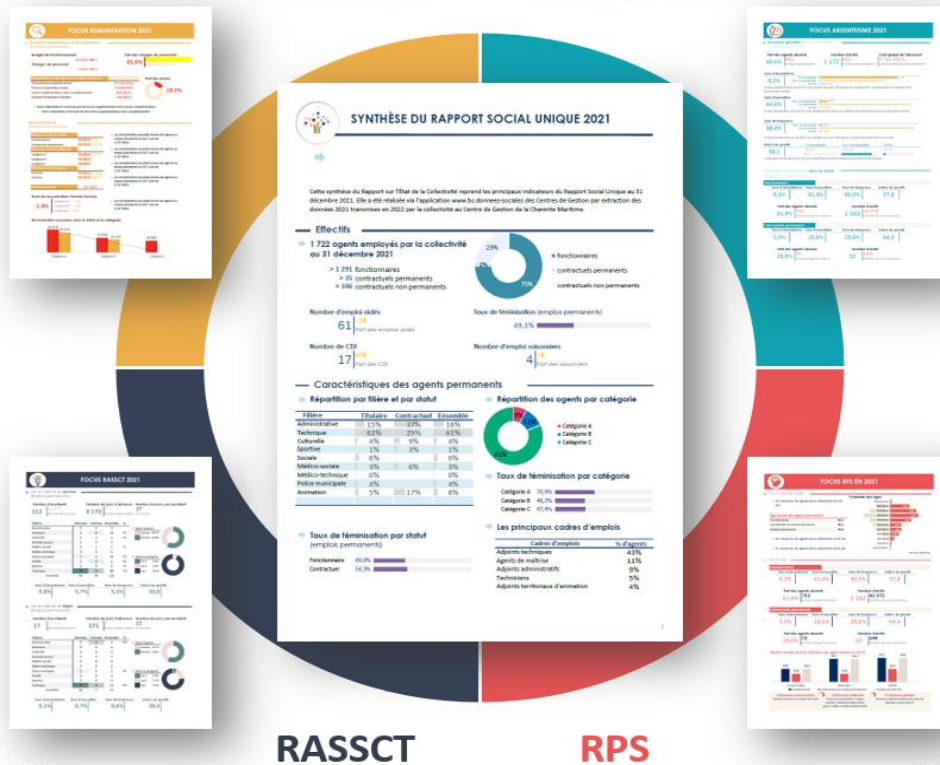


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE LA BASTIDONNE

2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



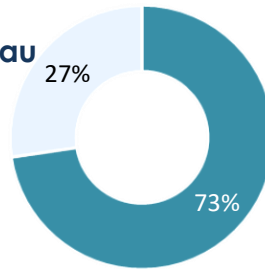
COMMUNE DE LA BASTIDONNE

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

11 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 8 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 3 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidé

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

87,5%

Nombre de CDI

0 | -
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

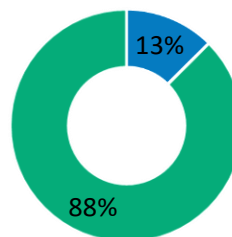
2 | 18%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	38%	-	38%
Technique	50%	-	50%
Sociale	13%	-	13%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	
Catégorie B	100,0%
Catégorie C	85,7%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

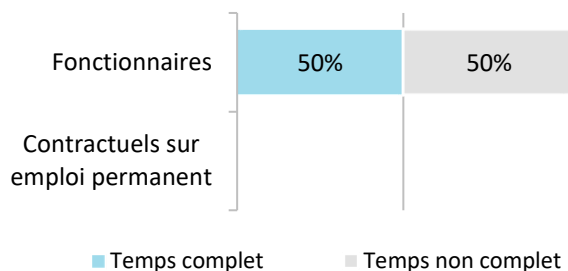
Fonctionnaire	87,5%
Contractuel	

Les principaux cadres d'emplois

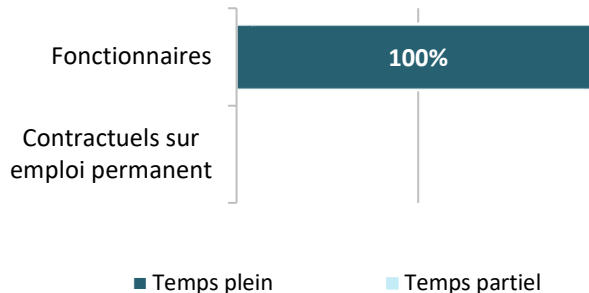
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	50%
Adjointes administratifs	25%
Rédacteurs	13%
ASEM	13%

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
Sociale	100,0%	-	-
Technique	75,0%	-	-

