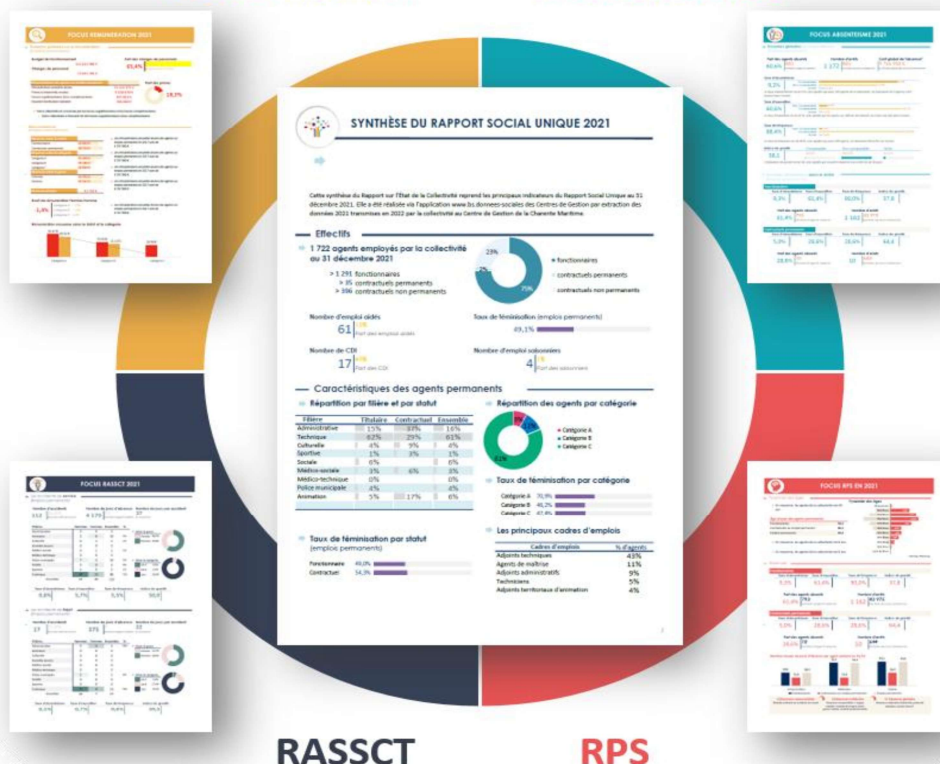


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE MAZAN

2024



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 10/12/2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le

ID : 084-218400729-20251217-DEL2025_12_02-DE



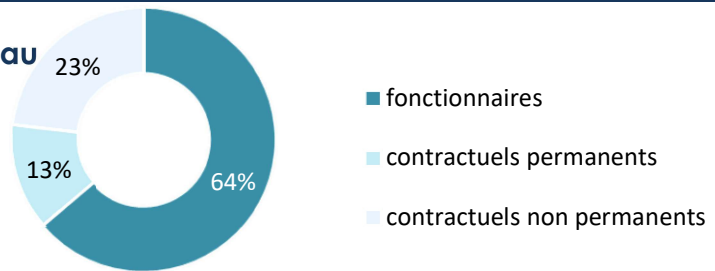
COMMUNE DE MAZAN

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

➔ 69 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 44 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 16 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

1 | 1%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

60,4%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

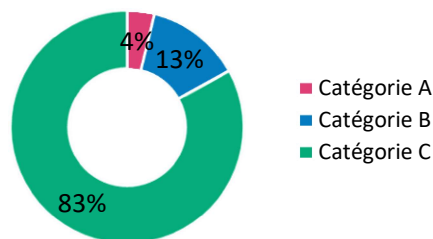
11 | 16%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	27%	44%	30%
Technique	43%	33%	42%
Culturelle	2%	22%	6%
Sociale	14%		11%
Police municipale	11%		9%
Animation	2%		2%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 50,0%

Catégorie B 42,9%

Catégorie C 63,6%

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	30%
Adjointes administratifs	21%
ASEM	11%
Agents de police municipale	8%
Agents de maîtrise	8%

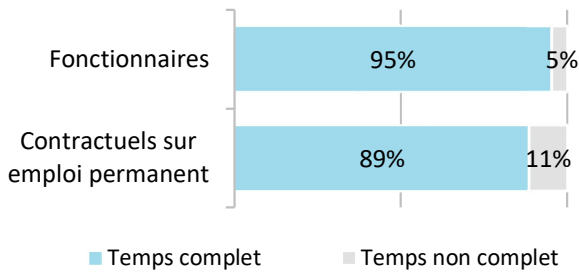
➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 59,1%

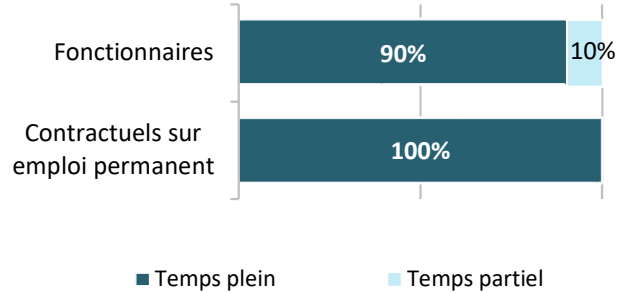
Contractuel 66,7%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



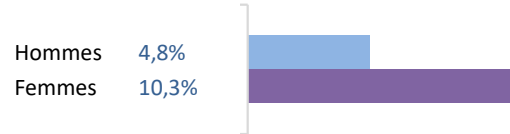
Répartition des agents à temps plein ou partiel



La filière concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	33,3%	Technique	33,3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



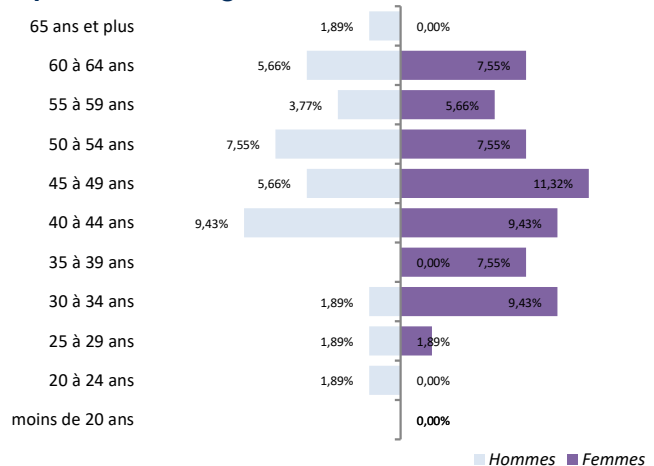
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Catégorie	Âge moyen
Fonctionnaires	46,9
Contractuels sur emploi permanent	46,9
Emplois permanents	46,9

Pyramide des âges

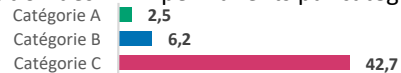


Équivalent temps plein rémunéré

63,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	44,8
> Contractuels sur emploi permanent	6,6
> Contractuels sur emploi non permanent	11,8

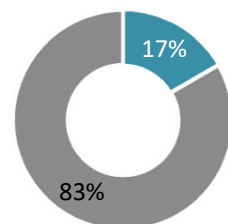
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

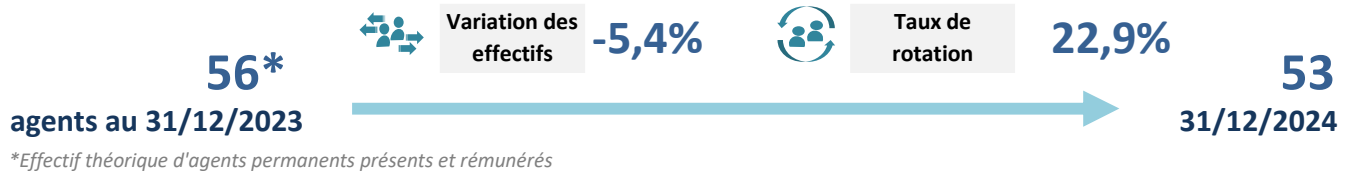
11,7% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



14 départs

11 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	43%
Départ à la retraite	21%
Mise en disponibilité sur demande	21%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)	7%
Mise en disponibilité de droit	7%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	36%
Remplaçants	27%
Voie de mutation	27%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

50,0%

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

Part des agents avec avancement de grade

13,6%

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

Part des agents avec promotion interne*

4,5%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	1	2
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)

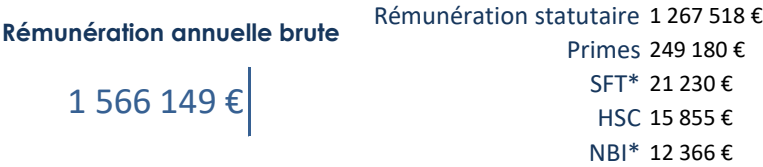
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 48% des dépenses de fonctionnement



Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



*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	41 754 €	S	29 998 €	S
Animation	-	-	S	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	S	S
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	S	-	35 193 €	-
Sociale	-	-	-	-	27 173 €	S
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	S	S	26 955 €	S
Moyenne toute filière	S	S	37 757 €	S	28 637 €	24 841 €

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 15,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	15,40%
Contractuels sur emploi permanent	18,90%
Emplois permanents	15,91%

- 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
- 710,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- 15 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

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	-	-		S	S		S	S		S	S	
Catégorie B	10 214 €	674 €	6%	10 480 €	1 100 €	9%	S	S		S	S	
Catégorie C	3 089 €	375 €	11%	2 754 €	373 €	12%	1 675 €	177 €	10%	S	S	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

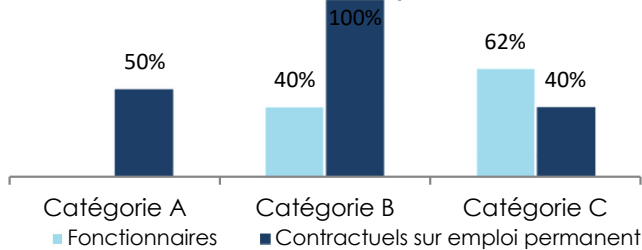
Formation

➔ 58% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 71,9%

Hommes 38,1%

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

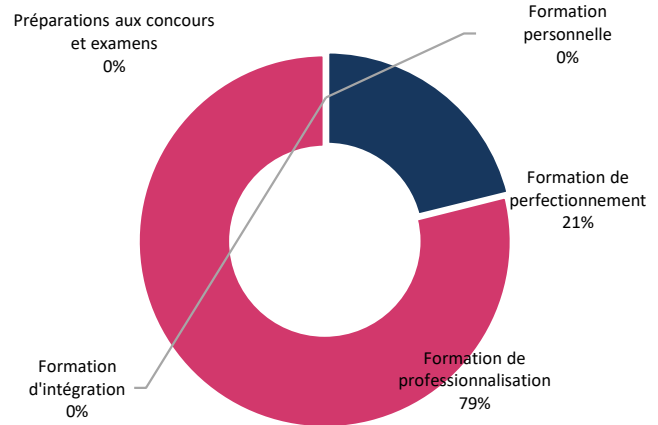


Le budget consacré à la formation est de **39 716 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	38,8%
Autres organismes	53,8%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	4,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	3,0%

➔ Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	76,6%
Autres organismes	23,4%
Collectivité	0,0%
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	57 €	59 €
Nombre de bénéficiaires	17	19

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%

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Précisions méthodologiques

1 Formules 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

2 Formules 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 : décembre 2025

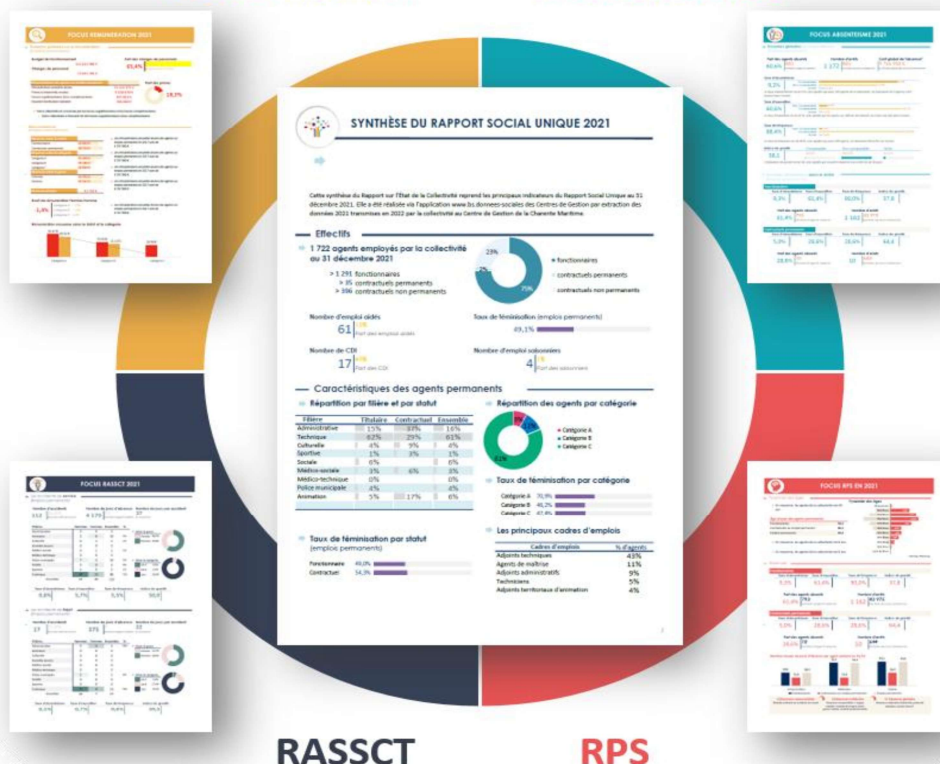
Version 1

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE MAZAN

2024



**DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION**

Date de publication : 10/12/2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le

ID : 084-218400729-20251217-DEL2025_12_02-DE



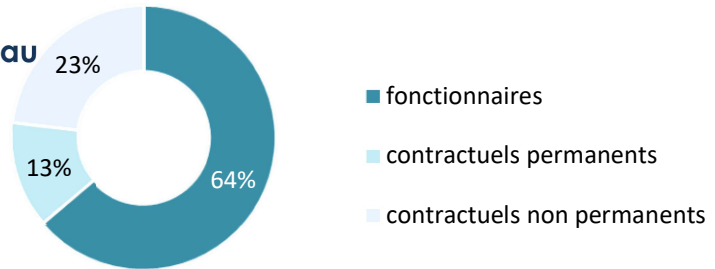
COMMUNE DE MAZAN

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

➔ 69 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 44 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 16 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

1 | 1%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

60,4%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

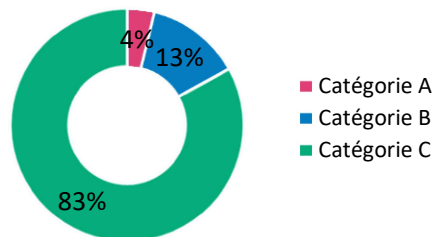
11 | 16%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	27%	44%	30%
Technique	43%	33%	42%
Culturelle	2%	22%	6%
Sociale	14%		11%
Police municipale	11%		9%
Animation	2%		2%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 50,0%

Catégorie B 42,9%

Catégorie C 63,6%

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	30%
Adjointes administratifs	21%
ASEM	11%
Agents de police municipale	8%
Agents de maîtrise	8%

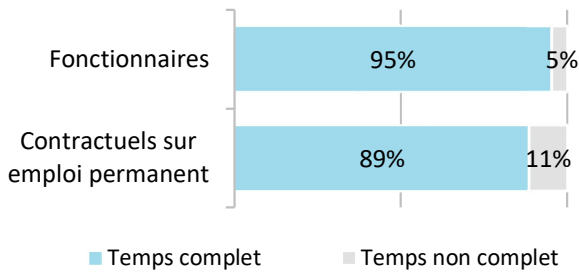
➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 59,1%

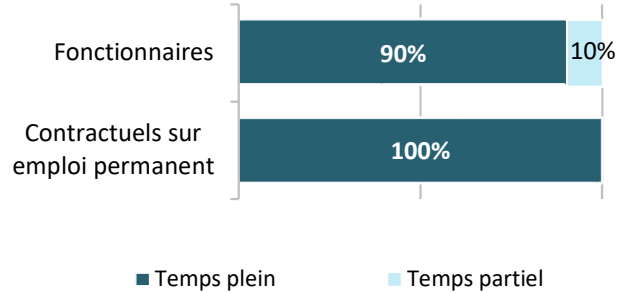
Contractuel 66,7%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



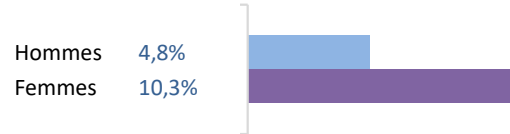
Répartition des agents à temps plein ou partiel



La filière concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	33,3%	Technique	33,3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



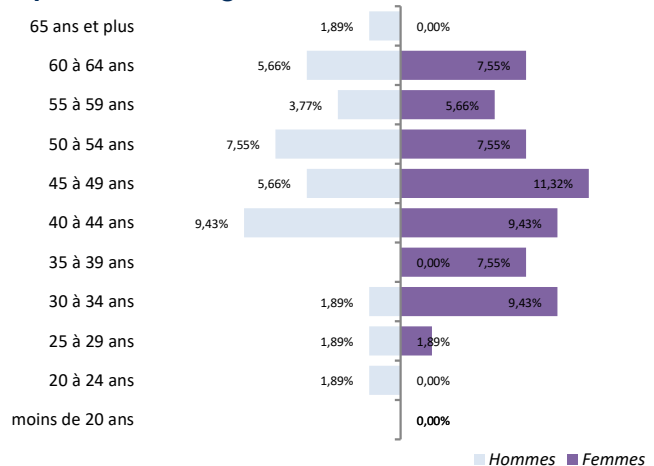
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Catégorie	Âge moyen
Fonctionnaires	46,9
Contractuels sur emploi permanent	46,9
Emplois permanents	46,9

