



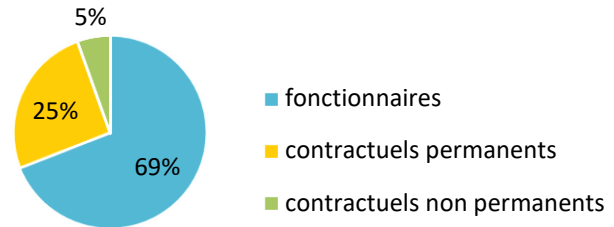
COMMUNE DE DRAGUIGNAN

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 Var.

Effectifs

➔ 695 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 480 fonctionnaires
- > 177 contractuels permanents
- > 38 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

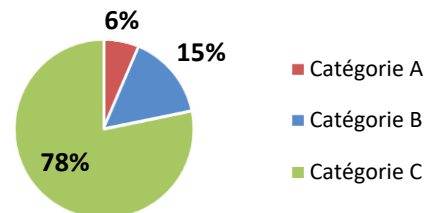
- ⇒ 26 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

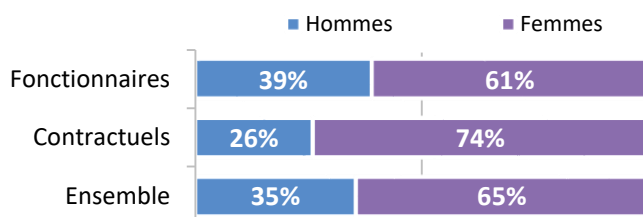
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	3%	20%
Technique	46%	34%	43%
Culturelle	2%	6%	3%
Sportive	1%		0%
Médico-sociale	9%	21%	13%
Police	6%		5%
Incendie			
Animation	9%	36%	16%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

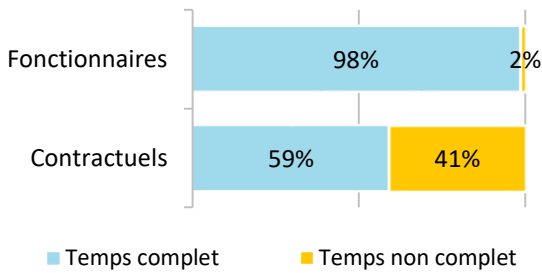


➔ Les principaux cadres d'emplois

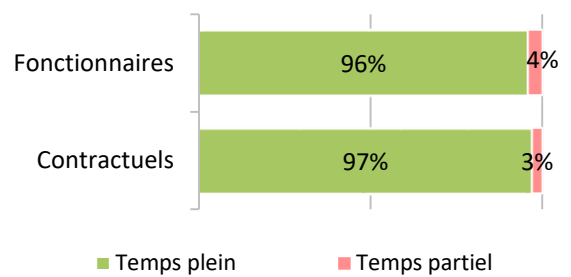
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	24%
Agents de maîtrise	14%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints d'animation	13%
ATSEM	7%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	12%	90%
Technique	1%	18%
Administrative	1%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

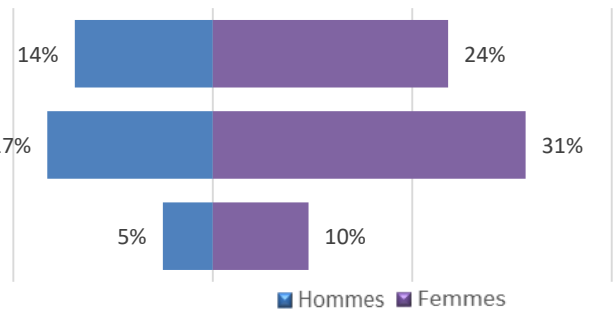
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,90
Contractuels permanents	35,47
Ensemble des permanents	44,55
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	44,47

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

➔ 638,64 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 478,95 fonctionnaires
- > 142,28 contractuels permanents
- > 17,41 contractuels non permanents

1 162 325 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	34,69 ETPR
Catégorie B	97,81 ETPR
Catégorie C	488,73 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2023, 87 arrivées d'agents permanents et 86 départs

41 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
656 agents	657 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	5,7%
Contractuels	↘	-12,4%
Ensemble	↗	0,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	52%
Départ à la retraite	22%
Mise en disponibilité	9%
Mutation	8%
Démission	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	45%
Remplacements (contractuels)	34%
Voie de mutation	13%
Voie de détachement	5%
Voie de concours, sélection professionnelle	2%

* Variation des effectifs :

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

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

Évolution professionnelle

➔ 8 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 75% des nominations concernent des femmes

➔ 8 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 11 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité n'ayant pas été nommés

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

➔ 261 avancements d'échelon et 54 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

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

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

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 63,34 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	41 794 792 €	Charges de personnel*	26 472 822 €	➔	Soit 63,34 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	17 739 196 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	2 403 809 €		
IFSE :	1 699 473 €		388 941 €
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	187 326 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	184 819 €		
Supplément familial de traitement :	113 852 €		
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	55 111 €		35 664 €	25 295 €	28 399 €	23 133 €
Technique	55 093 €	s	37 271 €	30 269 €	27 220 €	21 724 €
Culturelle		s	34 899 €	23 087 €	27 107 €	s
Sportive			38 969 €			
México-sociale	35 798 €	s	27 402 €	21 843 €	25 674 €	21 814 €
Police			46 044 €		35 466 €	
Incendie						
Animation			33 684 €	22 733 €	25 973 €	21 003 €
Toutes filières	49 401 €	s	35 300 €	23 619 €	27 881 €	21 500 €

*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 13,55 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,71%
Contractuels sur emplois permanents	3,50%
Ensemble	13,55%

- ➔ 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
- ➔ 8048,75 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 321,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées 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	7 548 €			16 442 €			s			s		
Catégorie B	4 933 €			6 130 €			661 €			2 855 €		
Catégorie C	2 496 €			2 243 €			139 €			236 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 27,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 13,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,32%	3,62%	4,13%	7,92%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,41%	3,62%	6,39%	7,92%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,68%	3,87%	6,66%	8,39%

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)
- ➔ 37,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 60 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 8,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 32 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
14 assistants de prévention désignés dans la collectivité

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

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

Total des dépenses : 54 000 €

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

Dernière mise à jour : 2023

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.

46 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

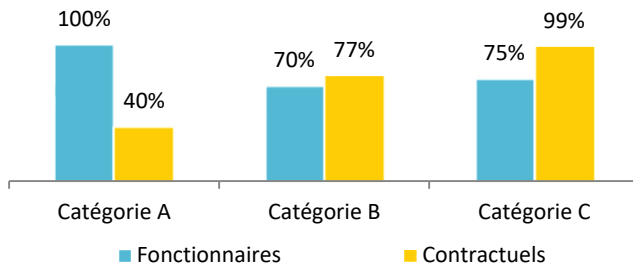
- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 93 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*
- ⇒ 5 631 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

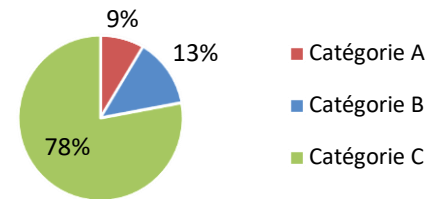
➔ En 2023, 82,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 544 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



➔ 242 797 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,8 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Coût de la formation des apprentis	9 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	22 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	60%
Autres organismes	10%
Interne à la collectivité	30%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

541 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2023 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

➔

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

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 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.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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 : novembre 2024

Version 1