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	0,0%

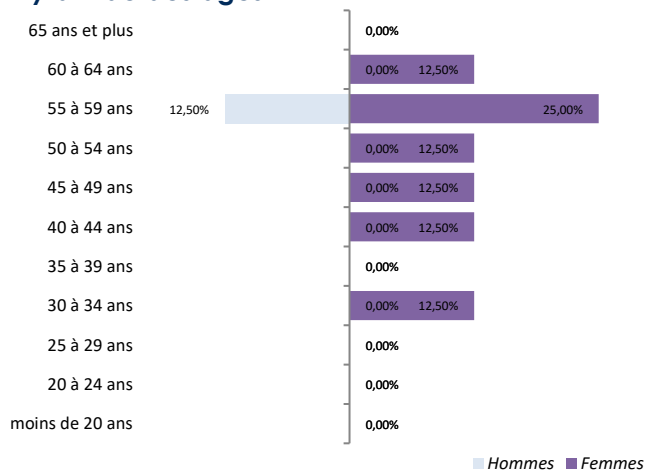
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	51,3
Contractuel sur emploi permanent	-
Emplois permanents	51,3

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 8,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	7,5
> Contractuels sur emploi permanent	0,0
> Contractuels sur emploi non permanent	1,1

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	0,4
Catégorie B	0,2
Catégorie C	7,0

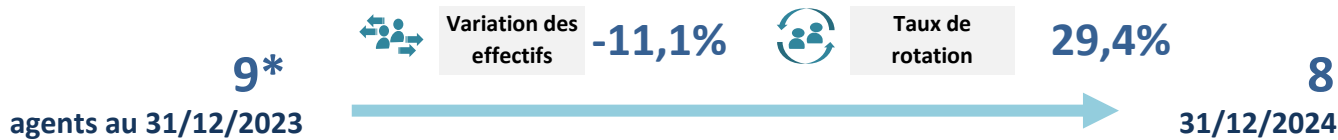
Positions particulières

0% 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



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

3 départs

2 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	33%
Mutation (changement de collectivité)	33%
Rupture conventionnelle	33%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	50%
Voie de mutation	50%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

25,0%

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

Part des agents avec avancement de grade

0,0%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne*

0,0%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanction 1er groupe	0	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

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 52% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	843 077 €	Charges de personnel*	438 493 €	➔	Soit 52,01 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 172 704 €
212 691 €	Primes 34 636 €
	SFT* 2 669 €
	HSC 0 €
	NBI* 2 682 €

**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	s	-	s	-	25 287 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	s	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	25 719 €	-
Moyenne toute filière	s	-	s	-	24 935 €	s

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 16,28 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	16,35%
Contractuels sur emploi permanent	0,00%
Emplois permanents	16,28%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ - heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes								
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	s	s	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	s	s	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	2 068 €	462 €	18%	s	s	-	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 28,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,84%	-	7,84%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,84%	-	7,84%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,84%	-	7,84%	0,00%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

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

➔ 72,73 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré

Type d'accident	Genre	Catégorie
0%	0%	0%



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

0 | 0,0%
Part des BOETH sur emploi permanent

Genre 0%



Statut 0%



Catégorie 0%



Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 4 975 €

Formations	0 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	4 975 €

- ▶ 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 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** ✓

Formation

➔ **38% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 42,9% Hommes 0,0%

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

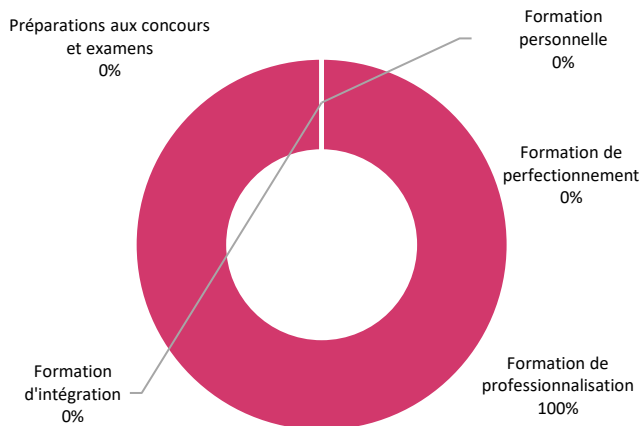


Le budget consacré à la formation est de 1 738 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	100,0%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ **Répartition selon le type de formation**



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	100,0%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ **Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité**

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	127 €
Nombre de bénéficiaires	-	3

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 n'a pas été concernée par des grèves**

➔ **La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives**

Nombre de réunions des instances

CST	0
CAP	0
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 : octobre 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*

75,0% | 6
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

9 | 229
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

31 952 €
3,79% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

7,8%

Compressible
Non compressible
Autres

0,0%
0,0%

7,8%

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.