Pyramide des âges

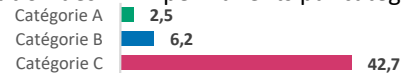


Équivalent temps plein rémunéré

63,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	44,8
> Contractuels sur emploi permanent	6,6
> Contractuels sur emploi non permanent	11,8

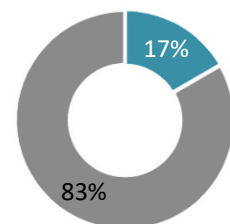
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

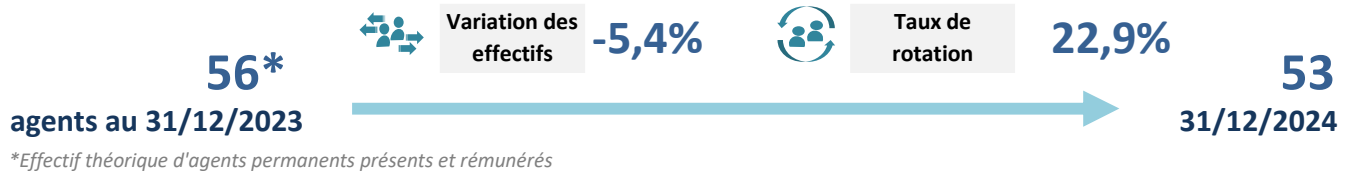
11,7% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



14 départs

11 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	43%
Départ à la retraite	21%
Mise en disponibilité sur demande	21%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)	7%
Mise en disponibilité de droit	7%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	36%
Remplaçants	27%
Voie de mutation	27%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

50,0%

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

Part des agents avec avancement de grade

13,6%

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

Part des agents avec promotion interne*

4,5%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	1	2
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)

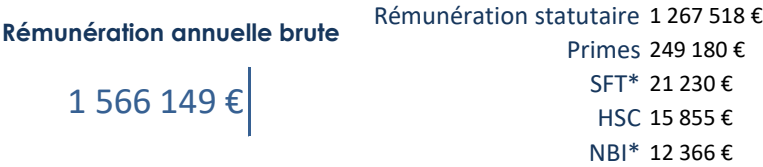
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 48% des dépenses de fonctionnement



Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



*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	41 754 €	S	29 998 €	S
Animation	-	-	S	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	S	S
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	S	-	35 193 €	-
Sociale	-	-	-	-	27 173 €	S
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	S	S	26 955 €	S
Moyenne toute filière	S	S	37 757 €	S	28 637 €	24 841 €

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 15,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	15,40%
Contractuels sur emploi permanent	18,90%
Emplois permanents	15,91%

- 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
- 710,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- 15 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

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	-	-		S	S		S	S		S	S	
Catégorie B	10 214 €	674 €	6%	10 480 €	1 100 €	9%	S	S		S	S	
Catégorie C	3 089 €	375 €	11%	2 754 €	373 €	12%	1 675 €	177 €	10%	S	S	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

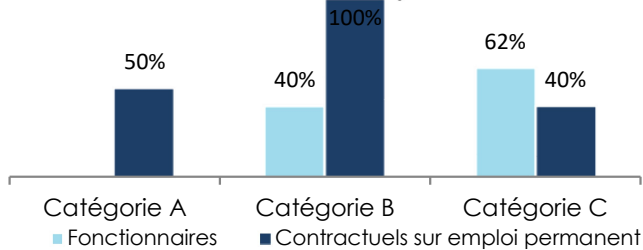
Formation

➔ 58% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 71,9%

Hommes 38,1%

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

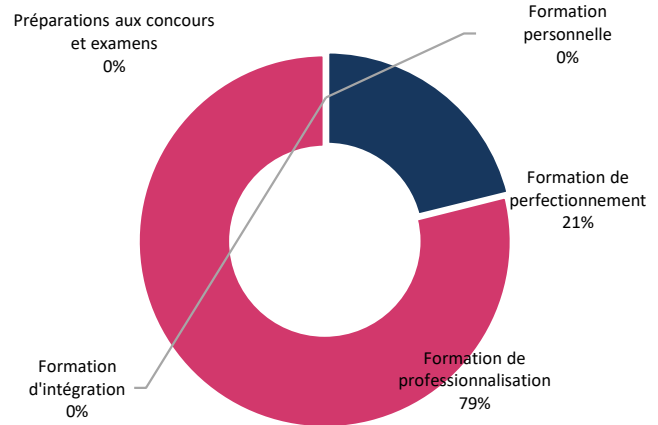


Le budget consacré à la formation est de **39 716 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	38,8%
Autres organismes	53,8%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	4,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	3,0%

➔ Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	76,6%
Autres organismes	23,4%
Collectivité	0,0%
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	57 €	59 €
Nombre de bénéficiaires	17	19

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%

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Précisions méthodologiques

1 Formules 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

2 Formules 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 : décembre 2025

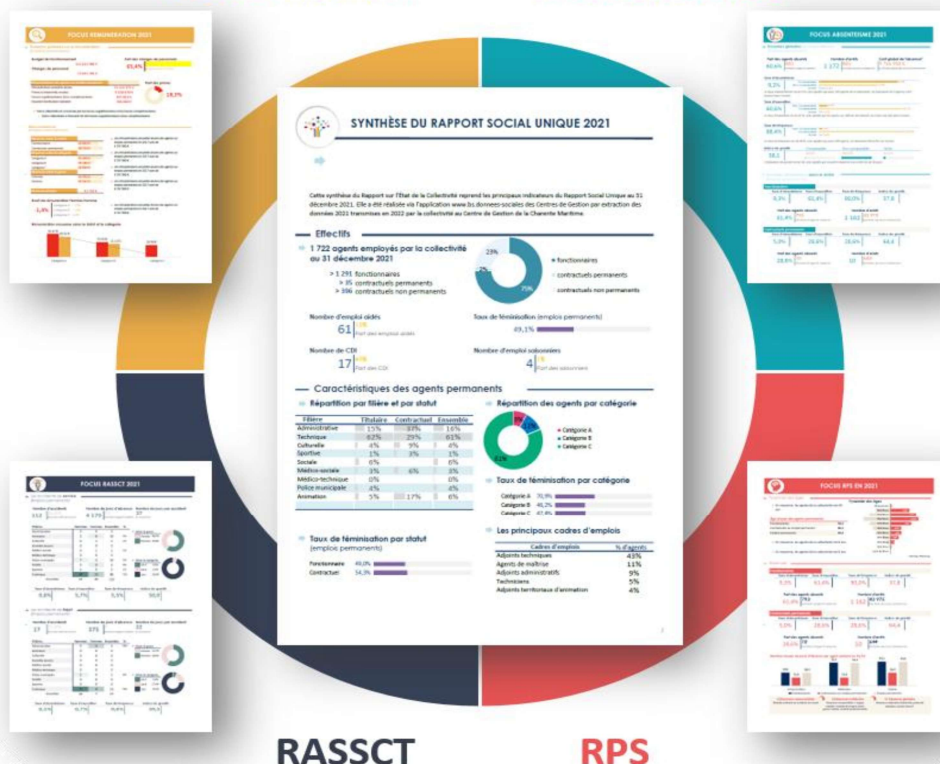
Version 1

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE MAZAN

2024



**DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION**

Date de publication : 10/12/2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le

ID : 084-218400729-20251217-DEL2025_12_02-DE



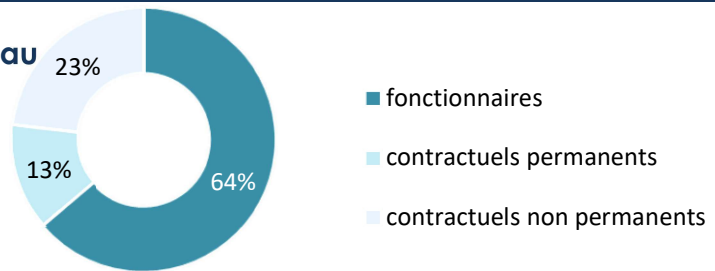
COMMUNE DE MAZAN

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

➔ 69 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 44 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 16 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

1 | 1%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

60,4%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

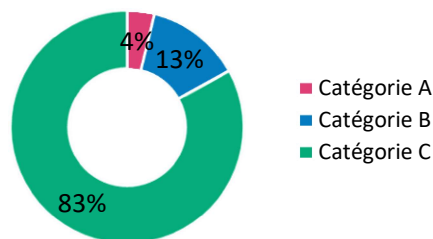
11 | 16%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	27%	44%	30%
Technique	43%	33%	42%
Culturelle	2%	22%	6%
Sociale	14%		11%
Police municipale	11%		9%
Animation	2%		2%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 50,0%

