

COMMUNE DE DOURGES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2025. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2025 transmises en 2026 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

Effectifs

111 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 74 fonctionnaires
- > 14 contractuels permanents
- > 23 contractuels non permanents



1 contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents au 31/12

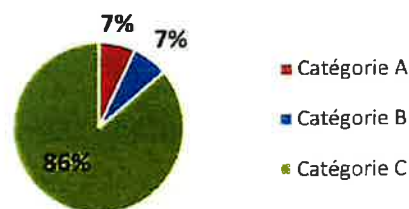
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 87 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

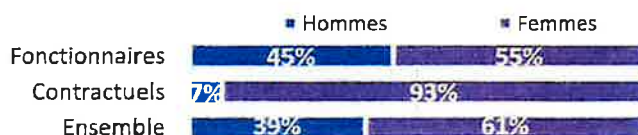
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%		20%
Technique	43%	7%	38%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	8%	14%	9%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	20%	79%	30%
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
Adjointes techniques	35%
Adjointes d'animation	30%
Adjointes administratifs	13%
Rédacteurs	5%
ATSEM	5%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2025

VU POUR ÊTRE ANNEXÉ
A LA DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL
EN DATE DU... 13 Octobre 2026

LE MAIRE,
Tony FRANCONVILLE



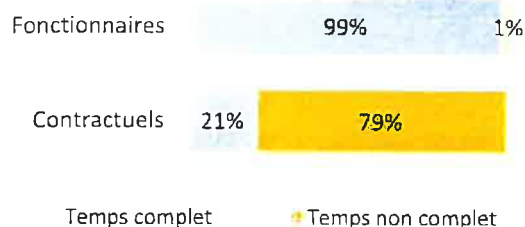
REÇU EN PREFECTURE
le 15/10/2026

Application agréée E-legalite.com

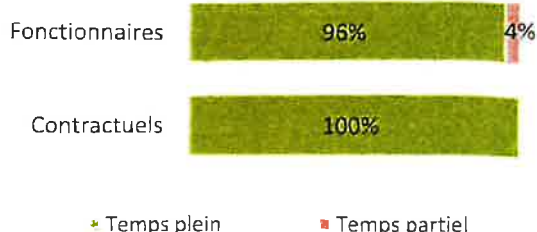
99_DE-062-216202747-20261013-DEL02131020

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	1 fonctionnaire TNC	11 contractuels TNC
Animation	0%	100%
Administrative	6%	

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

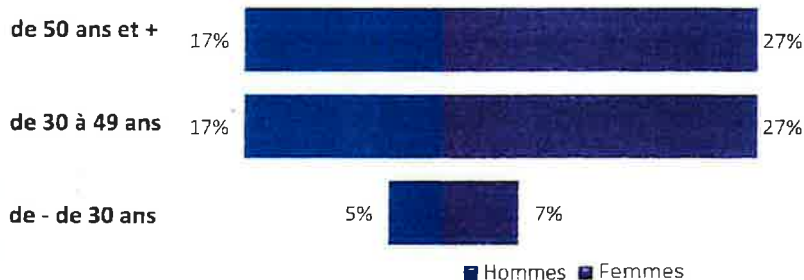
0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,11
Contractuels permanents	38,21
Ensemble des permanents	46,53
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	37,93

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

101,70 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 73,43 fonctionnaires
- > 5,94 contractuels permanents
- > 22,33 contractuels non permanents

185 094 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,92 ETPR
Catégorie B	5,80 ETPR
Catégorie C	67,55 ETPR

Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité

REÇU EN PREFECTURE

le 15/10/2026

Application agréée E-legalite.com

99_DE-062-2162 02747-20261013-DEL02131020

Mouvements

- En 2025, 11 arrivées d'agents permanents et 11 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
88 agents	88 agents

cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025

Fonctionnaires	↗	5,7%
Contractuels	↘	-22,2%
Ensemble	→	0,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	82%
Départ à la retraite	18%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	55%
Arrivées de contractuels	45%

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

- 37 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	2	0
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 d'un agent contractuel

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2025)

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

REÇU EN PREFECTURE
le 15/10/2026

Application agréée E-legalite.com

99_DE-062-2162 02747-20261013-DEL02131020

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 61,53 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 997 702 €	Charges de personnel*	4 305 998 €	→	Soit 61,53 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 489 125 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	477 363 €	488 217 €
IFSE :	248 731 €	
CIA :	12 761 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	20 596 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 788 €	
SFT (titulaire uniquement) :	16 645 €	
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	59 901 €		36 159 €		31 627 €	
Technique					27 716 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	39 906 €		29 788 €		34 761 €	
Police					35 165 €	
Incendie						
Animation					28 706 €	30 879 €
Toutes filières	53 925 €		33 962 €		29 231 €	28 462 €

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,18 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,22%
Contractuels sur emplois permanents	18,64%
Ensemble	19,18%

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 1005,59 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 12 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 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					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	9 686 €	217 €	2%	14 790 €	215 €	1%						
Catégorie B	3 684 €	164 €	4%	7 814 €	207 €	3%						
Catégorie C	2 524 €	183 €	7%	2 634 €	151 €	5%	83 €					

REÇU EN PREFECTURE

le 15/10/2026

Application agréée E-legalite.com

99_DE-062-2162 02747-20261013-DEL02131020

Absences

- En moyenne, 30,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

- En moyenne, 2 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,08%	0,55%	4,36%	5,67%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,26%	0,55%	7,03%	5,67%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,96%	0,65%	7,64%	5,68%

Cf. p.7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme = nombre de jours d'absence / (nombre total agents * 365)

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 51,4 % des agents permanents 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

- 5 accidents du travail déclarés au total en 2025

- 4,5 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 75 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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 86 % sont fonctionnaires*
- 100 % sont en catégorie C*
- 12 634 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

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 : 1 003 €
Coût par jour de formation : 502 €

- 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 : 2024

REÇU EN PREFECTURE
le 15/10/2026

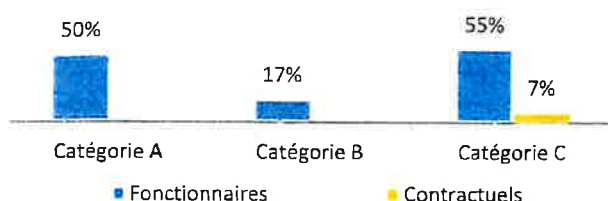
Application agréée E-legalite.com

99_DE-062-2162 02747-20261013-DEL02131020

Formation

- En 2025, 44,3% 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 2025



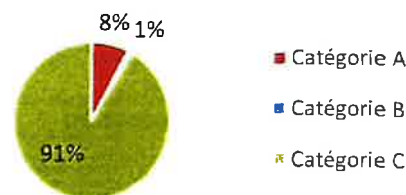
- 35 140 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Coût de la formation des apprentis	8 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	15 %

- 234 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2025

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	77%
Autres organismes	23%

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	16 110 €	3 482 €
Montant moyen par bénéficiaire	329 €	89 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- Jours de grève

31 jours de grève recensés en 2025

- Comité Social Territorial

3 réunions en 2025 dans la collectivité

REÇU EN PREFECTURE
le 15/10/2026

Application agréée E-legalite.com

99_DE-062-2162 02747-20261013-DEL02131020

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2024

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2025

- + 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 31/12/2025

- + 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 31/12/2024

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2025} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont comptées 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 »

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 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES
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 2025

Version 1

REÇU EN PREFECTURE

le 15/10/2026

Application agréée E-legalite.com

99_DE-062-216202747-20261013-DEL02131020