

COMMUNE D'ORAISON
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
SEANCE ORDINAIRE DU 11 FEVRIER 2026

Le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni le 11 février 2026 à 19h00, dans la salle du conseil municipal, sous la présidence de Monsieur Benoît Gauvan, Maire d'Oraison.

Nombre de Conseillers
En exercice : 29
Présents : 23
Pouvoirs : 4
Suffrages exprimés : 27
Date de la convocation : 14/01/2026

Etaient présents : Tous les membres en exercice sauf :
M. Dominique Colleaux, pouvoir à Mme Nathalie Ballot
M. Frédéric Amaral, pouvoir à M. le Maire
Mme Angélique Bonnafoux, pouvoir à Mme Marion Marchal
Mme Eva Teichmann, pouvoir à Mme Valérie Brennus
Mme Frédérique Papegaey, excusée
Mme Christelle Berteau, absente

Secrétaire de Séance : Mme Emilie Negro

OBJET : PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

N° 11/2026

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L231-1 à L231-4,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales fixant les conditions et les modalités de la mise en œuvre du RSU ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu l'avis du Comité social territorial émis lors de sa réunion du 3 février 2026,

Vu le rapport social unique 2024, joint en annexe,

Considérant 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 de l'année écoulée.

Il récapitule des données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel telles que les effectifs, le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, la formation et les droits sociaux selon une liste d'indicateurs déterminée, à partir desquels peuvent être établies les lignes directrices de gestion qui définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale.

**LE CONSEIL MUNICIPAL
APRES EN AVOIR DELIBERE,
A L'UNANIMITE**

- **PREND** acte de la présentation du rapport social unique de la commune d'Oraison portant sur l'année 2024 et de l'avis favorable émis par le Comité social territorial lors de sa réunion du 3 février 2026.
- **DIT** que le RSU 2024 fera l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autres) par la collectivité, dans un délai de 60 jours à compter de sa présentation en CST.

Ainsi fait et délibéré, les jour mois et an que ci-dessus.
Pour Copie Certifiée Conforme.

Le secrétaire de séance,


Emilie Fiori

Le Maire,


Benoit GAUVAN

Acte publié, Affiché et Notifié le :	12/02/2026
---	------------

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification, d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Marseille ou d'un recours gracieux auprès de la commune, étant précisé que celle-ci dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre.

Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite, pourra elle-même être déférée à ce même tribunal administratif dans un délai de deux mois.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



COMMUNE D ORAISON

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 des Alpes de Haute-Provence.

Effectifs

➔ 112 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 87 fonctionnaires
- > 14 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

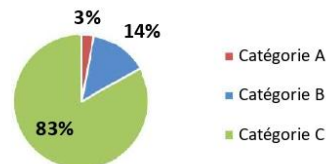
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 55 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

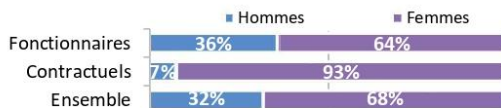
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	14%	23%
Technique	38%	21%	36%
Culturelle	1%		1%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	15%	43%	19%
Police	5%		4%
Incendie			
Animation	16%	21%	17%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

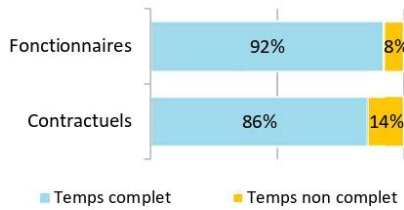


➔ Les principaux cadres d'emplois

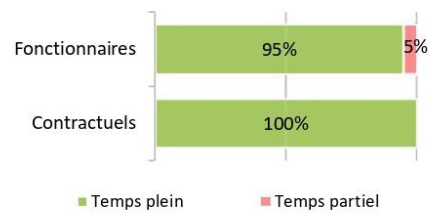
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	23%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints d'animation	16%
Agents de maîtrise	12%
Agents sociaux	11%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	7 fonctionnaires TNC	2 contractuels TNC
Animation	21%	67%
Médico-sociale	15%	0%
Administrative	5%	0%
Technique	3%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

