

Identifiant de l'acte délivré par la préfecture :  
083-248300543-20241129-lmc1352644A-DE-1-1  
Date de validation par la préfecture : vendredi 6 décembre 2024  
Date de publication : 06/12/2024

**CONSEIL METROPOLITAIN DU  
VENDREDI 29 NOVEMBRE 2024**

**NOMBRE D'ELUS METROPOLITAINS  
EN EXERCICE : 81**

**QUORUM : 41**

Le Conseil Métropolitain de la Métropole TOULON PROVENCE MEDITERRANEE régulièrement convoqué le vendredi 29 novembre 2024, a été assemblé sous la présidence de Monsieur Jean-Pierre GIRAN.

Secrétaire de Séance : DIR Anaïs

PRESENTS	REPRESENTES	ABSENTS
63	17	1
OBJET DE LA DELIBERATION		
<p><b>N° 24/11/254</b></p> <p><b>PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023</b></p>		

**PRESENTS :**

Mme Dominique ANDREOTTI, M. Gilles BALDACCHINO, Mme Valérie BATTESTI, M. Robert BENEVENTI, M. Philippe BERNARDI, Mme Véronique BERNARDINI, Mme Nathalie BICAIS, Mme Basma BOUCHKARA, Mme Béatrice BROTONS, M. Guillaume CAPOBIANCO, M. Robert CAVANNA, Mme Josy CHAMBON, Mme Marie-Hélène CHARLES, M. Olivier CHARLOIS, M. Amaury CHARRETON, Mme Corinne CHENET, M. Franck CHOUQUET, M. Anthony CIVETTINI, M. Jean-Pierre COLIN, M. Laurent CUNEO, M. Luc DE SAINT-SERNIN, Mme Anaïs DIR, M. Jean-Pierre EMERIC, Mme Nadine ESPINASSE, Mme Claude GALLI-ARNAUD, M. Jean-Pierre GIRAN, Mme Brigitte GENETELLI, Mme Pascale JANVIER, M. Laurent JEROME, Mme Corinne JOUVE, Mme Sylvie LAPORTE, M. Arnaud LATIL, Mme Amandine LAYEC, M. Emilien LEONI, M. Philippe LEROY, Mme Geneviève LEVY, M. Mohamed MAHALI, M. Cheikh MANSOUR, Mme Edwige MARINO, M. Jean-David MARION, M. Erick MASCARO, Mme Josée MASSI, Mme Anne-Marie METAL, M. Joseph MINNITI, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Ange MUSSO, M. Amaury NAVARRANNE, Mme Audrey PASQUALI-CERNY, Mme Virginie PIN, Mme Chantal PORTUESE, M. Guy RAYNAUD, M. Bruno ROURE, Mme Rachel ROUSSEL, M. Bernard ROUX, M. Francis ROUX, Mme Christine SINQUIN, M. Hervé STASSINOS, M. Albert TANGUY, M. Joël TONELLI, M. Gilles VINCENT, Mme Kristelle VINCENT, M. Christian SIMON.

**REPRESENTES :**

M. Thierry ALBERTINI ayant donné pouvoir à Mme Sylvie LAPORTE, Mme Hélène ARNAUD-BILL ayant donné pouvoir à Mme Marie-Hélène CHARLES, M. Pierre BONNEFOY ayant donné pouvoir à M. Mohamed MAHALI, M. Laurent BONNET ayant donné pouvoir à Mme Josée MASSI, M. François CARRASSAN ayant donné pouvoir à M. Francis ROUX, M. Patrice CAZAUX ayant donné pouvoir à Mme Anaïs DIR, M. Yannick CHENEVARD ayant donné pouvoir à M. Amaury CHARRETON, Mme Delphine GROSSO ayant donné pouvoir à M. Robert BENEVENTI, M. Jean-Louis MASSON ayant donné pouvoir à M. Jean-Pierre GIRAN, Mme Isabelle MONFORT ayant donné pouvoir à M. Jean-David MARION, Mme Cécile MUSCHOTTI ayant donné pouvoir à M. Olivier CHARLOIS, Mme Marie-Claude PAGANELLI-ARGIOLAS ayant donné pouvoir à M. Joseph MINNITI, Mme Valérie RIALLAND ayant donné pouvoir à M. Christian SIMON, M. Yann TAINGUY ayant donné pouvoir à M. Guy RAYNAUD, Mme Magali TURBATTE ayant donné pouvoir à Mme Pascale JANVIER, Mme Béatrice VEYRAT-MASSON ayant donné pouvoir à M. Christophe MORENO, M. Jean-Sébastien VIALATTE ayant donné pouvoir à M. Joël TONELLI.

**ABSENT :**

Mme Sandra TORRES.

