

MAIRIE de LE PRADET
EXTRAIT du REGISTRE des DELIBERATIONS
du Conseil Municipal
de la Commune de LE PRADET

SEANCE DU 15 DECEMBRE 2025

NOMBRE DE MEMBRES		
Présents et représentés	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
32	33	32

25-DCM-DGS-139

L'AN DEUX MILLE VINGT CINQ & LE 15 DECEMBRE à quatorze heures, le Conseil Municipal dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire, en séance publique, à l'hôtel de ville, sous la Présidence de Monsieur Hervé STASSINOS, Maire.

Date d'envoi de la convocation et de l'affichage : le 08 décembre 2025.

OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024.

PRESENTS : Mmes et MM. Hervé STASSINOS - Jean-François PLANES - Cécile CRISTOL GOMEZ - Jean-Michel PEYRATOUT - Bérénice BONNAL - Jean-Claude VEGA - Agnès BIASUTTO - Magali VINCENT - Serge VENNET - Christian GARNIER - Martine CLOPIN - Jacques PAGANELLI - Chantal JOVER - Isabelle ROGER - Jean-Marc ILLICH - Graziella PIRAS - Stéphanie ASCIONE - Éric GALIANO - Mylène SORIANO - Chantal ROUZIER - Bernard PEZERY - Armand CABRERA - Viviane TIAR - Valérie RIALLAND - Denis TENDIL - Martine CABOT

POUVOIRS : Emilie ROY pour Graziella PIRAS - Thomas MICHEL pour Hervé STASSINOS - Patrick ROUAS pour Jean-François PLANES - Marine DESIDERI pour Chantal JOVER - Éric JOFFRE pour Bernard PEZERY - Marina BIANCHI BRONDINO pour Armand CABRERA.

ABSENT : Valérie POZZO DI BORGO

SECRETAIRE de SEANCE : Graziella PIRAS est désignée secrétaire de séance.

Magali VINCENT donne lecture de l'exposé suivant :

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent élaborer un Rapport Social Unique (RSU) chaque année, le soumettre aux membres du Comité Territorial Social et informer le Conseil Municipal de la teneur des débats lors de cette réunion du CST.

Ce rapport est constitué d'éléments fournis par le centre de gestion du Var (chiffres et graphiques), garantissant ainsi la conformité à la réglementation et la sécurité des données.

Lors de la séance du 24 novembre 2025, le Comité Social Territorial (CST) s'est réuni afin d'examiner le RSU de la collectivité pour l'année 2024. Son examen n'a pas suscité de débat.

Des explications ont été sollicitées sur l'évolution des rémunérations. Il a été rappelé que les emplois de la fonction publique territoriale reposent sur des grilles indiciaires et sur un régime indemnitaire (adopté par l'assemblée délibérante en 2018). Par ailleurs, l'analyse des rémunérations des agents de catégorie C doit tenir compte de la présence importante de contractuels remplaçants, ce qui n'existe pas pour les autres catégories. Ceux-ci, dont la rémunération est la plus faible, ne bénéficiaient pas en

2024 de régime indemnitaire les 6 premiers mois au sein de la collectivité, ce qui impacte significativement le calcul des rémunérations moyennes pour cette catégorie d'agents.

Le Rapport Social Unique a reçu un avis favorable à l'unanimité de ses membres.

Annexe : synthèse du rapport social unique.

Le Conseil Municipal prend acte de la présentation du Rapport Social Unique 2024.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus,
Au registre sont les signatures.

Le Secrétaire de séance
Graziella PIRAS

Le Maire,
Hervé STASSINOS



CET ACTE PEUT ETRE CONTESTE

LES VOIES ET DELAIS DE RECOURS

- Le recours contentieux : devant le Tribunal Administratif de Toulon dans un délai de 2 mois.

Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

- Le recours gracieux et hiérarchique : devant le Maire

Pour ce dernier recours, l'absence de réponse dans les 2 mois qui suivent la demande équivaut à un refus.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Accusé de réception en préfecture
083-218300986-20251215-25-DCM-DGS-139-DE
Date de télétransmission : 19/12/2025
Date de réception préfecture : 19/12/2025

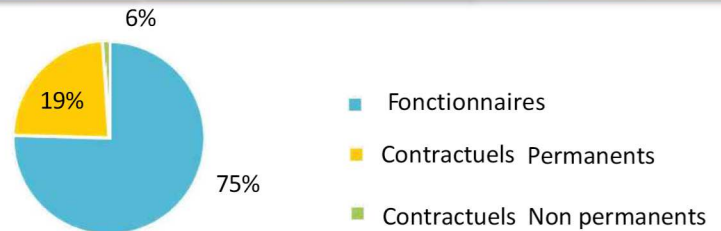
COMMUNE LE PRADET

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 du Var.

