

DEPARTEMENT
DE VAUCLUSE

ARRONDISSEMENT
D'APT

MAIRIE
DE
CADENET

84160 Cadenet

Téléphone 04 90 68 13 26
Mail : accueil@mairie-cadenet.fr

Envoyé en préfecture le 29/11/2023
Reçu en préfecture le 29/11/2023
Publié le
ID : 084-218400265-20231129-2023DELIB91-DE

Délibération du Conseil Municipal de la Commune de CADENET

N° 91 /2023

Mis en ligne le

30 NOV. 2023

Session du 27 novembre 2023

L'an DEUX MILLE VINGT TROIS ET LE 27 novembre
le Conseil Municipal de la Commune de CADENET s'est réuni au nombre prescrit par la loi,
dans le lieu habituel de ses séances, en session ordinaire du mois de septembre sous la
présidence de M. Jean Marc BRABANT

Date de la convocation : 20 novembre 2023

Etaient présents : Mmes et Mrs : BRABANT, GAUDELET SANHADJI, LORIEDO, RAOUX
JACQUEME, JAUBERT, BOISGARD, MANGANARO, BOY COURROUX, DE LAURENS DE
LACENNE, DUVAL, BERGE, GRANGE, ALBERTINI, LAVOREL, LEROY, SCHOFFIT,
RIPERT, SEVE, DEBIT, KHALIZOFF, CAUSSARIEU, MARTIN, SLAVICEK, VEVE

Secrétaire de séance : Valérie GRANGE

Absents : xx

Absents excusés : BASTIE, JAUMARY, VOREUX,

Procurations :

Mme BASTIE
M. JAUMARY
M. VOREUX

a donné procuration à M. BRABANT
a donné procuration à M. LORIEDO
a donné procuration à Mme KHALIZOFF

PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE DE LA COMMUNE (RSU)

L'Article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure
l'obligation pour les collectivités territoriales d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU) à compter du
1er janvier 2021. En 2023, la Commune a réalisé le bilan social portant sur l'exercice 2022, le rapport
social unique remplace le bilan social et sera effectué chaque année.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L5211-9 et L5211-10 et
L5219-2 et suivants

Vu l'article L231-1 du code général de la fonction publique relatif à l'élaboration du rapport social unique
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 technique en date du 22 novembre 2023

Après avoir délibéré,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- Approuve le Rapport Social Unique 2022 de de la commune, annexé à la présente.

Le Maire
Jean-Marc BRABANT



La Secrétaire de séance
Valérie GRANGE





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 084-218400265-20231129-2023DELIB91-DE



COMMUNE DE CADENET

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

➔ 57 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 42 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

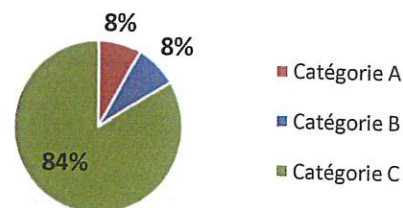
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 88 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

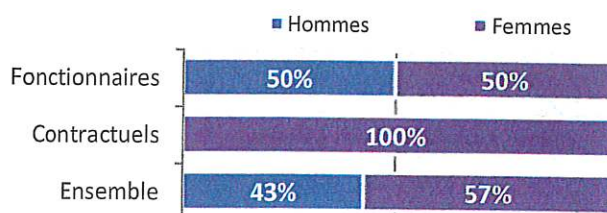
➔ Répartition des agents par catégorie

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%	71%	24%
Technique	48%		41%
Culturelle	5%		4%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	12%	29%	14%
Police	10%		8%
Incendie			
Animation	7%		6%
Total	100%	100%	100%



➔ Répartition par genre et par statut

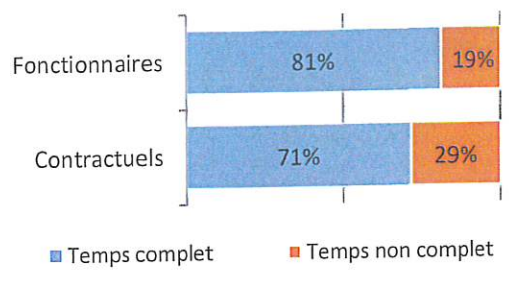
➔ Les principaux cadres d'emplois



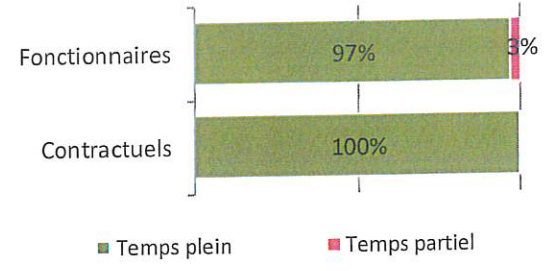
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints administratifs	20%
ATSEM	10%
Agents de police municipale	6%
Agents de maîtrise	4%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	67%	
Culturelle	50%	
Médico-sociale	40%	100%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
 5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

