

DÉPARTEMENT

DES

BOUCHES-DU-RHÔNE

ARRONDISSEMENT

D'ARLES

**DEL2025\_118**

**Objet : Présentation du Rapport  
Social Unique 2023**

RÉPUB  
LIBERTÉ

Envoyé en préfecture le 28/05/2025

Reçu en préfecture le 28/05/2025

Publié le 02/06/2025

ID : 013-200035087-20250522-DEL2025\_118-DE



**COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION  
TERRE DE PROVENCE**

**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL DE COMMUNAUTÉ  
SÉANCE DU 22 MAI 2025**

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt deux mai, à dix-huit heures trente, le Conseil de Communauté de TERRE DE PROVENCE AGGLOMÉRATION, dûment convoqué s'est réuni à la salle Frédéric Mistral à Maillane, au nombre prescrit par la loi en séance ordinaire sous la présidence de Mme Corinne CHABAUD.  
Date de convocation du Conseil de Communauté : 16 mai 2025.

**PRÉSENTS :**

**Pour la commune de Barbentane :** M. Jean-Christophe DAUDET, Mme Edith BIANCONE, M. Michel BLANC.  
**Pour la commune de Cabannes :** M. Gilles MOURGUES, Mme Josiane HAAS-FALANGA, M. François CHEILAN.  
**Pour la commune de Châteaurenard :** M. Marcel MARTEL, M. Éric CHAUVET, M. Jean-Pierre SEISSON, Mme Marina LUCIANI-RIPETTI.  
**Pour la commune d'Eyragues :** M. Michel GAVANON.  
**Pour la commune de Graveson :** M. Michel PÉCOUT, Mme Annie CORNILLE, M. Jean-Marc DI FÉLICE.  
**Pour la commune de Maillane :** M. Éric LECOFFRE, Mme Frédérique MARÈS.  
**Pour la commune de Mollégès :** Mme Corinne CHABAUD, M. Patrick MARCON.  
**Pour la commune de Noves :** M. Georges JULLIEN, M. Pierre FERRIER, M. Christian REY.  
**Pour la commune d'Orgon :** M. Serge PORTAL, Mme YTIER-CLARETON Angélique.  
**Pour la commune de Plan d'Orgon :** Mme Jocelyne COUDERC-VALLET  
**Pour la commune de Rognonas :** M. Yves PICARDA, M. Dominique ALIZARD  
**Pour la commune de Saint-Andiol :** M. Daniel ROBERT  
**Pour la commune de Verquières :** M. Jean-Marc MARTIN-TEISSERE

**ABSENTS AYANT DONNÉ POUVOIR :**

**Pour la commune de Châteaurenard :** Mme Solange PONCHON (*donne pouvoir à M. Éric CHAUVET*), Mme Adélaïde JARILLO (*donne pouvoir à M. Gilles MOURGUES*), M. Pierre-Hubert MARTIN (*donne pouvoir à M. Marcel MARTEL*), Mme Marie-Laurence ANZALONE (*donne pouvoir à M. Jean-Pierre SEISSON*), M. Cyril AMIEL (*donne pouvoir à Mme Marina LUCIANI-RIPETTI*), Mme Annie SALZE (*donne pouvoir à Mme Josiane HAAS-FALANGA*), M. Bernard REYNES (*donne pouvoir à M. Georges JULLIEN*), Mme Sylvie DIET-PENCHINAT (*donne pouvoir à M. Serge PORTAL*).  
**Pour la commune d'Eyragues :** M. Éric DELABRE (*donne pouvoir à M. Michel GAVANON*).  
**Pour la commune de Plan d'Orgon :** M. Jean-Louis LEPIAN (*donne pouvoir à Mme Jocelyne COUDERC-VALLET*).  
**Pour la commune de Rognonas :** Mme Cécile MONDET (*donne pouvoir à M. Yves PICARDA*).  
**Pour commune de Saint-Andiol :** Mme Sylvie CHABAS (*donne pouvoir à M. Daniel ROBERT*)

**ABSENTS :**

**Pour la commune d'Eyragues :** Mme Yvette POURTIER  
**Pour la commune de Noves :** Mme Édith LANDREAU

Secrétaire de séance : M. Éric LECOFFRE

Mme la Présidente expose que, créé par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique et codifié aux articles L231-1 à L 231-4 du Code général de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) s'est substitué au rapport sur l'état de la collectivité (REC) depuis le 1er janvier 2021. Il s'agit d'une obligation légale.