Taux d'exposition

75,0%

Compressible
Non compressible
Autres

0,0%
0,0%

75,0%

Le taux d'exposition est de 75 %, cela signifie que 75 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

112,5%

Compressible
Non compressible
Autres

0,0%
0,0%

112,5%

Le taux de fréquence est de 113 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 113 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*

25,4

Compressible

25,44

Non compressible

0,00

Autre

0,00

L'indicateur de gravité est de 25, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 25 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

7,8%

Taux d'exposition

75,0%

Taux de fréquence

112,5%

Indice de gravité*

25,4

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

75,0%

6
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

9

229
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

0

Nombre d'agents absents

Taux d'exposition

Taux de fréquence

0

Nombre de jours d'absence

Indice de gravité*

*Durée moyenne des arrêts

Données absentéisme selon les tranches 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		
60 à 64 ans	8,8%	100,0%
55 à 59 ans	10,4%	66,7%
50 à 54 ans	0,0%	0,0%
45 à 49 ans	20,0%	100,0%
40 à 44 ans	2,2%	100,0%
35 à 39 ans		
30 à 34 ans	0,5%	100,0%
25 à 29 ans		
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 45 à 49 ans avec 20%
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 100%

Données absentéisme selon le motif d'absence (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	7,8%	112,5%	75,0%	25,4
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
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%	0,0%	0,0%	0,0

▶ Absences compressibles selon le nombre d'arrêt moyen par agent absent

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,5 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **7,8%**
- ▶ Taux d'exposition **75,0%**
- ▶ Taux de fréquence **112,5%**
- ▶ Gravité **25,4 jours par arrêt**
- ▶ **6** agents absents pour maladie ordinaire
6 fonctionnaires

Part des agents absents

75,0% | **6**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

9 | **229**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **75,00%** | Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **85,71%** | Hommes **0,00%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	8,8%
55 à 59 ans	10,4%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	20,0%
40 à 44 ans	2,2%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,5%
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 45 à 49 ans, soit 20%

Zoom sur les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,0%**
- ▶ Taux d'exposition **0,0%**
- ▶ Taux de fréquence **0,0%**
- ▶ Gravité **0,0**
- ▶ **0** agent absent suite à des accidents (service ou trajet)

Part des agents absents

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

Nombre d'arrêts

0 | **0**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **0,00%** | Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **0,00%** | Hommes **0,00%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

‣ Taux d'absentéisme	0,0%
‣ Taux d'exposition	0,0%
‣ Taux de fréquence	0,0%
‣ Gravité	0,0
‣ 0 agent absent	

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0 | 0
Nombre de jours d'absence

‣ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires

0,00%

Contractuels permanents

0,00%

Selon le genre

Femmes

0,00%

Hommes

0,00%

‣ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

Chiffres clés (emplois permanents)

‣ Taux d'absentéisme	0,0%
‣ Taux d'exposition	0,0%
‣ Taux de fréquence	0,0%

Part des agents absents

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

Zoom sur les absences pour "autres raisons" (hors moif syndical ou de représentation)

Chiffres clés (emplois permanents)

‣ Taux d'absentéisme	0,0%
‣ Taux d'exposition	0,0%
‣ Taux de fréquence	0,0%

Part des agents absents

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

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

‣ Taux d'absentéisme	0,0%
‣ Taux d'exposition	0,0%
‣ Taux de fréquence	0,0%
‣ Gravité	-
‣ 0 agent absent	

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0 | 0
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

Zoom sur la maladie ordinaire

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

Zoom sur 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

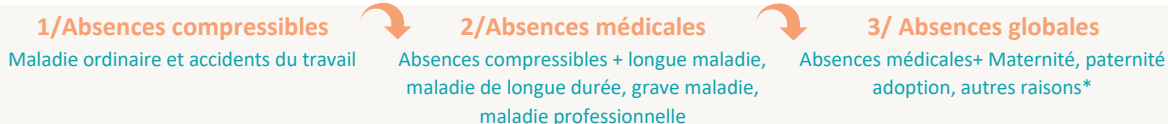
Nombre de jours d'absence: 0

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 oeuvre 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	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au } 31/12 \times 365)}$	<i>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.</i>

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	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au } 31/12)}$	<i>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.</i>
Taux de fréquence	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au } 31/12)}$	<i>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</i>
Gravité	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	<i>Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.</i>

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 : **octobre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

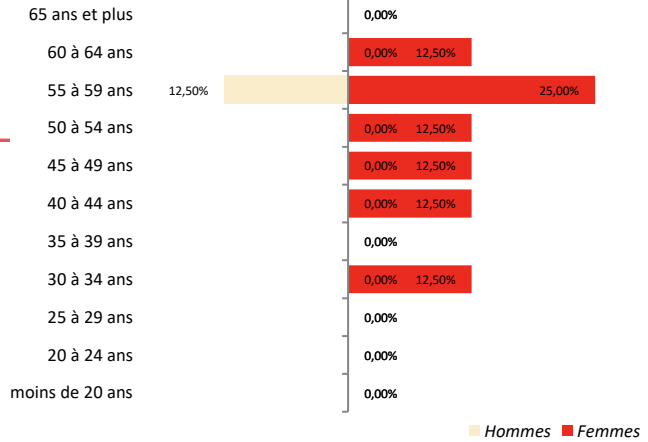
En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	51,3
Contractuels sur emploi permanent	-
Emplois permanents	51,3

En moyenne, les fonctionnaires ont 51 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
7,8%	75,0%	112,5%	25,4

