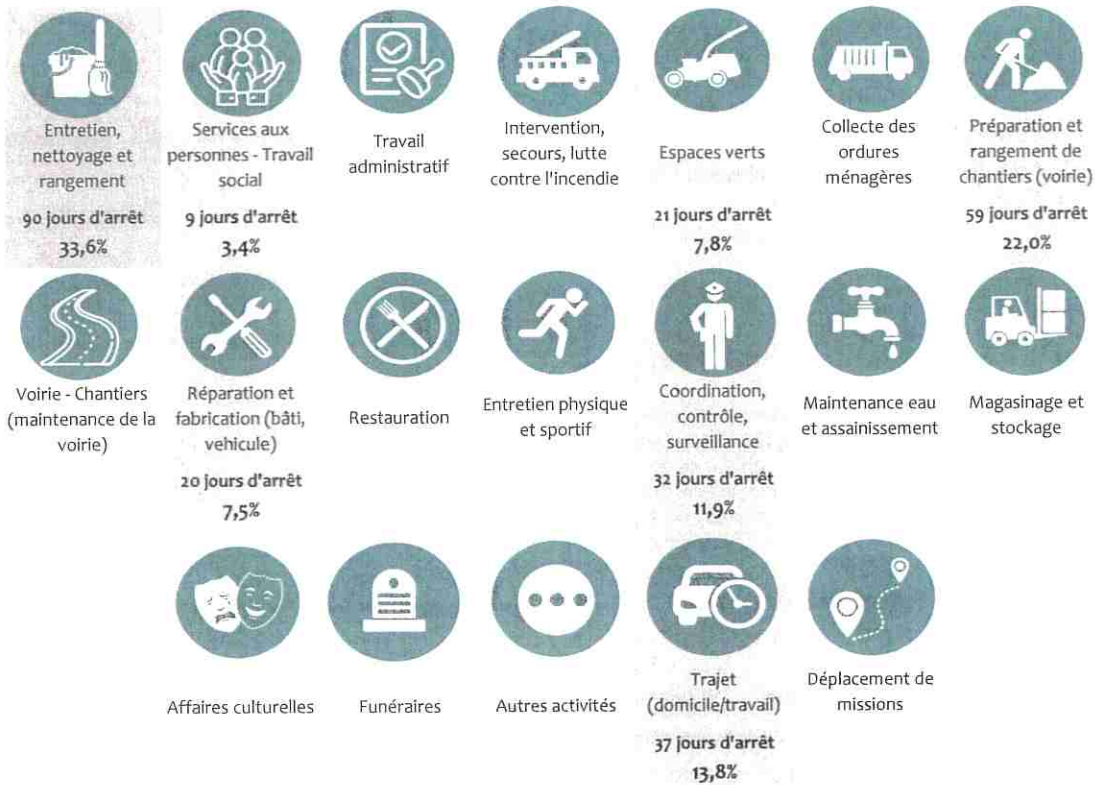
6

Nombre de réunions du FSSSCT

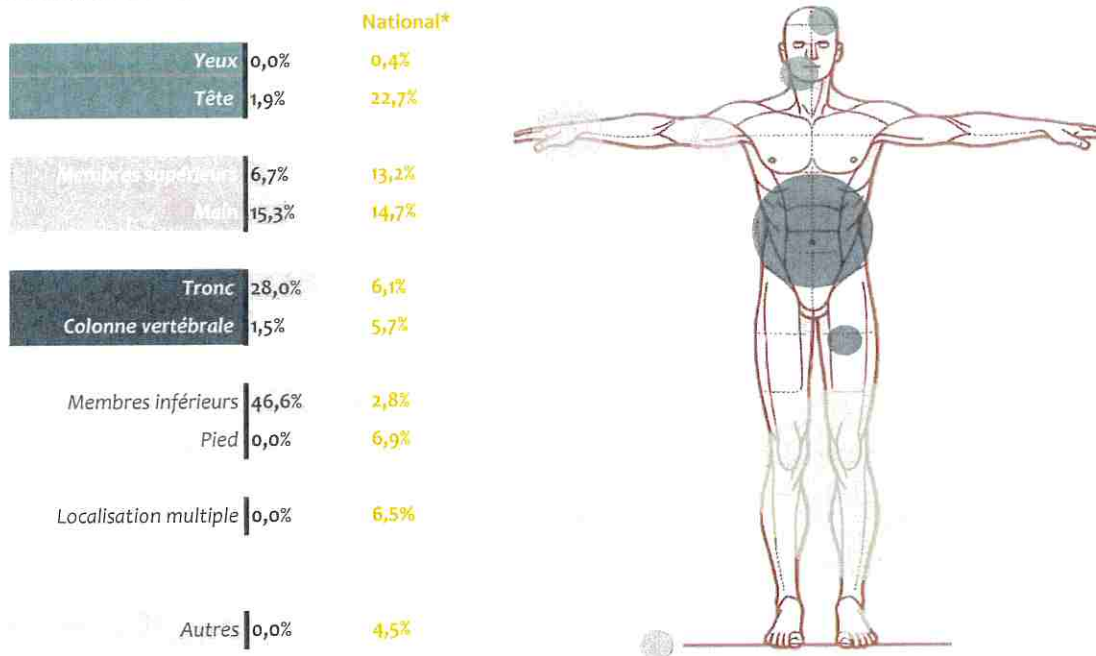
3

Nb de jours cumulés
d'activité des représentants**- Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels**