Catégorie B 42,9%

Catégorie C 63,6%

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	30%
Adjointes administratifs	21%
ASEM	11%
Agents de police municipale	8%
Agents de maîtrise	8%

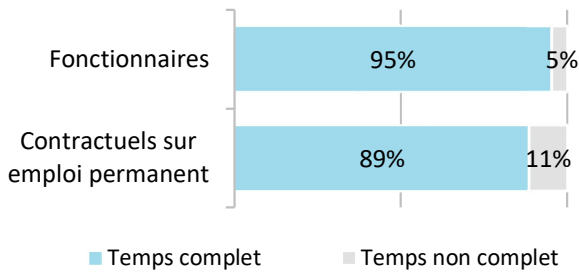
➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 59,1%

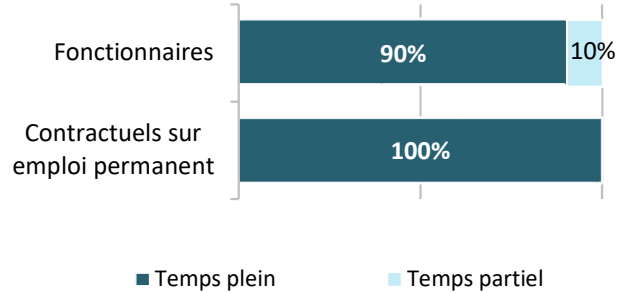
Contractuel 66,7%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



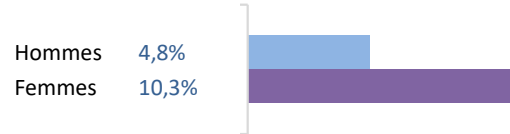
Répartition des agents à temps plein ou partiel



La filière concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	33,3%	Technique	33,3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



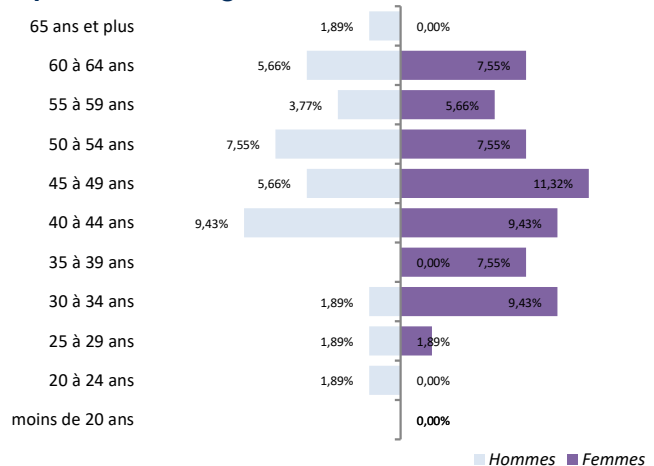
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Catégorie	Âge moyen
Fonctionnaires	46,9
Contractuels sur emploi permanent	46,9
Emplois permanents	46,9

Pyramide des âges

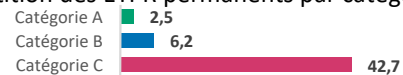


Équivalent temps plein rémunéré

63,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	44,8
> Contractuels sur emploi permanent	6,6
> Contractuels sur emploi non permanent	11,8

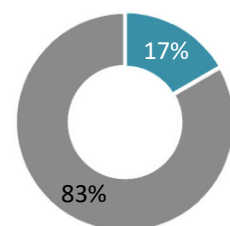
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

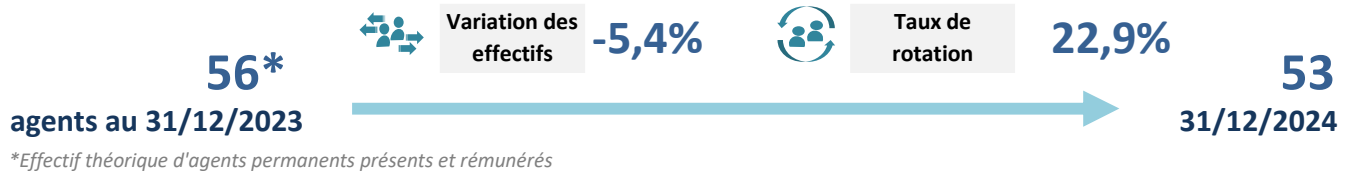
11,7% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



14 départs

11 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	43%
Départ à la retraite	21%
Mise en disponibilité sur demande	21%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)	7%
Mise en disponibilité de droit	7%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	36%
Remplaçants	27%
Voie de mutation	27%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

50,0%

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

Part des agents avec avancement de grade

13,6%

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

Part des agents avec promotion interne*

4,5%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	1	2
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)

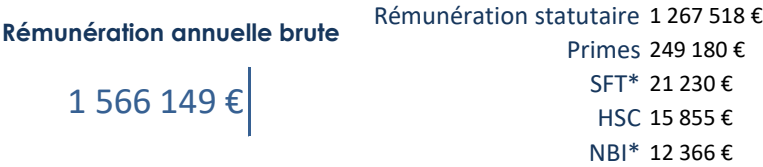
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 48% des dépenses de fonctionnement



Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



*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	41 754 €	S	29 998 €	S
Animation	-	-	S	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	S	S
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	S	-	35 193 €	-
Sociale	-	-	-	-	27 173 €	S
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	S	S	26 955 €	S
Moyenne toute filière	S	S	37 757 €	S	28 637 €	24 841 €

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 15,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	15,40%
Contractuels sur emploi permanent	18,90%
Emplois permanents	15,91%

- 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
- 710,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- 15 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

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	-	-		S	S		S	S		S	S	
Catégorie B	10 214 €	674 €	6%	10 480 €	1 100 €	9%	S	S		S	S	
Catégorie C	3 089 €	375 €	11%	2 754 €	373 €	12%	1 675 €	177 €	10%	S	S	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 35 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 35 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)	9,60%	0,79%	8,10%	1,18%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,60%	0,79%	8,10%	1,18%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,13%	0,91%	9,40%	1,40%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

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

➔ 47,83 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ 4 accidents du travail déclarés

7,5 accidents du travail pour 100 agents permanents

18 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 75% des accidents du travail concernent la filière Technique

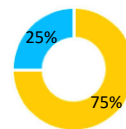
Filière

75%

25%

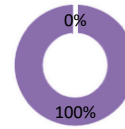
■ Technique ■ Sociale ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Type d'accident



Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Handicap

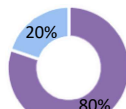
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

5 | 9,4%
Part des BOETH sur emploi permanent

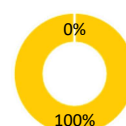
Genre

Femmes
Hommes



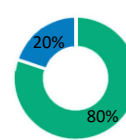
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 16 861 €

Formations 300 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 16 561 €

- 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 ✓

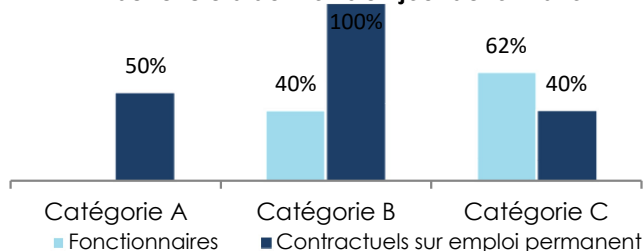
Formation

➔ 58% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 71,9%

Hommes 38,1%

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

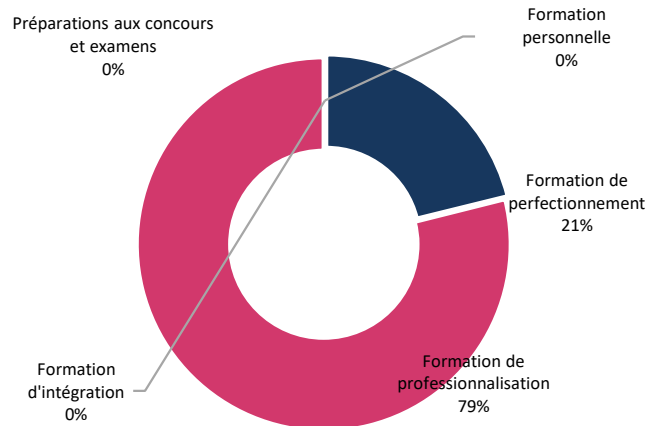


Le budget consacré à la formation est de **39 716 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	38,8%
Autres organismes	53,8%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	4,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	3,0%

➔ Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	76,6%
Autres organismes	23,4%
Collectivité	0,0%
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	57 €	59 €
Nombre de bénéficiaires	17	19