Effectifs

➔ 187 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 139 Fonctionnaires
- > 35 Contractuels permanents
- > 10 Contractuels non permanents
- > 3 Autres statuts (Vacataire et collaborateur de cabinet)



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

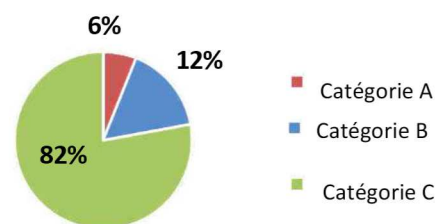
10 Contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels présents au 31.12.2024

Caractéristiques des agents permanents

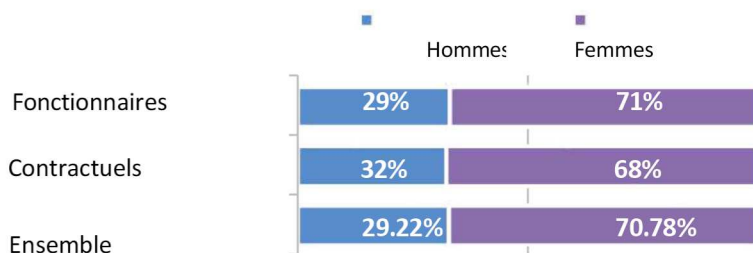
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	34%	27%	32%
Technique	40%	55%	44%
Culturelle	1%		1%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	11%	6%	10%
Police	7%		5%
Incendie			
Animation	6%	12%	7%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



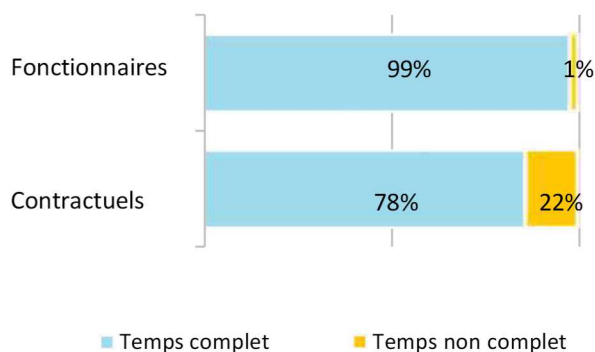
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	37%
Adjointes administratifs	23%
Adjointes d'animation	8%
Auxiliaires de puériculture	6%
Agents de police municipale	4%

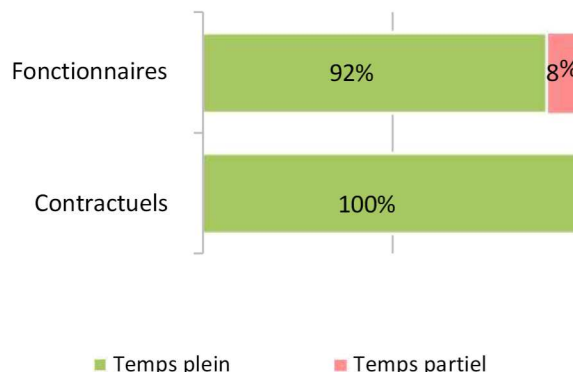
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2024

— 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



➔ Part des agents selon le cycle de travail

4% des agents sont à 35h
80% des agents sont à 37h
16% des agents sont à 39h

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges —

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

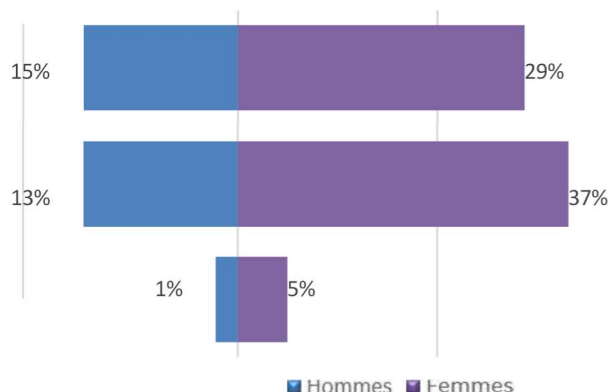
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,32
Contractuels	42,15
Permanents	
Ensemble des permanents	47,06
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	40.63

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

➔ 171,05 Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 80.50% fonctionnaires
- > 17.00% contractuels permanents
- > 2.50% contractuels non permanents

311 311 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6.55% ETPR
Catégorie B	14.31% ETPR
Catégorie C	77.57% ETPR

Ne comprend pas les sans catégories (autres statuts) *

— Positions particulières

- 6 agents en disponibilité et 1 agent en détachement
- 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office)

Mouvements

→ Sur l'année 2024, 20 arrivées d'agents permanents et 21 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique <i>théorique</i> au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
175 agents	174 agents