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

75,0% | 6
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

9 | 229
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*

*Durée moyenne des arrêts

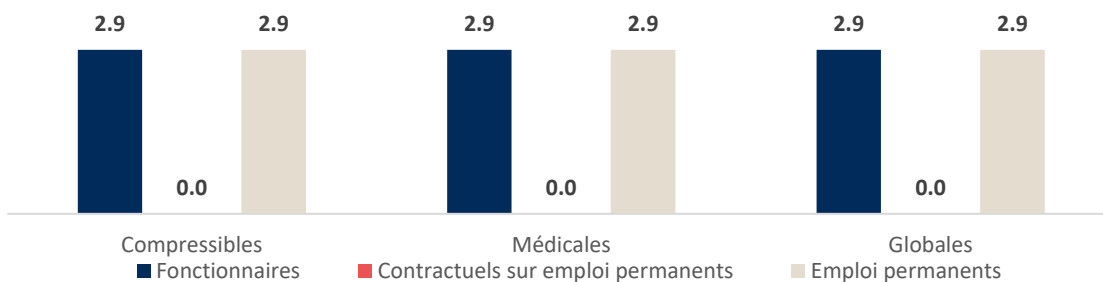
Part des agents absents

0 | 0
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0 | 0
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

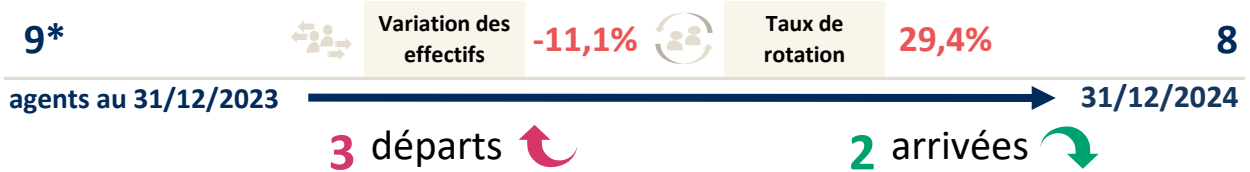
Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
-	-
Femmes	
Hommes	
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	-

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 29,4%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 0 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	0/0
Accident de trajet	0/0
Maladies professionnelles	0/0
ATI** au cours de l'année	0/0

** 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
-	-

Documents et démarches de prévention

- Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2018) ✓
- 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** ✓

- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

0 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

4 975 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

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

0 €

0

-

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

4 585 €

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...)

390 €

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

Femmes Hommes

Caégorie A

0

0

Catégorie B

0

0

Catégorie C

0

0

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année

0

Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

3

Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

- Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

– Droits sociaux

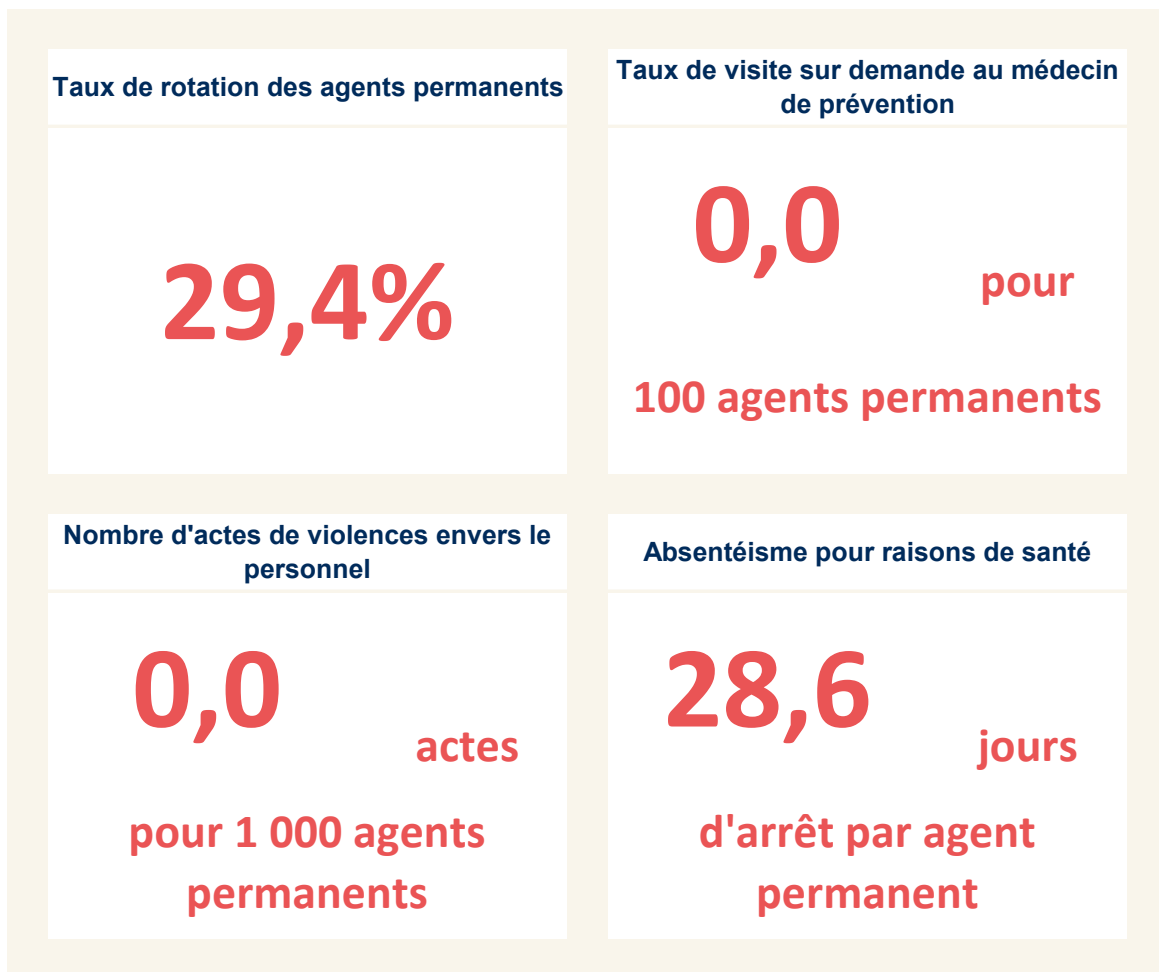
La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	0
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