## **Séance Publique du 29 novembre 2024**

**N° D' O R D R E : 24/11/254**

**O B J E T : PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023**

### **LE CONSEIL METROPOLITAIN**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**VU** le Code Général de la Fonction Publique,

**VU** le décret n° 2017-1758 du 26 décembre 2017 portant création de la Métropole Toulon Provence Méditerranée,

**VU** la présentation au Comité Social Territorial en date du 15 novembre 2024,

**VU** l'avis de la Commission Finances et Administration Générale en date du 12 novembre 2024,

**VU** la synthèse du rapport social unique en annexe de la présente délibération,

**CONSIDERANT** que les collectivités locales ont l'obligation de réaliser un Rapport Social Unique,

**CONSIDERANT** que le Rapport Social Unique de la Métropole Toulon Provence Méditerranée a été transmis dans les délais impartis à la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) par l'intermédiaire du Centre De Gestion du Var,

**CONSIDERANT** que le Rapport Social Unique et la synthèse associée ont été présentés au Comité Social Territorial,

**CONSIDERANT** que le Rapport Social Unique doit faire l'objet d'une présentation auprès de l'assemblée délibérante,

Et après en avoir délibéré,

# DECIDE

## ARTICLE UNIQUE

**DE PRENDRE ACTE** de la présentation du Rapport Social Unique 2023.

Ainsi fait et délibéré les jours, ou mois et ans que dessus.  
Pour extrait certifié conforme au registre.

Fait à Toulon, le 29 novembre 2024

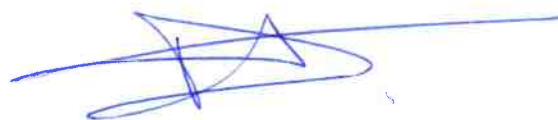
Jean-Pierre GIRAN

Président de la Métropole  
Toulon Provence Méditerranée



DIR Anaïs

Le secrétaire de séance





# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



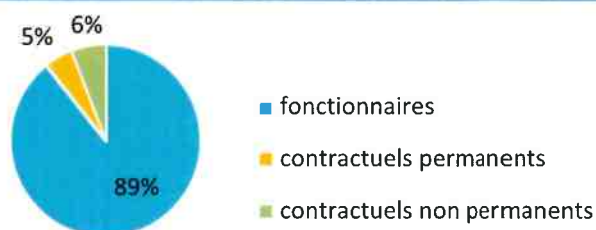
## METROPOLE TOULON-PROVENCE-MEDITERRANEE

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 du Var.

### Effectifs

#### 2 479 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 2 212 fonctionnaires
- > 120 contractuels permanents
- > 147 contractuels non permanents



#### 5 contractuels permanents en CDI

#### 8 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

#### Précisions emplois non permanents

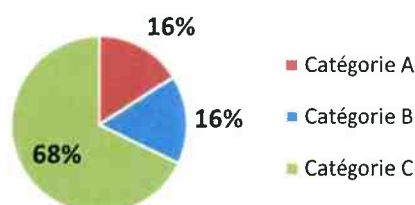
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 61 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

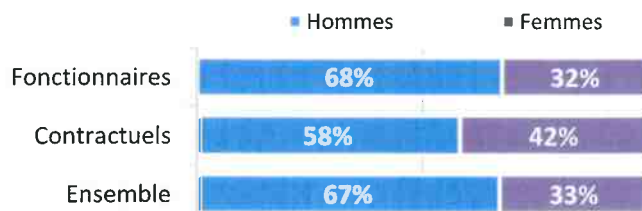
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	34%	25%
Technique	68%	48%	67%
Culturelle	8%	18%	8%
Sportive	0%	1%	0%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut

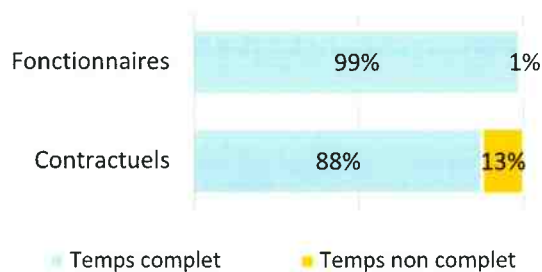


#### Les principaux cadres d'emplois

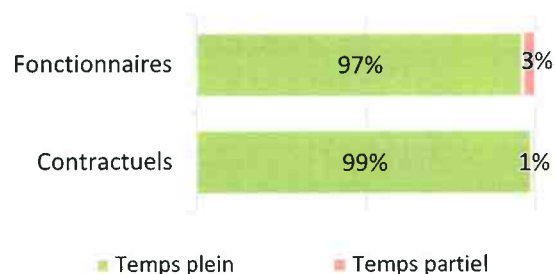
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	41%
Agents de maîtrise	14%
Adjointes administratifs	14%
Techniciens	7%
Attachés	6%