Ce rapport désormais élaboré chaque année, dresse un état des lieux de la situation du personnel dans la collectivité au 31 décembre 2023. Il récapitule des données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel.

Le Bureau Communautaire du 15 mai 2025 a émis un avis favorable.

Il est demandé au Conseil Communautaire de prendre acte de ce Rapport Social Unique 2023

Après exposé du rapporteur,

### LE CONSEIL DE COMMUNAUTÉ

**Vu** les articles L231-1 à L 231-4 du Code général de la fonction publique

**Vu** le rapport social unique,

**AYANT OUI** l'exposé du rapporteur et après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire

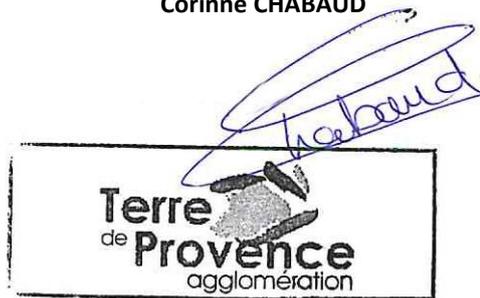
- **Donne acte** à Mme la Présidente de la présentation du rapport social unique 2023 annexé à la présente délibération.

**Ainsi fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits.**

Membres en exercice :	42
Votants :	40
Votes pour :	40
Votes contre :	0
Abstentions :	0

**Fait à Eyragues, le 22 mai 2025,**

Pour Extrait Conforme,  
**La Présidente,**  
**Corinne CHABAUD**





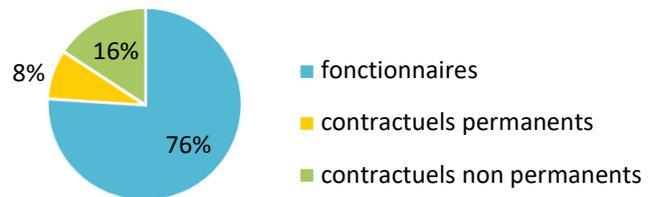
## CA "TERRE DE PROVENCE"

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion des Bouches du Rhône.

### Effectifs

#### ➔ 121 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 92 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 19 contractuels non permanents



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

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

#### ➔ Précisions emplois non permanents

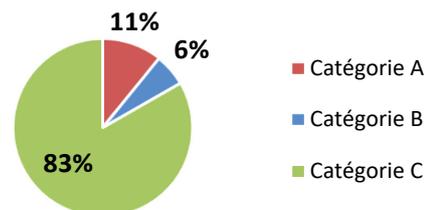
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

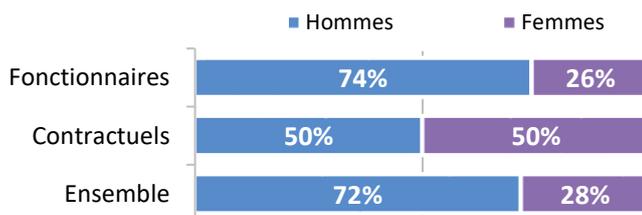
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	60%	30%
Technique	71%	40%	68%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	2%		2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut



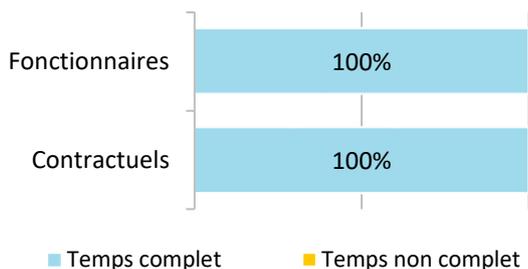
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	52%
Adjoints administratifs	20%
Agents de maîtrise	10%
Attachés	7%
Rédacteurs	4%