Droits syndicaux

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Nombre d'heures effectivement utilisées	-

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



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 : **octobre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 1



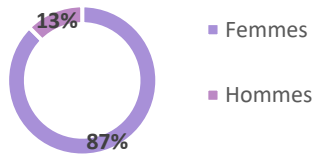
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 code général de la fonction publique.

- Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

➔ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 7 femmes et 1 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

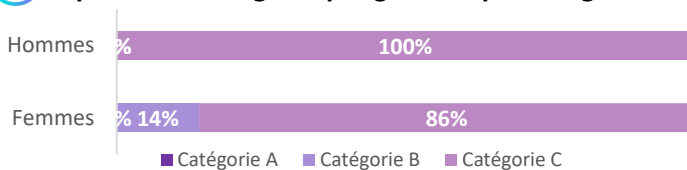
➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 1,0 fonctionnaire homme
- 6,5 fonctionnaires femmes
 - contractuels hommes
 - 0,0 contractuel femme

➔ Taux de féminisation par statut



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie

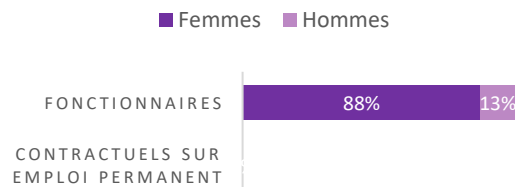


Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	
	Catégorie B	100%
	Catégorie C	86%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

➔ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des *

➔ Répartition par statut et par genre



100% Femmes <<< contractuelles permanentes

0% Hommes >>>

Parmi les femmes contractuelles :

100% Hommes <<< titulaires

Parmi les hommes contractuels :

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

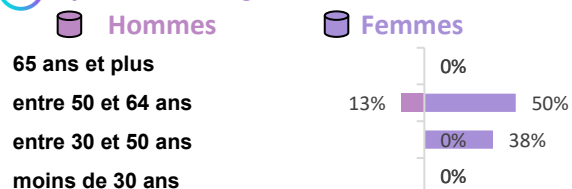
Filière	Femmes	Hommes
Administrative	100%	
Technique	75%	25%
Culturelle		
Sportive		
Sociale	100%	
Police municipale		
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation		
Incendie secours		

➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des *

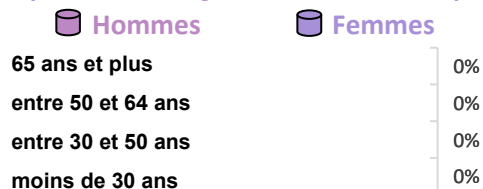
→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	50,4	-	50,4
Hommes	57,5	-	57,5

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

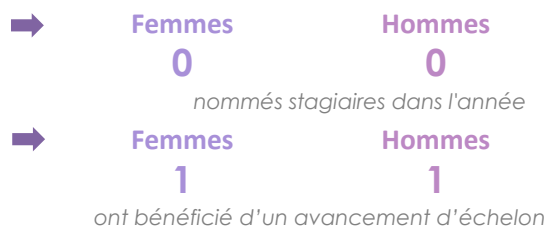
Vacataires	-
Saisonniers*	100%
Apprentis	-

*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

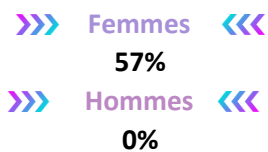
67% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



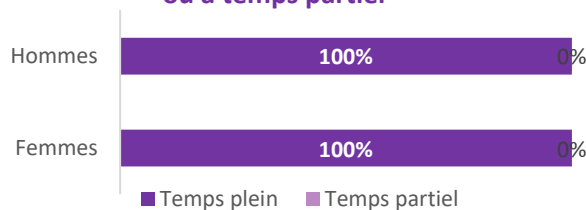
■ Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