Principaux types d'activités* exercées lors de l'accident de travail



Principaux sièges de lésions des accidents de travail

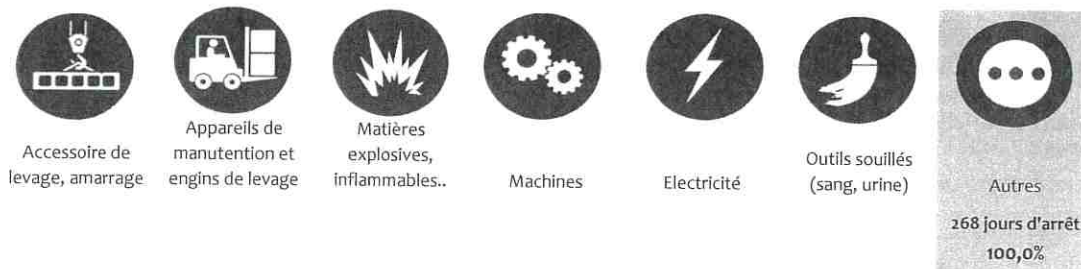


*Données FPT RSU 2022

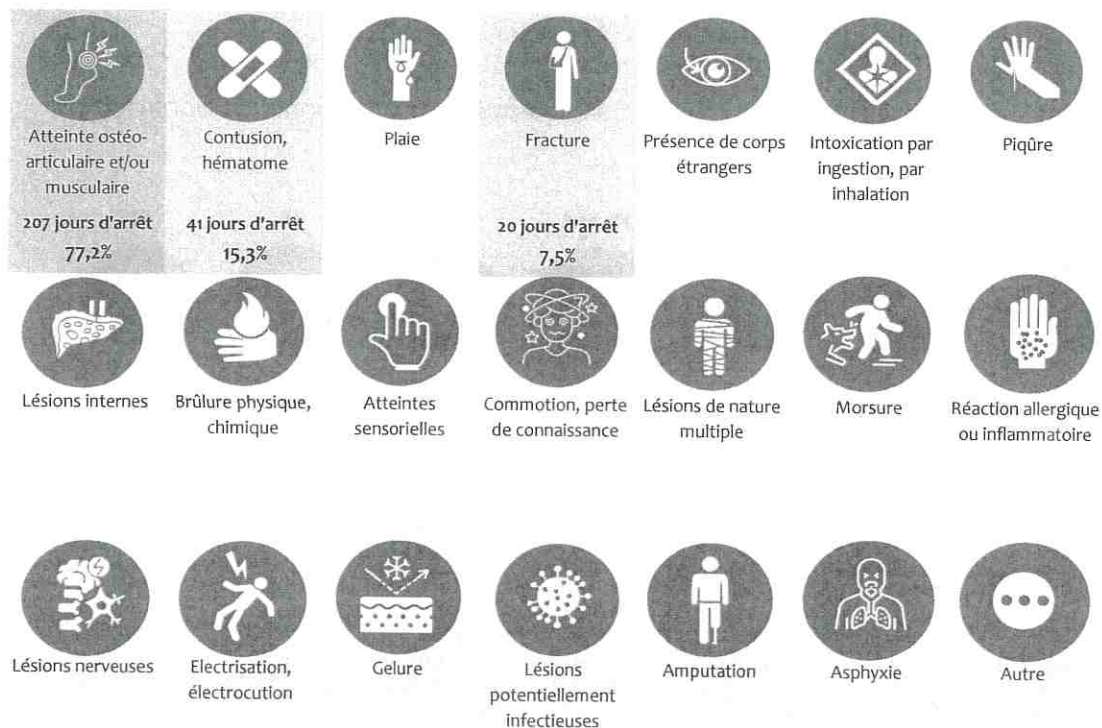
► Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentant 46,6% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail





Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



› La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (77,24% des jours d'arrêts)