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%

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Précisions méthodologiques

1 Formules 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

2 Formules 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 : décembre 2025

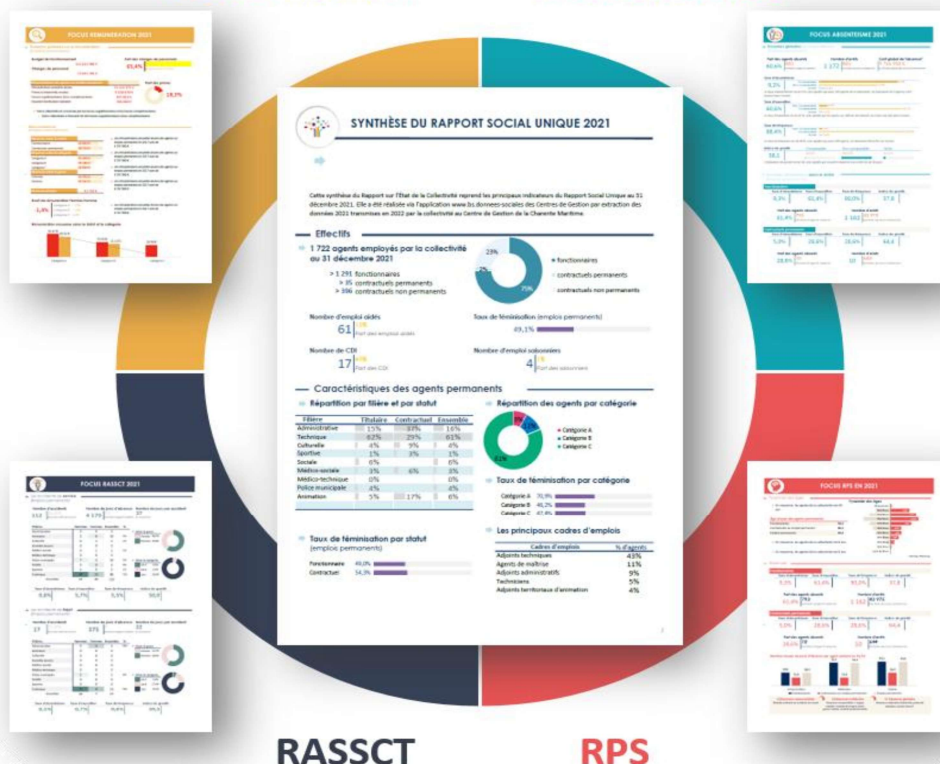
Version 1

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE MAZAN

2024



**DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION**

Date de publication : 10/12/2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le

ID : 084-218400729-20251217-DEL2025_12_02-DE



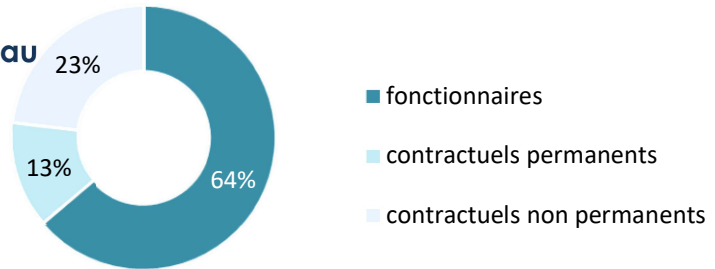
COMMUNE DE MAZAN

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

➔ 69 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 44 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 16 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

1 | 1%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

60,4%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

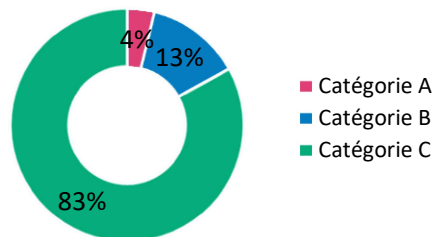
11 | 16%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	27%	44%	30%
Technique	43%	33%	42%
Culturelle	2%	22%	6%
Sociale	14%		11%
Police municipale	11%		9%
Animation	2%		2%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	50,0%	
Catégorie B	42,9%	
Catégorie C	63,6%	

➔ Les principaux cadres d'emplois

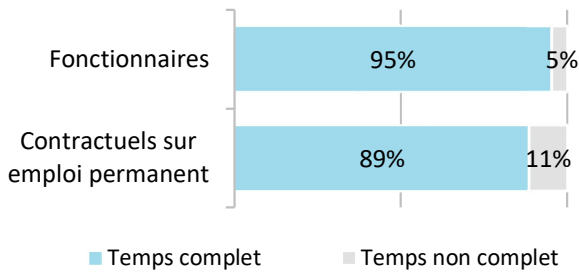
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	30%
Adjointes administratifs	21%
ASEM	11%
Agents de police municipale	8%
Agents de maîtrise	8%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

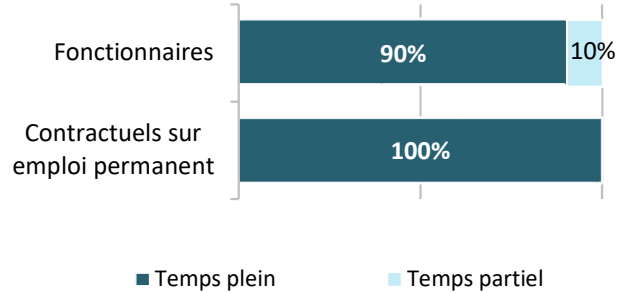
Fonctionnaire	59,1%	
Contractuel	66,7%	

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



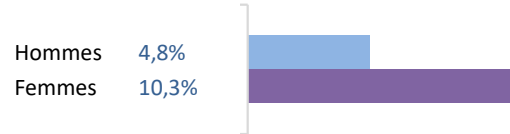
Répartition des agents à temps plein ou partiel



La filière concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	33,3%	Technique	33,3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



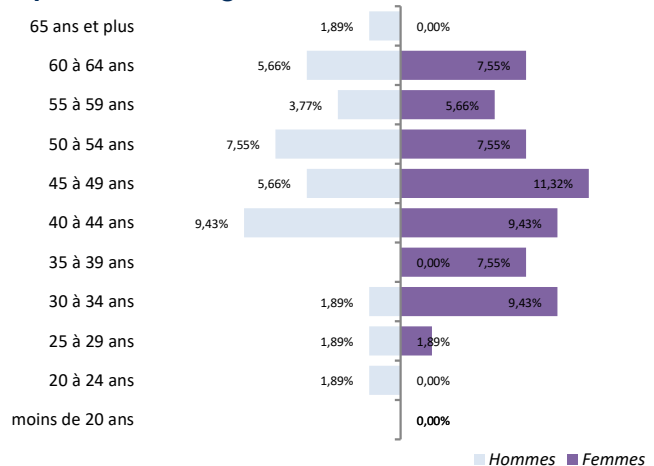
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,9
Contractuels sur emploi permanent	46,9
Emplois permanents	46,9

Pyramide des âges

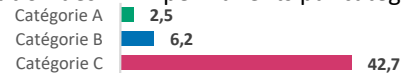


Équivalent temps plein rémunéré

63,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	44,8
> Contractuels sur emploi permanent	6,6
> Contractuels sur emploi non permanent	11,8

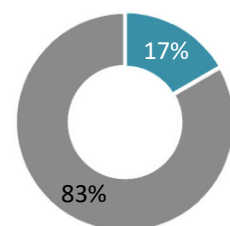
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

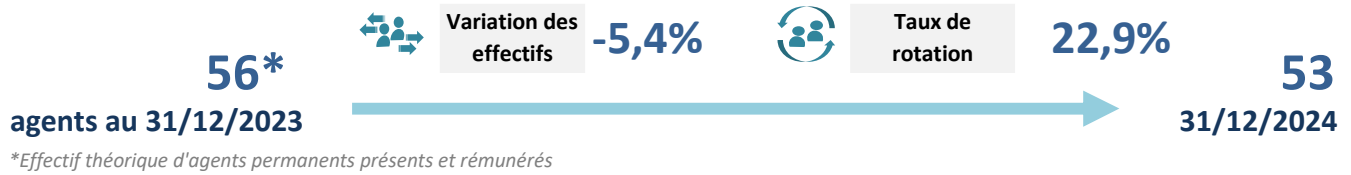
11,7% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



14 départs

11 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	43%
Départ à la retraite	21%
Mise en disponibilité sur demande	21%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)	7%
Mise en disponibilité de droit	7%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	36%
Remplaçants	27%
Voie de mutation	27%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon
50,0%

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

Part des agents avec avancement de grade
13,6%

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

Part des agents avec promotion interne*
4,5%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	1	2
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)

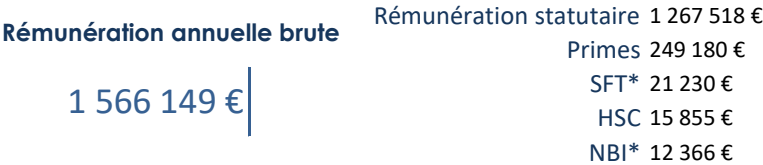
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 48% des dépenses de fonctionnement



Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



*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	41 754 €	S	29 998 €	S
Animation	-	-	S	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	S	S
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	S	-	35 193 €	-
Sociale	-	-	-	-	27 173 €	S
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	S	S	26 955 €	S
Moyenne toute filière	S	S	37 757 €	S	28 637 €	24 841 €

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 15,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	15,40%
Contractuels sur emploi permanent	18,90%
Emplois permanents	15,91%

- 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
- 710,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- 15 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

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	-	-		S	S		S	S		S	S	
Catégorie B	10 214 €	674 €	6%	10 480 €	1 100 €	9%	S	S		S	S	
Catégorie C	3 089 €	375 €	11%	2 754 €	373 €	12%	1 675 €	177 €	10%	S	S	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

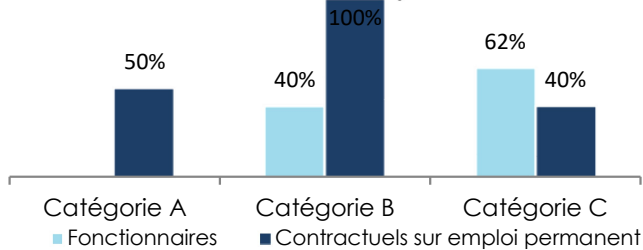
Formation

➔ 58% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 71,9%

Hommes 38,1%

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

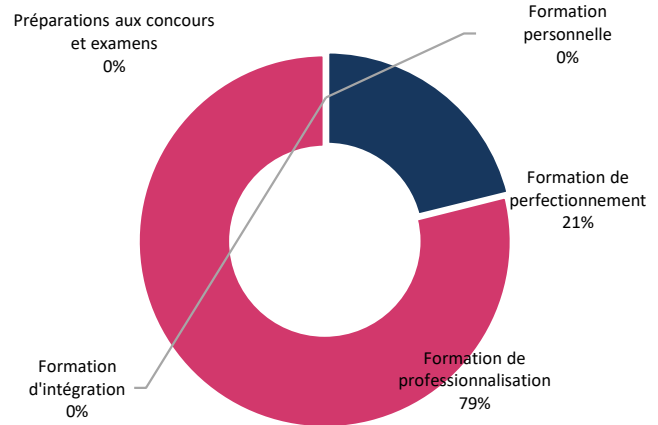


Le budget consacré à la formation est de **39 716 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	38,8%
Autres organismes	53,8%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	4,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	3,0%

➔ Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	76,6%
Autres organismes	23,4%
Collectivité	0,0%
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	57 €	59 €
Nombre de bénéficiaires	17	19

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%

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Précisions méthodologiques

1 Formules 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

2 Formules 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 : décembre 2025

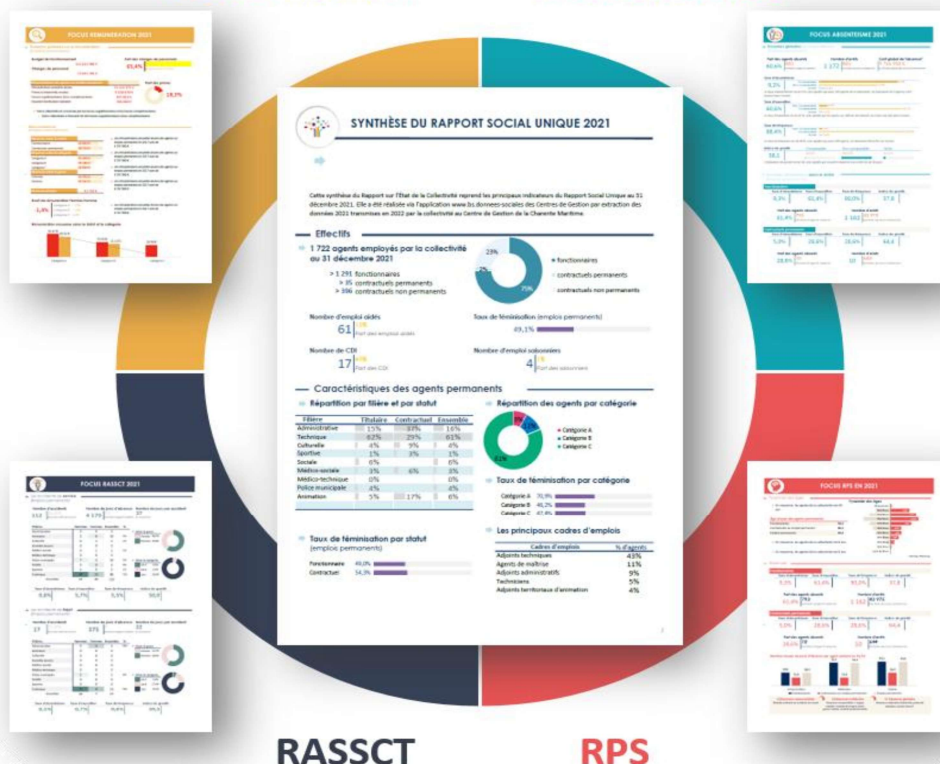
Version 1

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE MAZAN

2024



**DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION**

Date de publication : 10/12/2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le

ID : 084-218400729-20251217-DEL2025_12_02-DE



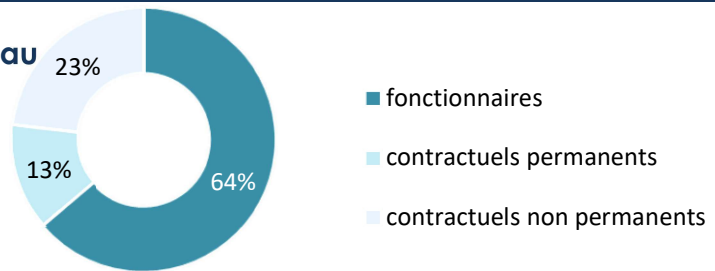
COMMUNE DE MAZAN

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

➔ 69 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 44 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 16 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

1 | 1%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

60,4%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

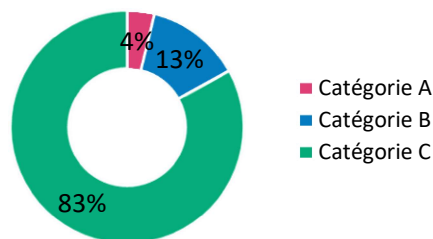
11 | 16%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	27%	44%	30%
Technique	43%	33%	42%
Culturelle	2%	22%	6%
Sociale	14%		11%
Police municipale	11%		9%
Animation	2%		2%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 50,0%

Catégorie B 42,9%

Catégorie C 63,6%

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	30%
Adjointes administratifs	21%
ASEM	11%
Agents de police municipale	8%
Agents de maîtrise	8%

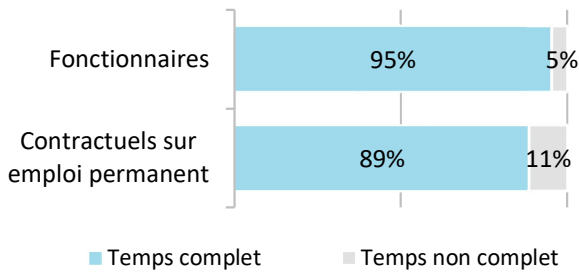
➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 59,1%

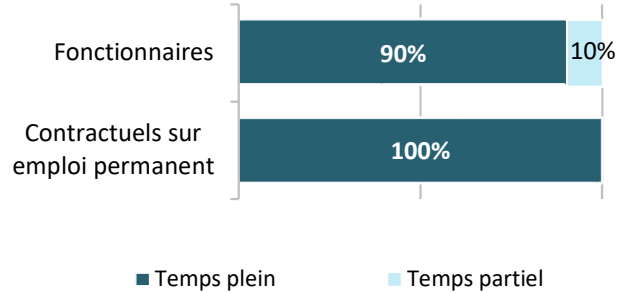
Contractuel 66,7%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



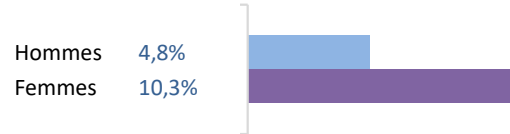
Répartition des agents à temps plein ou partiel



La filière concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	33,3%	Technique	33,3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



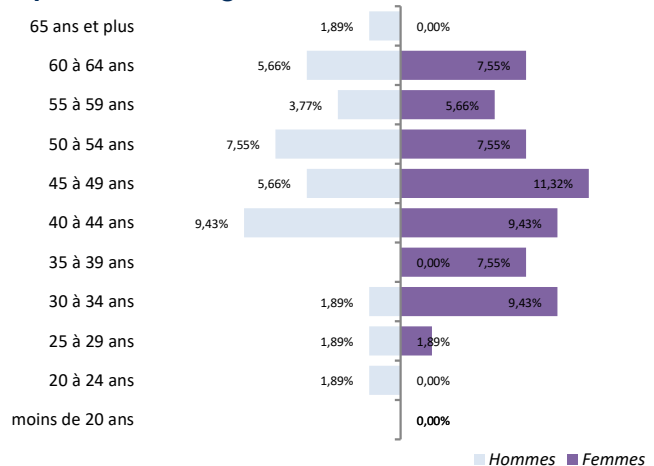
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Catégorie	Âge moyen
Fonctionnaires	46,9
Contractuels sur emploi permanent	46,9
Emplois permanents	46,9

