



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

## COMMUNE DE DOURGES

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

### Effectifs

#### 105 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 69 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 33 contractuels non permanents



#### 1 contractuel permanent en CDI

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

#### Précisions emplois non permanents

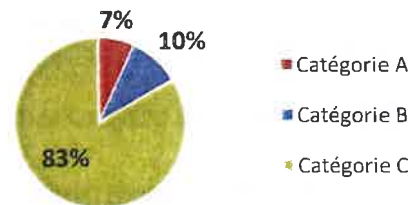
- ⇒ 24 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

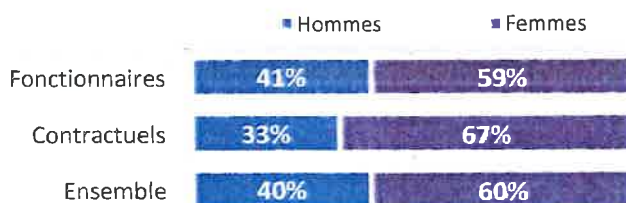
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	33%	25%
Technique	41%	67%	42%
Culturelle Sportive			
Médico-sociale	10%		10%
Police	4%		4%
Incendie			
Animation	20%		19%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut



#### Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	39%
Adjointes d'animation	18%
Adjointes administratifs	17%
Rédacteurs	6%
ATSEM	4%

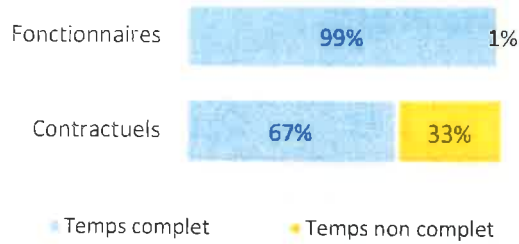
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023

VU POUR ÊTRE ANNEXÉ  
 A LA DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL  
 EN DATE DU... 15 OCTOBRE 2024...  
 LE MAIRE,

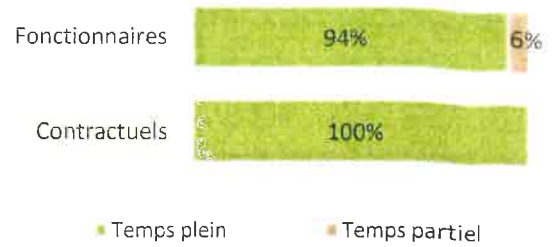


## Temps de travail des agents permanents

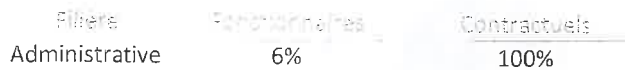
### Répartition des agents à temps complet ou non complet



### Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### La filière la plus concernée par le temps non complet



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

0% des hommes à temps partiel  
10% des femmes à temps partiel

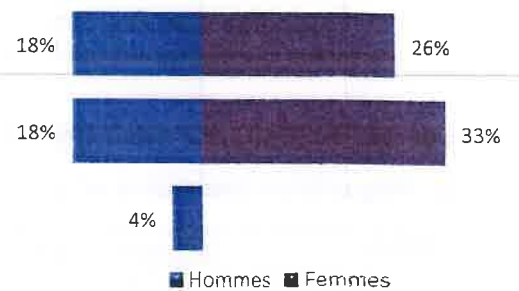
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,72
Contractuels permanents	49,17
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,78</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,77

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

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

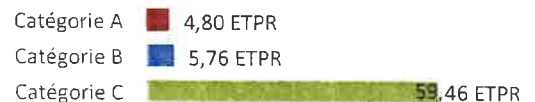
## Équivalent temps plein rémunéré

### 94,13 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 66,52 fonctionnaires
- > 3,50 contractuels permanents
- > 24,11 contractuels non permanents

171 317 heures travaillées rémunérées en 2023

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> Un agent détaché dans une autre structure