→ 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)



Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	9,0%	0,0%
Ensemble	7,8%	7,8%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	9,0%	0,0%
Ensemble	7,8%	7,8%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,0%	0,0%
Ensemble	7,8%	7,8%

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		
Accidents de trajet		
ASA		
Grave maladie		
Longue, grave maladies		
Maladie longue durée		
Disponibilité d'office-santé		
Maladie ordinaire	7,8%	-
Maladie professionnelle		
Maternité et adoption		
Naissance ou adoption		

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

32,7 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

0,0 jour moyen d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

0 congé maternité ou adoption

0 congé paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

0 accident de travail

- Aucun accident de travail pour les femmes

- Aucun accident de travail pour les hommes

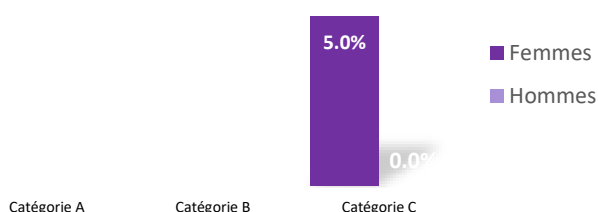
- Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des femmes.

- Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

3 départs en formation concernant des agents permanents

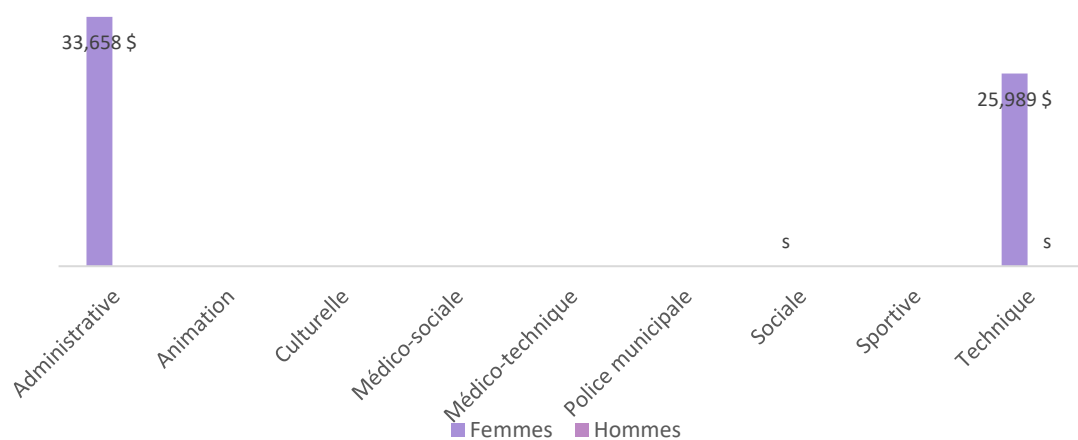
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



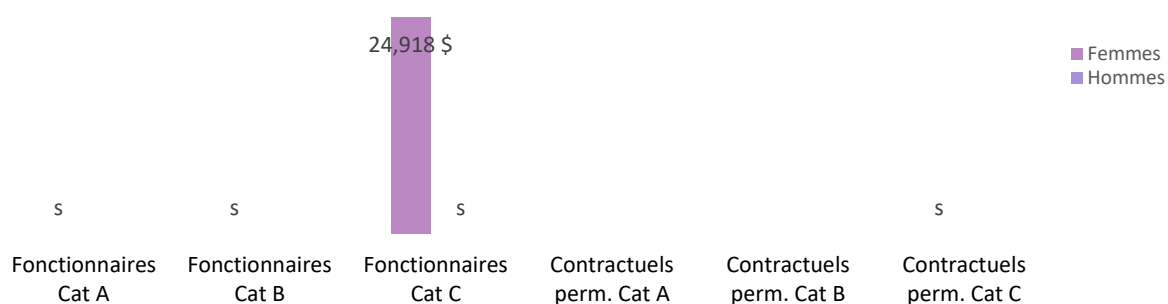
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

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	-	s	-	s	-	25 287 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	s	25 989 €

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	44 042 €	8 235 €	2 870 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	1 921 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	2 467 € ↗	-	-	2 250 €

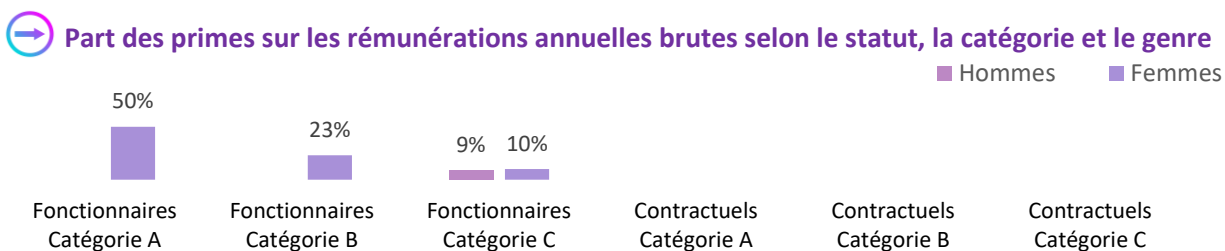
Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale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