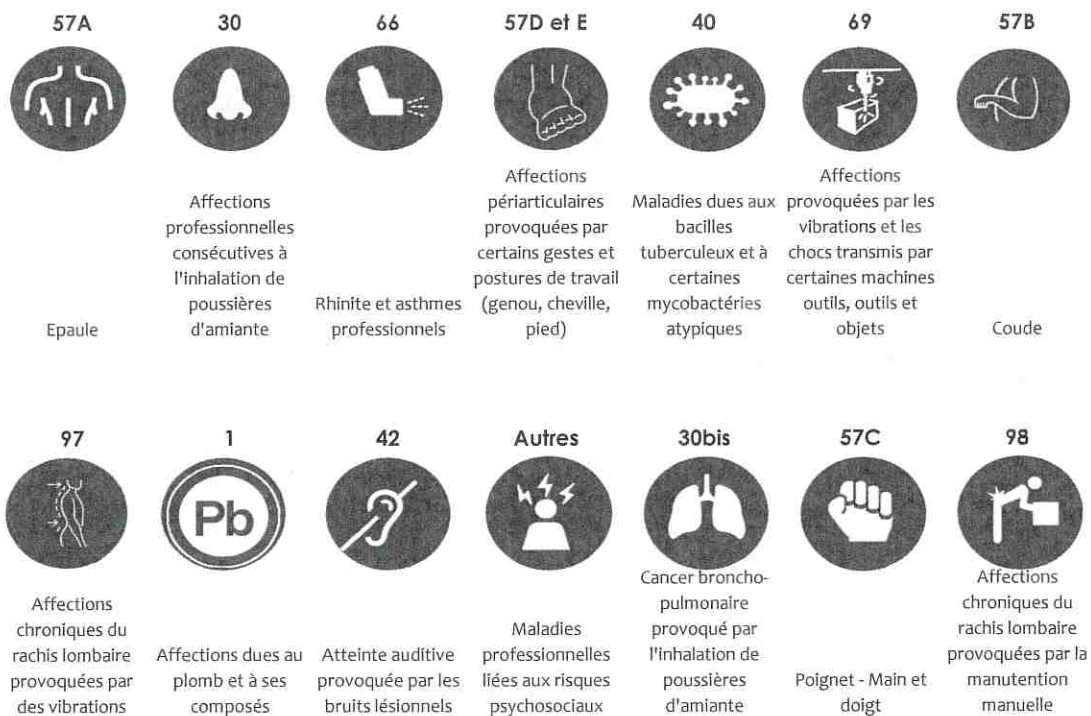
Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités* liées aux maladies professionnelles





Principaux types de **maladies professionnelles** ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année



- Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	✓
Existence d'un diagnostic RPS	✓
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	✗
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✗
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✓
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	3

Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	✓

— Réalisation

Cette synthèse sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **novembre 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 1

RSU 2024

Fonctionnement

1. Location fontaines à eau Culligan :	6 972.00 €
2. Location mobilière EPI Elis :	29 051.59 €
3. Recharge pharmacie :	474.38 €
4. Fournitures : trousse, armoires, électrodes :	978.00 €
5. Vêtement de travail :	69 839.49 €
6. Fournitures administratives :	97.78 €
7. Papier :	72.00 €
8. Matériels de bureau :	243.48 €
9. Maintenance défibrillateurs Schiller :	3250 €
10. Mise à jour clé USB formation SST :	63.80 €
TOTAL	111 036.05 €

Investissement

1. Electroménager :	1 036.61 €
2. Capteur CO2 :	9 342.60 €
TOTAL :	10 379.21 €

112 936,06 €

DEPENSES RELATIVES AUX INTERVENTIONS EN MATIERE DE PREVENTION ET DE SECURITE

N° DM	Intitulé	Date	Nombre agents	Montant
2024_DM_017	Formation PSCI	26/10/2024 27/10/2024	10	2 400,00 €
2024_DM_176	Formation aux gestes et soins d'urgence au niveau 1 (AFGSU1)	14/09/2024 28/09/2024	4	2 400,00 €
2024_DM_186	Formation EPI Equipier de première intervention du 12 septembre 2024	12/09/2024	12	490,00 €
2024_DM_207	Formation maintien et actualisation des compétences PRAP IBC	02/10/2024	10	675,00 €
2024_DM_208	Formation maintien et actualisation des compétences PRAP IBC	16/10/2024	10	675,00 €
2024_DM_209	Formation maintien et actualisation des compétences PRAP IBC initial	20/11/2024 21/11/2024	10	1 350,00 €
2024_DM_223	Attestation de formation au xgestes et soins d'urgence au niveau 2 (AFGSU2)	05/10/2024 12/10/2024 19/10/2024	2	3 550,00 €
2024_DM_235	Formation EPI Equipier de première intervention du 09 octobre 2024	09/10/2024	24	980,00 €
2024_DM_238	Formation EPI Equipier de première intervention du 13 novembre 2024	13/11/2024	15	490,00 €
2024_DM_244	Formation PSCI du 11 décembre 2024	11/12/2024	10	600,00 €
			107	13 610,00 €