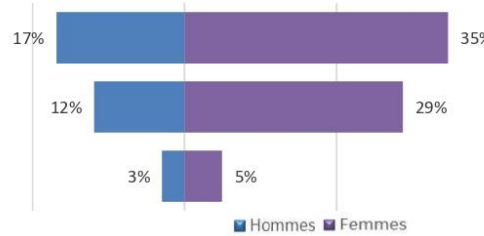
0% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,05
Contractuels permanents	43,93
Ensemble des permanents	48,34
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	38,86

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 108,02 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 78,58 fonctionnaires
- > 25,91 contractuels permanents
- > 3,53 contractuels non permanents

196 596 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,00 ETPR
Catégorie B	13,80 ETPR
Catégorie C	87,69 ETPR

Positions particulières

> 5 agents en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2024, 7 arrivées d'agents permanents et 10 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
104 agents	101 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➡	-17,6%
Ensemble	➡	-2,9%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	40%
Fin de contrats dont remplaçants	40%
Démission	10%
Départ à la retraite	10%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	71%
Remplacements (contractuels)	29%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- ➔ 11 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 5 n'ayant pas été nommé(s)

dont 67% des nominations concernent des femmes

- ➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

- ➔ 37 avancements d'échelon et 15 avancements de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 65,64 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 076 518 €	Charges de personnel*	4 644 878 €	➔	Soit 65,64 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 954 105 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	89 303 €
Primes et indemnités versées :	344 217 €		
IFSE :	259 344 €		
CIA :	48 687 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	57 047 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	26 058 €		
SFT (titulaire uniquement) :	17 029 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		35 502 €		29 086 €	26 457 €
Technique			s		27 754 €	23 723 €
Culturelle			s			
Sportive			s	s		
Médico-sociale	s	s	s	22 822 €	24 845 €	s
Police					32 815 €	
Incendie						
Animation			s		26 462 €	23 741 €
Toutes filières	58 336 €	s	34 828 €	25 287 €	27 716 €	24 247 €

*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 11,65 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,60%
Contractuels sur emplois permanents	8,24%
Ensemble	11,65%

➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

➔ 3170,76 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024

➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	8 074 €	650 €	7%	10 589 €	533 €	5%	s	s				
Catégorie B	4 326 €	429 €	9%	10 589 €	533 €	5%	725 €	358 €	33%	s		
Catégorie C	2 423 €	514 €	17%	2 805 €	596 €	18%	806 €	400 €	33%	326 €	85 €	21%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 48,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,56%	0,33%	3,97%	0,57%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,18%	0,33%	11,40%	0,57%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,18%	0,33%	11,40%	0,57%

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)
- ➔ 34,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 12 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 10,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 20 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇔ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇔ 89 % sont fonctionnaires*
- ⇔ 89 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 1 026 €
Coût par jour de formation : 513 €

➔ **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 : 6 047 €

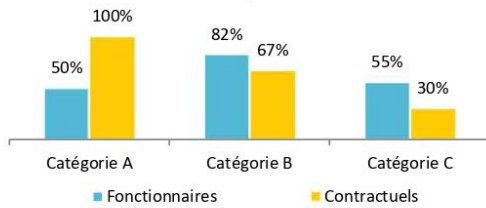
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

➔ En 2024, 56,4% 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 2024



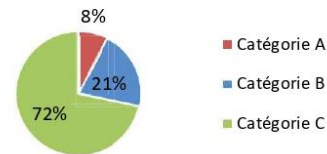
➔ 58 913 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	78 %
Coût de la formation des apprentis	12 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	10 %

➔ 170 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	96%
Interne à la collectivité	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	11 790 €
Montant moyen par bénéficiaire	164 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- 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

➔ Jours de grève

2 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : janvier 2026

Version 1