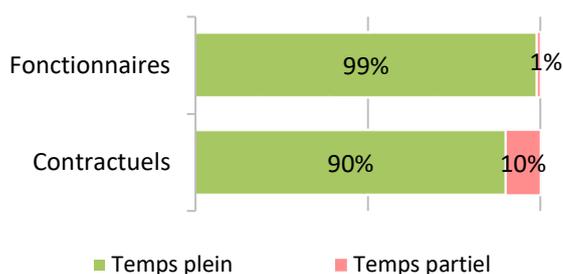


## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



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

0% des hommes à temps partiel  
 7% des femmes à temps partiel

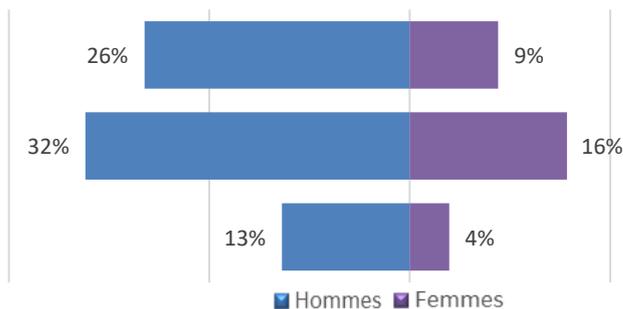
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,11
Contractuels permanents	38,00
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,41</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,13

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

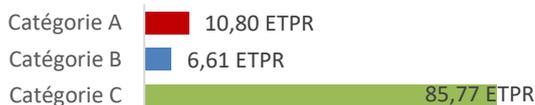
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 118,67 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 92,31 fonctionnaires
- > 10,87 contractuels permanents
- > 15,49 contractuels non permanents

215 979 heures travaillées rémunérées en 2023

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

### ➔ En 2023, 10 arrivées d'agents permanents et 14 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
106 agents	102 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	⬇	-28,6%
<b>Ensemble</b>	⬇	<b>-3,8%</b>

### ➔ Principales causes de départs permanents

Mutation	50%
Fin de contrats remplaçants	21%
Démission	14%
Départ à la retraite	14%

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

Arrivées de contractuels	60%
Voie de mutation	20%
Voie de détachement	20%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

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

Aucune nomination concerne des femmes

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

### ➔ 61 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

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

Aucune nomination concerne des femmes

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 14,31 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>37 175 357 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>5 320 508 €</b>	➔	<b>Soit 14,31 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 298 667 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>574 842 €</b>
Primes et indemnités versées :	744 855 €		
IFSE :	568 481 €		
CIA :	86 568 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	59 390 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	23 446 €		
Supplément familial de traitement :	23 306 €		
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	56 041 €	37 859 €	38 127 €		30 080 €	s
Technique	61 413 €		s	s	28 758 €	24 729 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation					28 483 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>58 822 €</b>	<b>37 859 €</b>	<b>39 407 €</b>	<b>s</b>	<b>29 086 €</b>	<b>24 655 €</b>

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

### La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,58 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>23,32%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>15,43%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>22,58%</b>

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 2502,03 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

### 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	20 959 €	808 €	4%	16 718 €	1 000 €	6%	10 211 €	397 €	4%	s		
Catégorie B	10 910 €	1 043 €	9%	s	s		s			s	s	
Catégorie C	4 785 €	746 €	13%	3 725 €	905 €	20%	785 €	700 €	47%	1 513 €	386 €	20%

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

## Absences

➔ En moyenne, 0,5 jour d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 0,5 jour d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,06%	4,05%	0,45%	2,24%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	0,13%	4,05%	0,51%	2,24%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,13%	9,73%	1,07%	2,34%

*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)
- ➔ 26,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 9,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 64 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

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

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

➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 31 800 €

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

Dernière mise à jour : 2021

## 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.

**4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

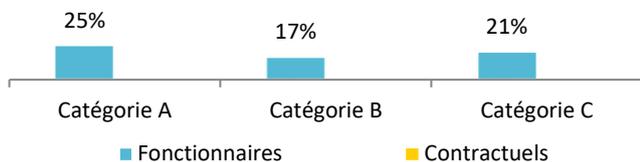
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C



## Formation

➔ En 2023, 18,6% 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 2023



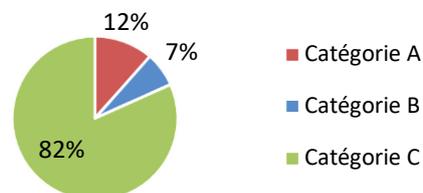
➔ 29 625 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation



➔ 104 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



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

Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	6 840 €
Montant moyen par bénéficiaire	228 €

## Relations sociales

➔ Jours de grève

7 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 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.