



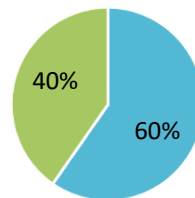
## COMMUNE DE DOMPIERRE-SUR-YON

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

### Effectifs

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

- > 40 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 27 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuels non permanents

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

#### ➔ Précisions emplois non permanents

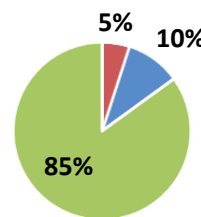
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 96 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

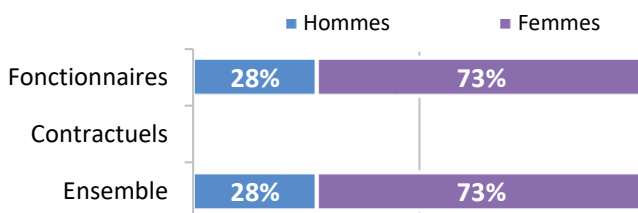
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%		23%
Technique	68%		68%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	5%		5%
Police			
Incendie			
Animation	5%		5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### ➔ Répartition par genre et par statut

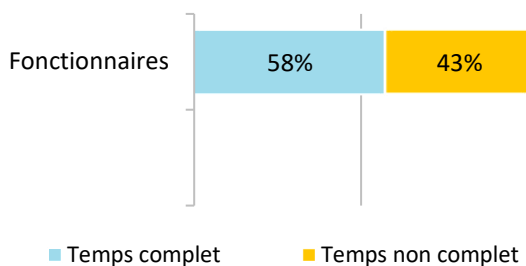


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

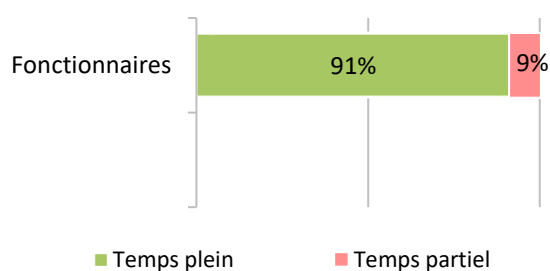
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	63%
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	8%
ATSEM	5%
Attachés	3%

## 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
Médico-sociale	100%
Technique	52%
Animation	50%

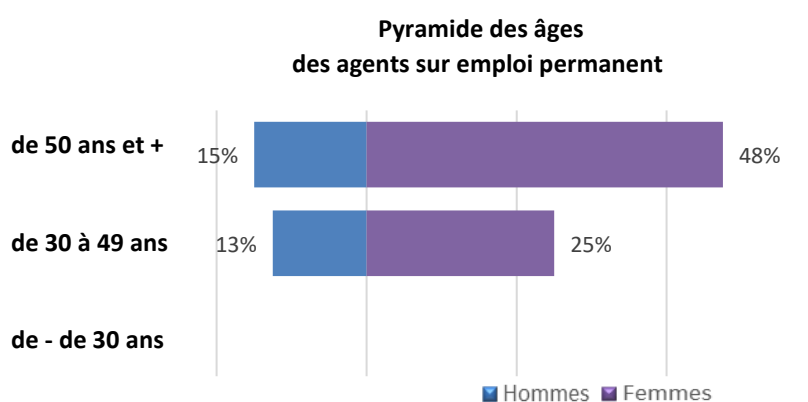
### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

18% des hommes à temps partiel  
0% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,25
Ensemble des permanents	
	50,25
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,28



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 46,45 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 36,56 fonctionnaires
- > 0,74 contractuel permanent
- > 9,15 contractuels non permanents

84 539 heures travaillées rémunérées en 2023

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,67 ETPR
Catégorie B	4,00 ETPR
Catégorie C	29,63 ETPR

## Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité

## Mouvements

- ➔ En 2023, 2 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
42 agents	40 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-4,8%
Contractuel		
<b>Ensemble</b>	<b>↘</b>	<b>-4,8%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	50%
Départ à la retraite	50%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	100%
--------------------	------

\* 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

- ➔ 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

- ➔ 26 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 42,85 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>4 451 942 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>1 907 535 €</b>	➔	<b>Soit 42,85 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 090 219 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>226 462 €</b>
Primes et indemnités versées :	154 516 €		
IFSE :	114 451 €		
CIA :	9 696 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	11 209 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 865 €		
Supplément familial de traitement :	9 659 €		
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	55 438 €	s	32 855 €		26 452 €	
Technique	s				26 082 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					24 666 €	
Police						
Incendie						
Animation			s		s	
<b>Toutes filières</b>	<b>54 177 €</b>	<b>s</b>	<b>33 717 €</b>		<b>26 010 €</b>	<b>s</b>

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

### ➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,17 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,96%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>23,55%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>14,17%</b>

⇒ 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

⇒ 123,55 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 771,07 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

### ➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents						
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	
Catégorie A				11 885 €	466 €	4%	s						
Catégorie B	5 657 €	339 €	6%										
Catégorie C	1 785 €	233 €	12%	1 665 €	239 €	13%	s						

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

## Absences

- ➔ En moyenne, 17 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,55%	3,55%	1,12%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,65%	4,65%	1,12%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,34%	6,34%	2,57%

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)
- ➔ 40,4 % 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

- ➔ **2 accidents du travail déclarés au total en 2023**
- > 2 accidents du travail pour 67 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 3 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.

### 3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C
- ⇒ 2 259 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

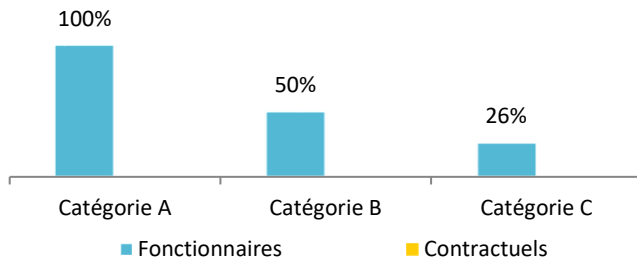
- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
12 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
  
Coût total des formations : **1 341 €**  
Coût par jour de formation : **112 €**
- ➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

## Formation

➔ En 2023, 32,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



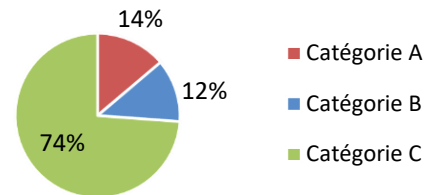
➔ 13 870 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	68 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Autres organismes	28 %

➔ 65 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	95%
Autres organismes	5%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	4 612 €
Montant moyen par bénéficiaire	140 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

6 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2023 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

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

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

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

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

#### Note de lecture :

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

### 3 « groupes d'absences »

#### 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 : septembre 2024

Version 1