## Mouvements

- En 2023, 7 arrivées d'agents permanents et 12 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés		
Effectif physique théorique au 31/12/2022		Effectif physique au 31/12/2023
77 agents		72 agents
Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	4,5%
Contractuels	↘	-72,7%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-6,5%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	58%
Départ à la retraite	25%
Détachement	8%
Démission	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	71%
Voie de mutation	29%

(\*) Effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique rémunéré au 31/12/2022

(5) Effectif physique fonctionnaire rémunéré au 31/12/2023

## Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

- 28 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

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

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

REÇU EN PREFECTURE

le 23/10/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-062-216202747-20241015-DEL09151020

## Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 60,64 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 352 939 €	Charges de personnel*	3 852 256 €	➔	Soit 60,64 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>2 139 501 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>575 420 €</b>
Primes et indemnités versées :	426 539 €		
IFSE :	203 035 €		
CIA :	25 255 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	19 148 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	17 493 €		
Supplément familial de traitement :	15 686 €		
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		45 733 €		31 301 €	s
Technique	s				26 254 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	33 628 €		s	s	28 686 €	
Police					31 989 €	
Incendie						
Animation			s		28 755 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>50 772 €</b>		<b>41 166 €</b>	s	<b>28 206 €</b>	<b>24 025 €</b>

\* 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 19,94 %

### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>20,24%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>12,75%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>19,94%</b>

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 925,03 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 326 €	1 258 €	15%	s	s							
Catégorie B	8 251 €	1 029 €	11%	6 556 €	816 €	11%						
Catégorie C	2 014 €	215 €	10%	2 271 €	241 €	10%						

\* secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

REÇU EN PREFECTURE

le 23/10/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-062-216202747-20241015-DEL09151020

## Absences

En moyenne, 25,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,92%	0,82%	6,67%	4,52%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,92%	0,82%	6,67%	4,52%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,09%	1,28%	6,85%	4,54%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents \* 365)

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 61,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

11 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 10,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 13 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.

**4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

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

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

### FORMATION

25 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 6 625 €

Coût par jour de formation : 265 €

### 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 : 1 470 €

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

REÇU EN PREFECTURE

le 23/10/2024

Application agréée E-legalite.com

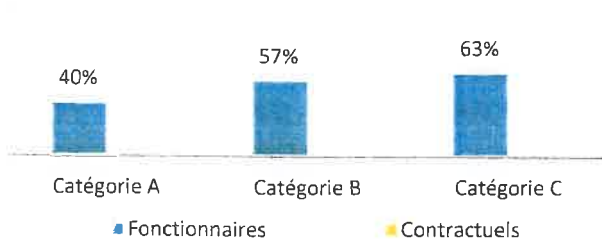
99\_DE-062-216202747-20241015-DEL09151020

## Formation

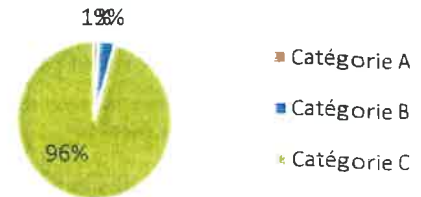
- En 2023, 58,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

- 272 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,8 jours par agent

- 32 786 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	58 %
Frais de déplacement	10 %
Autres organismes	32 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	78%
Autres organismes	22%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	13 699 €	1 140 €
Montant moyen par bénéficiaire	319 €	28 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

- Jours de grève

108 jours de grève recensés en 2023

- Comité Social Territorial

4 réunions en 2023 dans la collectivité

REÇU EN PREFECTURE

le 23/10/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-062-216202747-20241015-DEL09151020

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

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

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

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

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)  
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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

Date de publication : septembre 2024

Versión 1

REÇU EN PREFECTURE

le 23/10/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-062-216202747-20241015-DEL09151020

REÇU EN PREFECTURE

le 23/10/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-062-216202747-20241015-DEL09151020