Pyramide des âges

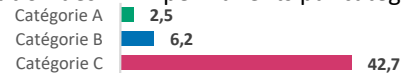


Équivalent temps plein rémunéré

63,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	44,8
> Contractuels sur emploi permanent	6,6
> Contractuels sur emploi non permanent	11,8

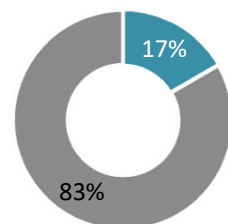
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

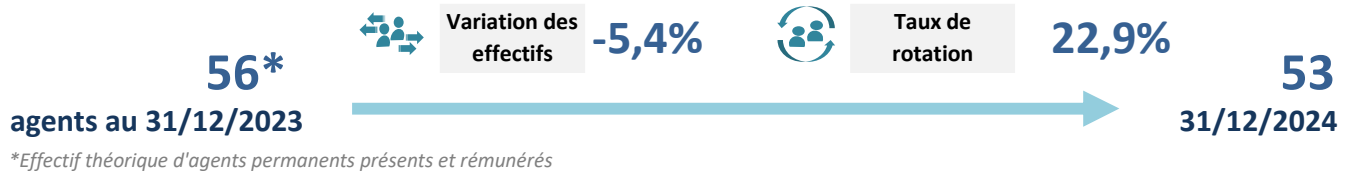
11,7% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



14 départs

11 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	43%
Départ à la retraite	21%
Mise en disponibilité sur demande	21%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)	7%
Mise en disponibilité de droit	7%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	36%
Remplaçants	27%
Voie de mutation	27%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

50,0%

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

Part des agents avec avancement de grade

13,6%

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

Part des agents avec promotion interne*

4,5%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	1	2
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)

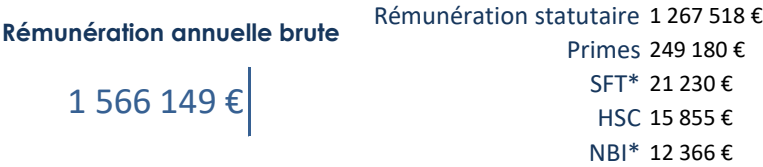
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 48% des dépenses de fonctionnement



Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



*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	41 754 €	S	29 998 €	S
Animation	-	-	S	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	S	S
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	S	-	35 193 €	-
Sociale	-	-	-	-	27 173 €	S
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	S	S	26 955 €	S
Moyenne toute filière	S	S	37 757 €	S	28 637 €	24 841 €

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 15,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	15,40%
Contractuels sur emploi permanent	18,90%
Emplois permanents	15,91%

- 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
- 710,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- 15 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

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	-	-		S	S		S	S		S	S	
Catégorie B	10 214 €	674 €	6%	10 480 €	1 100 €	9%	S	S		S	S	
Catégorie C	3 089 €	375 €	11%	2 754 €	373 €	12%	1 675 €	177 €	10%	S	S	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 35 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 35 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)	9,60%	0,79%	8,10%	1,18%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,60%	0,79%	8,10%	1,18%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,13%	0,91%	9,40%	1,40%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

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

➔ 47,83 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ 4 accidents du travail déclarés

7,5 accidents du travail pour 100 agents permanents

18 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 75% des accidents du travail concernent la filière Technique

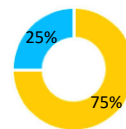
Filière

75%

25%

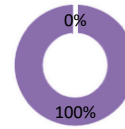
■ Technique ■ Sociale ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Type d'accident



Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Handicap

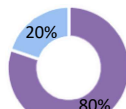
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

5 | 9,4%
Part des BOETH sur emploi permanent

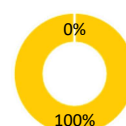
Genre

Femmes
Hommes



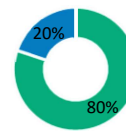
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 16 861 €

Formations 300 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 16 561 €

- 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 ✓

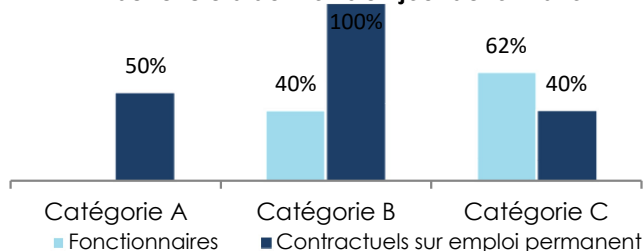
Formation

➔ 58% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 71,9%

Hommes 38,1%

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

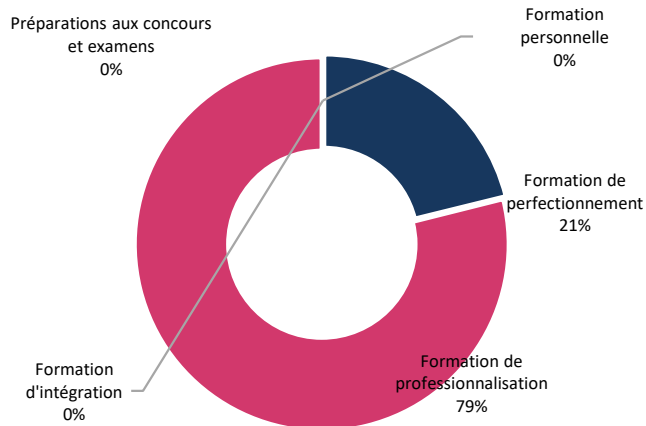


Le budget consacré à la formation est de **39 716 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	38,8%
Autres organismes	53,8%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	4,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	3,0%

➔ Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	76,6%
Autres organismes	23,4%
Collectivité	0,0%
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	57 €	59 €
Nombre de bénéficiaires	17	19

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%

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Précisions méthodologiques

1 Formules 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

2 Formules 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 : décembre 2025

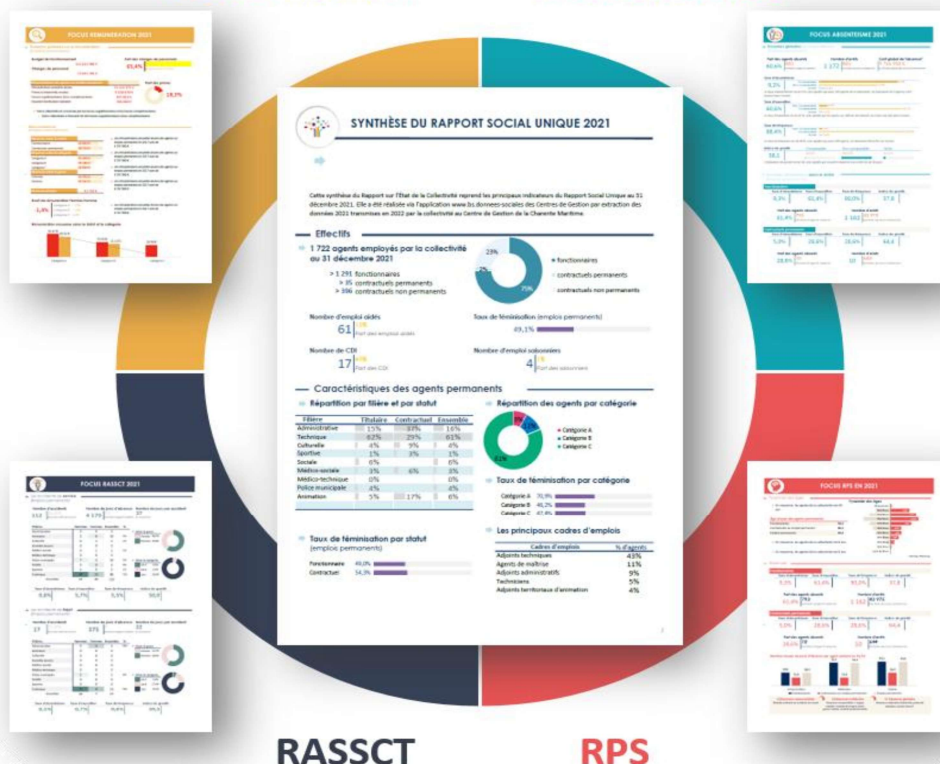
Version 1

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE MAZAN

2024



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 10/12/2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 19/12/2025