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

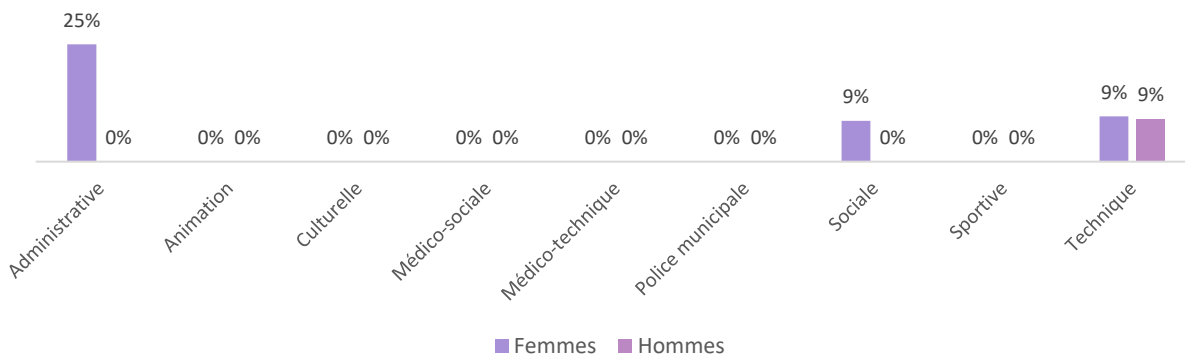
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	s	-	s	-	11%	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	s	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	9%	s

➔ RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)



→ 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						
	Catégorie A	Femmes			Hommes		
		Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Administrative	-	-	-	-	-	-	
Animation	-	-	-	-	-	-	
Culturelle	-	-	-	-	-	-	
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-	
Médico-technique	-	-	-	-	-	-	
Police municipale	-	-	-	-	-	-	
Sociale	-	-	-	-	-	-	
Sportive	-	-	-	-	-	-	
Technique	-	-	-	-	-	-	

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

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

Date de publication : **octobre 2025**



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

843 077 €

Charges de personnel

438 493 €

Part des charges de personnels

52,0%

0,9%

Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

212 691 €

Primes et indemnités versées

34 636 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires

0 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

2 682 €

Part des primes



16,3%

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

Rémunérations

(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

28 203 €

Contractuels permanents

-

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

s

Catégorie B

s

Catégorie C

24 919 €

Moyenne selon le genre

Hommes

s

Femmes

28 650 €

Moyenne globale

28 171 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

▸ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 28203 €

▸ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 24919 €

▸ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 28650 €

▸ La rémunération moyenne annuelle brute est de 28171 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

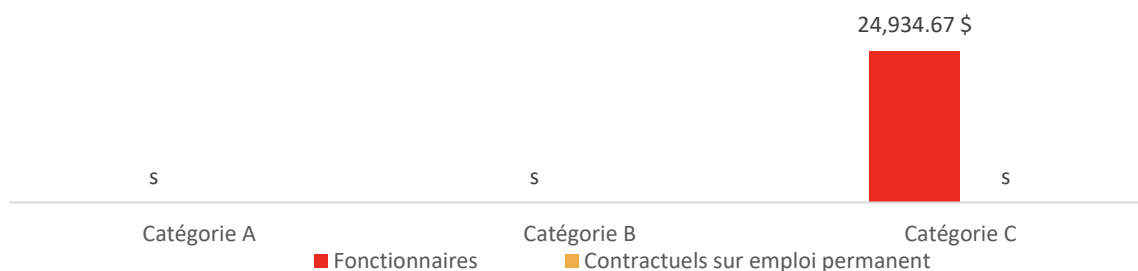
Catégorie A -

Catégorie B -

Catégorie C -0,5%

▸ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie C

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



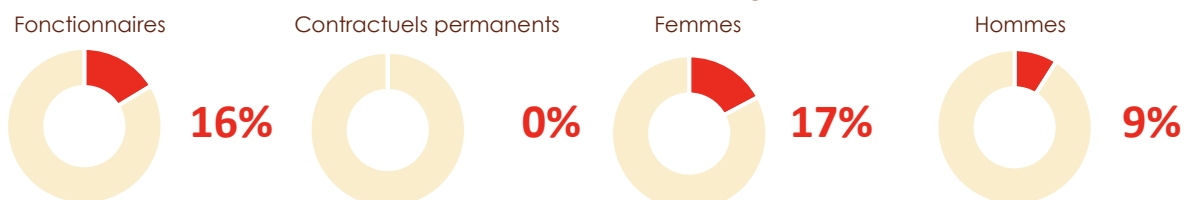
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

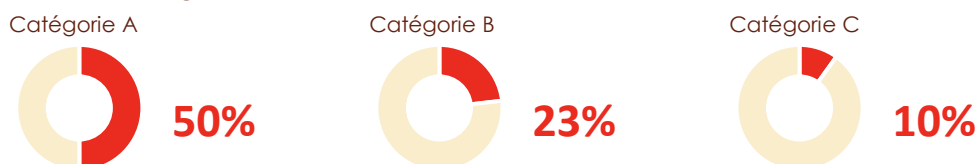
	Rémunération statutaire	172 704 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	34 636 €
	SFT*	2 669 €
	HSC	0 €
	NBI*	2 682 €
212 691 €		

*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	S	-	S	-	25 287 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	S	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	25 989 €	S
Moyenne toute filière	S	-	S	-	24 899 €	S

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	50,0%	0,0%	23,2%	0,0%	10,1%	9,0%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nb h.