¹ cf. page 7

→ Principales causes de départ des 21 agents permanents

Fin de contrats remplaçants	59% (13)
Départ à la retraite	23% (4)
Détachement	4.5% (1)
Mise en disponibilité	9% (2)
Congé parental	4.5% (1)

→ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	71% (15)
Arrivées de contractuels	29% (5)

Évolution professionnelle

→ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

→ 1 lauréat d'un examen professionnel

→ 4 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

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

→ 41 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

□ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

— Budget et rémunérations —

➔ Les charges de personnel représentent 53.64 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	15 692 111 €	Charges de personnel*	8 416 717 €	➔	Soit 53.64 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 355 903 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	946 743 €		78 961 €
IFSE :	741 291 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	165 775 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	27 895 €		
Supplément familial de traitement :	31 364 €		
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	60 830 €	s	40 306 €	s	32 406 €	26 916 €
Technique	s	s	36 676 €		29 292 €	27 016 €
Culturelle					s	s
Sportive			41 078 €			
Médico-sociale	45 606 €	s	29 055 €	s	31 257 €	s
Police			s		36 131 €	
Incendie						
Animation			s		25 679 €	26 535 €
Toutes filières	55 531 €	s	35 294 €	s	30 520 €	26 874 €

*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 17,68 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,92%
Contractuels sur emplois permanents	16,63%
Ensemble	17,68%

- ☐ 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
- ☐ 6647,02 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ☐ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- ☐ 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 emplois permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	14 488 €			s			10 802 €					
Catégorie B	4 991 €			5 986 €			s					
Catégorie C	3 739 €			3 218 €			2 678 €			2 821 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 36.7 jours d'absence tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

- 2 agents en maladie professionnelle pour 730 jours
- 6 agents en CLD et CLM pour 1663 jours (1960 jours en 2023)
- 58 agents en maladie ordinaire pour 2551 jours (2650 jours en 2023). 7 agents cumulent plus de 57% des absences soit 1470 jours
- 4 agents en accident de travail/ accident de trajet pour 166 jours

▮ 6 agents ont été en congés maternité pour 743 jours

▮ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

▮ 42.69 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

> En moyenne, 8.5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

Accidents du travail

➔ 7 accidents du travail déclarés au total en 2024 (8 accidents en 2023)

- > En moyenne, 30 jours d'absence par accident de travail :
 - 1 accident sans arrêt
 - 2 accidents avec moins de 10 jours d'absence
 - 1 accident avec plus de 10 jours d'absence
 - 2 accidents avec plus de 30 jours d'absence
 - 1 accident avec plus de 60 jours d'absence

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 (l'agent n'est pas obligé de se déclarer en situation de handicap à la collectivité)

- ❖ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ❖ 100 % sont fonctionnaires*
- ❖ 100 % sont en catégorie C*
- ❖ 67 643 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1 conseiller prévention désigné dans la collectivité

➔ FORMATION

2 jours de formation liés à la prévention suivies par la conseillère de prévention (habilitations et formations obligatoires)

181 jours de formation liés à la prévention suivies par 134 agents (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 8 396 €

Coût par jour de formation : 46.38 €

➔ 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 : 32 620 €

▮ DOCUMENT DE PRÉVENTION

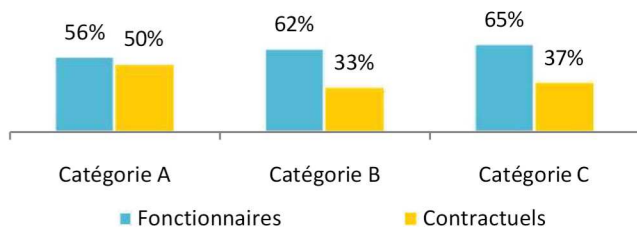
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

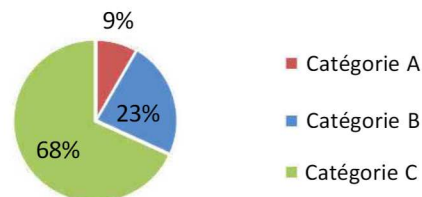
En 2024, 57,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



346 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 :
> 1,9 jour par agent

63 439 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	74 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	25 %

Répartition des jours de formation

CNFPT	47%
Autres organismes	49%
Interne à la collectivité	4%

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 (titres restaurant de 9.20€ dont 50% pris en charge par la collectivité)
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale (Participation COS)

Relations sociales

Jours de grève

2 dates en 2024 et 16 agents ont fait grève

Comité Social Territorial

4 réunions en 2024 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT dont 3 visites (Ecole PAGNOL, service Education et groupe scolaire SANDRO)

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 : septembre 2025

Version 1