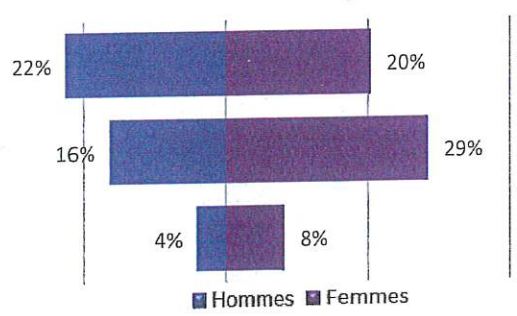
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,69
Contractuels permanents	35,36
Ensemble des permanents	46,79

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,88

de 50 ans et +
 de 30 à 49 ans
 de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

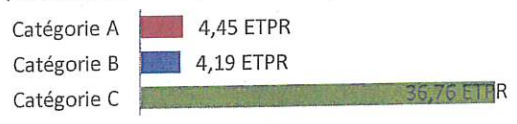
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 49,81 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 40,37 fonctionnaires
- > 5,03 contractuels permanents
- > 4,41 contractuels non permanents

90 654 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché dans une autre structure



Mouvements

➔ En 2022, 14 arrivées d'agents permanents et 1 départ

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
36 agents	49 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	2,4%
Contractuels	↘	-240,0%
Ensemble	↗	36,1%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite 100%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels 50%

Remplacements (contractuels) 50%

* 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

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

➔ 32 avancements d'échelon et 6 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

➔ Aucune 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	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 51,96 % des dépenses de fonctionnement



Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 317 348 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	114 114 €
Primes et indemnités versées :	223 124 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	19 051 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 022 €		
Supplément familial de traitement :	7 844 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

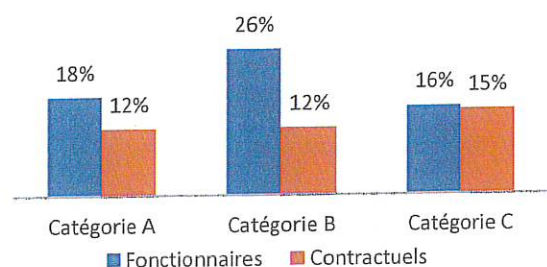
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		s	s	25 799 €	s
Technique	s				27 864 €	s
Culturelle	s				s	s
Sportive			s			
Médico-sociale	s	s			26 834 €	s
Police			s		33 691 €	
Incendie						
Animation			s		s	
Toutes filières	42 412 €	s	35 499 €	s	27 337 €	23 743 €

*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 16,94 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,20%
Contractuels sur emplois permanents	14,43%
Ensemble	16,94%

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 420 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 1262,1 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 28,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 28,1 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)	7,70%	0,67%	6,69%	0,62%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,70%	0,67%	6,69%	0,62%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,70%	0,67%	6,69%	0,62%

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)

➔ 43,8 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2022

> 1 accident du travail pour 57 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
9 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

Dernière mise à jour : 2022

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.

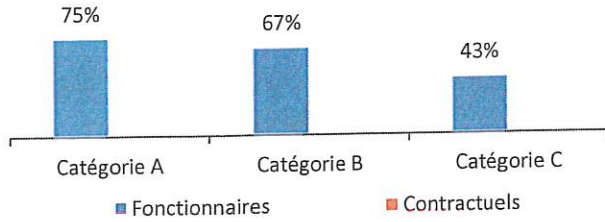
1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 4 137 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

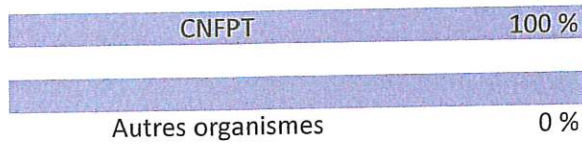
➔ En 2022, 40,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



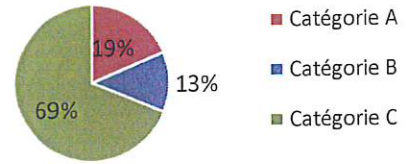
➔ 14 810 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



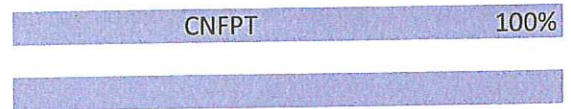
➔ 16 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
 > 0,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	4 500 €	18 846 €
Montant moyen par bénéficiaire	225 €	483 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

6 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

1 réunion en 2022 dans la collectivité



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.