-

Montant moyen d'IFSE par EPTR 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	44 042 €	7 059 €	2 387 €			
Sociale			1 585 €			
Technique			1 972 €			1 800 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative						
Sociale						
Technique						

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
Technique			172 €						44 €			

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 : **octobre 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service

Nombre d'accidents

0 | 0,0%
Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

0 | 0
Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

0

Filières	Hommes	Femmes	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	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

▶ Selon le genre

Femmes -

Hommes -

▶ Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet

Nombre d'accidents

0 | 0,0%
Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

0 | 0
Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

0

Filières	Hommes	Femmes	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	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

▶ Selon le genre

Femmes -

Hommes -

▶ Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-
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	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

▸ Selon le genre

Femmes -

Hommes -

▸ Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

- suite à une inaptitude liée à un
accident de travail ou une maladie
professionnelle

Périodes de préparation au reclassement

0

- % des propositions acceptées

demande

Demandes 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

Femmes

0

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

3

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

0

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

0

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

0

Mises en disponibilité d'office

0

Retraite pour invalidité

0

Licenciement pour inaptitude physique

0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

1

0
en ETPR

Assistants de prévention*

1

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

0

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

4 975 €

Dépenses liées à la prévention

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	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	4 585 €		
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...)	390 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2018)	✓
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

0

Nombre de réunions du FSSCT

0

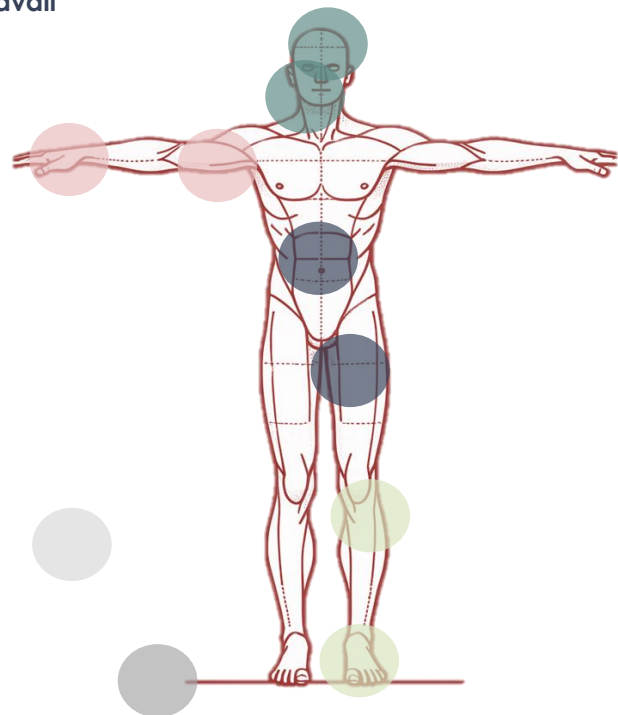
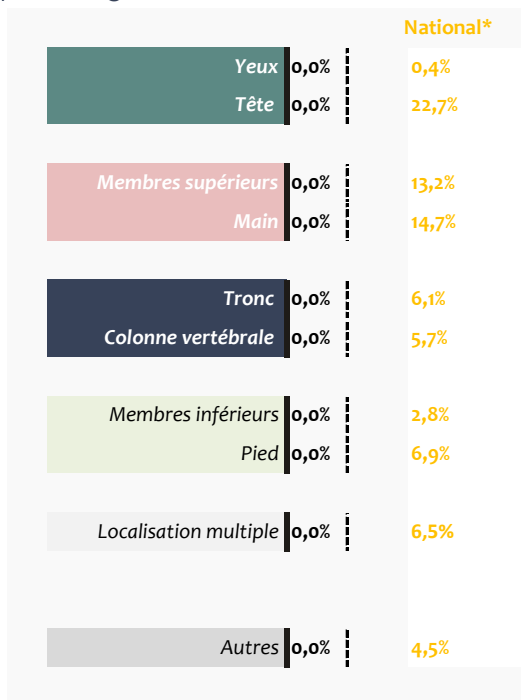
0
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

Principaux éléments matériels liés aux **accidents de travail**



Principales natures de lésions liées aux **accidents de travail**



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	x
Existence d'un diagnostic RPS	x
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	x
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✓
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	x
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
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	x
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	x
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	x
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	x
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	x
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	x

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 : **octobre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 1