## — 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
Culturelle	11%	71%
Technique	0%	0%
Administrative	0%	0%

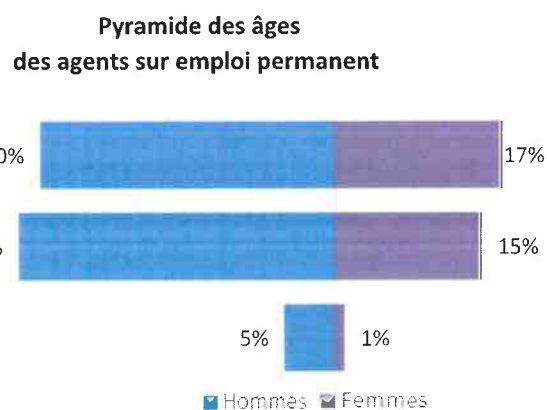
### ➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,42	
Contractuels permanents	38,75	de 50 ans et +
Ensemble des permanents	47,92	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	35,77	de - de 30 ans



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

## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➤ 2 413,23 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 2 185,70 fonctionnaires
- > 124,39 contractuels permanents
- > 103,14 contractuels non permanents

4 392 079 heures travaillées rémunérées en 2023

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	378,69...
Catégorie B	367,43...
Catégorie C	1563,97 ETPR

## — Positions particulières

- > 134 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 55 agents mis à disposition dans une autre structure

- > 26 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 15 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

- En 2023, 161 arrivées d'agents permanents et 177 départs

36 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
2 348 agents	2 332 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-3,5%
Contractuels	↗	114,3%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-0,7%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	38%
Mise en disponibilité	22%
Mutation	16%
Fin de contrats remplaçants	8%
Démission	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	61%
Voie de mutation	17%
Remplacements (contractuels)	15%
Voie de détachement	5%
Voie de concours, sélection professionnelle	1%

\* 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

- 27 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)  
dont 12% des nominations concernent des femmes

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

- 1006 avancements d'échelon et 191 avancements de grade

- 20 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

## Sanctions disciplinaires

- 27 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	23	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	63%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	4%



## Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 36,06 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	360 026 328 €	Charges de personnel*	129 813 670 €	➔	Soit 36,06 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	84 027 557 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	19 173 040 €	3 072 791 €
IFSE :	10 752 064 €	
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 081 150 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	535 456 €	
Supplément familial de traitement :	574 405 €	
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	57 143 €	47 707 €	37 173 €	30 383 €	31 396 €	24 257 €
Technique	61 751 €	50 852 €	38 994 €	30 118 €	32 102 €	24 538 €
Culturelle	45 856 €	s	35 073 €	26 576 €	s	
Sportive			39 104 €	s		
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	56 061 €	48 299 €	37 543 €	28 776 €	31 965 €	24 456 €

\* : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETP

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,82 %

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

Fonctionnaires	22,92%
Contractuels sur emplois permanents	20,86%
Ensemble	22,82%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 86642,42 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 220,75 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

	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
Montant annuel moyen par ETPR	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	10 982 €			11 965 €			8 885 €			16 286 €		
Catégorie B	4 114 €			5 767 €			2 168 €			3 026 €		
Catégorie C	3 582 €			2 894 €			90 €			73 €		

\* : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 7 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)



## Absences

➔ En moyenne, 32,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,3 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)	5,42%	1,98%	5,25%	0,41%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,96%	2,55%	8,63%	0,41%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,34%	4,08%	10,02%	0,52%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

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

➔ 41,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 157 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 6,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 40 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

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

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

➔ **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

## 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.

**170 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 79 % sont en catégorie C\*

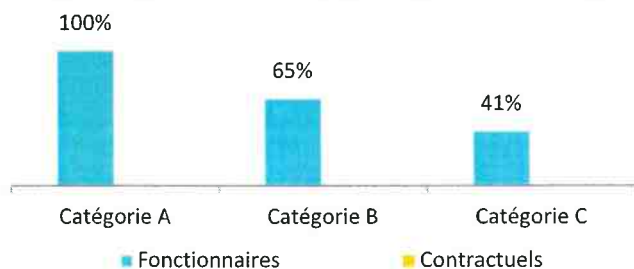
⇒ 10 829 426 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2023

## Formation

- En 2023, 53,0% 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



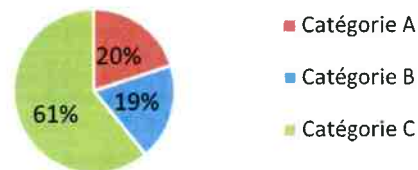
- 1 112 758 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Autres organismes	40 %

- 4 558 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 : > 2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	57%
Autres organismes	29%
Interne à la collectivité	15%

## 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	317 452 €	246 777 €
Montant moyen par bénéficiaire	250 €	258 €

- 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

445 jours de grève recensés en 2023

- Comité Social Territorial

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

- Commissions Administratives Paritaires

- 32 réunions en 2023 dans la collectivité

### Commissions Consultatives Paritaires

4 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.



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 : octobre 2024

Version 1