Reçu en préfecture le 19/12/2025

Publié le

ID : 084-218400729-20251217-DEL2025_12_02-DE



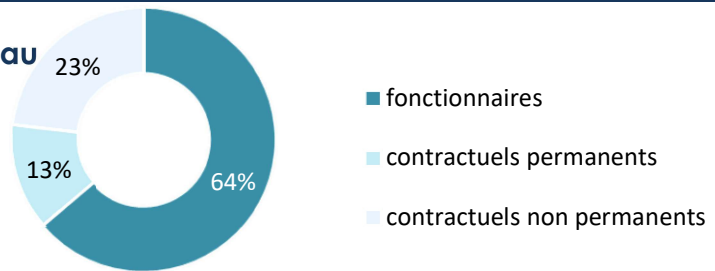
COMMUNE DE MAZAN

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

➔ 69 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 44 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 16 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

1 | 1%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

60,4%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

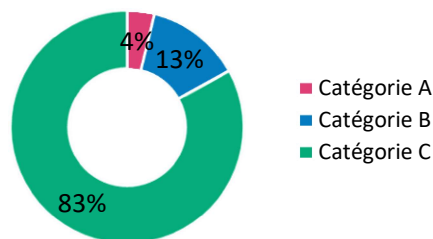
11 | 16%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	27%	44%	30%
Technique	43%	33%	42%
Culturelle	2%	22%	6%
Sociale	14%		11%
Police municipale	11%		9%
Animation	2%		2%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 50,0%

Catégorie B 42,9%

Catégorie C 63,6%

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	30%
Adjointes administratifs	21%
ASEM	11%
Agents de police municipale	8%
Agents de maîtrise	8%

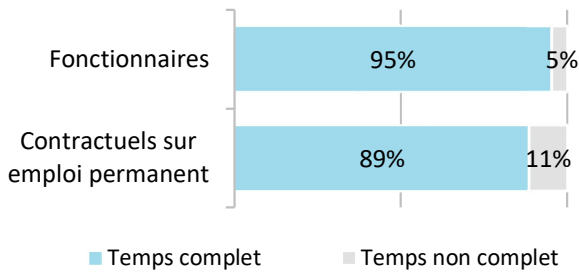
➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 59,1%

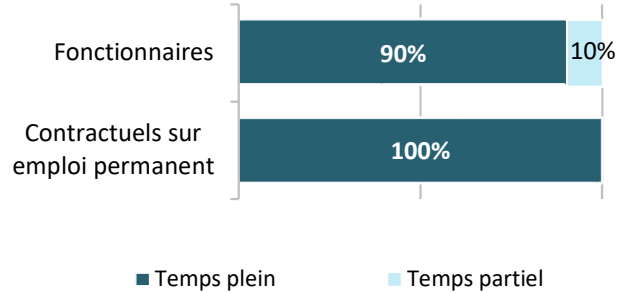
Contractuel 66,7%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



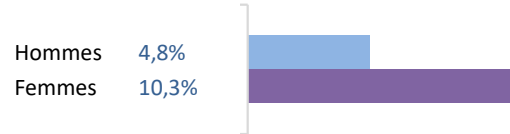
Répartition des agents à temps plein ou partiel



La filière concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	33,3%	Technique	33,3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



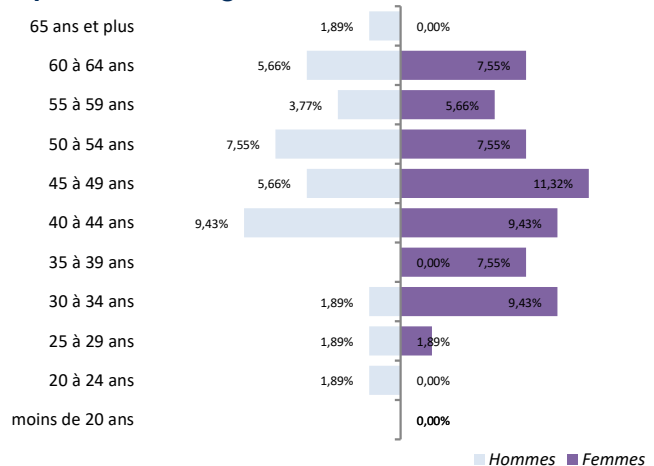
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Catégorie	Âge moyen
Fonctionnaires	46,9
Contractuels sur emploi permanent	46,9
Emplois permanents	46,9

Pyramide des âges

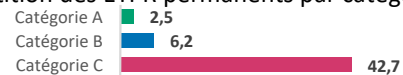


Équivalent temps plein rémunéré

63,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	44,8
> Contractuels sur emploi permanent	6,6
> Contractuels sur emploi non permanent	11,8

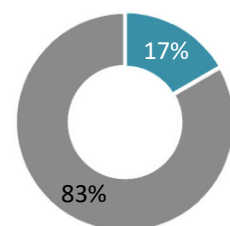
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

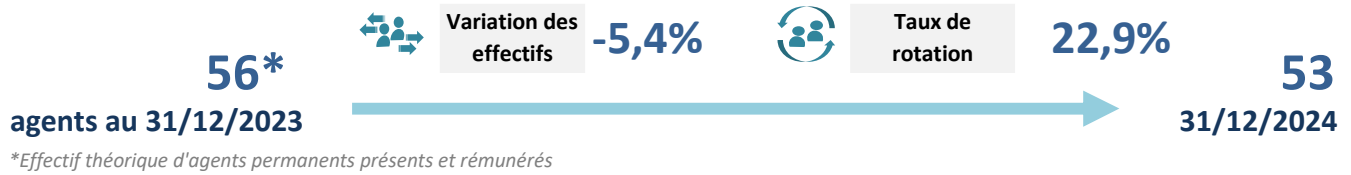
11,7% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



14 départs

11 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	43%
Départ à la retraite	21%
Mise en disponibilité sur demande	21%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)	7%
Mise en disponibilité de droit	7%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	36%
Remplaçants	27%
Voie de mutation	27%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

50,0%

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

Part des agents avec avancement de grade

13,6%

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

Part des agents avec promotion interne*

4,5%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	1	2
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)

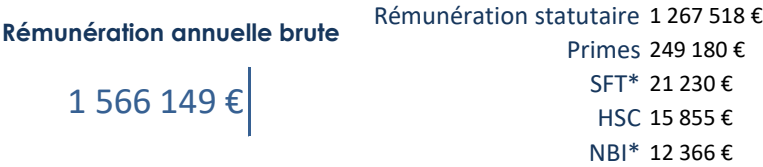
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 48% des dépenses de fonctionnement



Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



*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	41 754 €	S	29 998 €	S
Animation	-	-	S	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	S	S
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	S	-	35 193 €	-
Sociale	-	-	-	-	27 173 €	S
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	S	S	26 955 €	S
Moyenne toute filière	S	S	37 757 €	S	28 637 €	24 841 €

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 15,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	15,40%
Contractuels sur emploi permanent	18,90%
Emplois permanents	15,91%

- 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
- 710,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- 15 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

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	-	-		S	S		S	S		S	S	
Catégorie B	10 214 €	674 €	6%	10 480 €	1 100 €	9%	S	S		S	S	
Catégorie C	3 089 €	375 €	11%	2 754 €	373 €	12%	1 675 €	177 €	10%	S	S	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

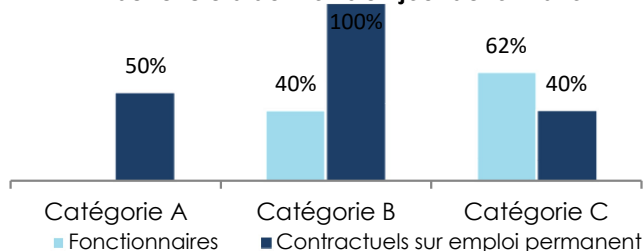
Formation

➔ 58% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 71,9%

Hommes 38,1%

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

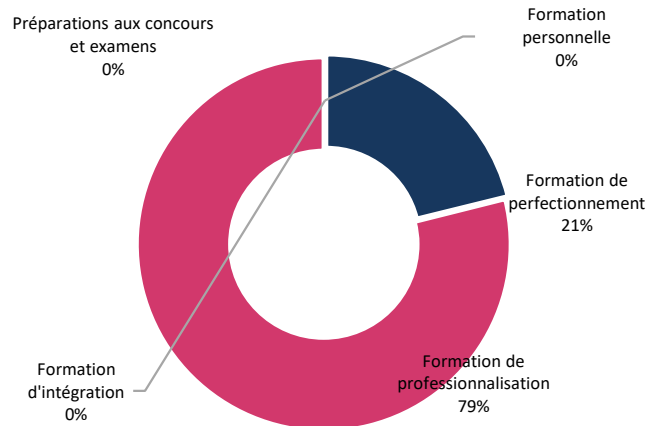


Le budget consacré à la formation est de **39 716 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	38,8%
Autres organismes	53,8%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	4,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	3,0%

➔ Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	76,6%
Autres organismes	23,4%
Collectivité	0,0%
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	57 €	59 €
Nombre de bénéficiaires	17	19

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%

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Précisions méthodologiques

1 Formules 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

2 Formules 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 : décembre 2025

Version 1