

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'AUBE
DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SEANCE DU 06 mars 2026

2026_019



L'an deux mille vingt-six, le 06 mars, à 09 heures 30, se sont réunis, au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Aube à Sainte-Savine, les membres du Conseil d'Administration, sous la présidence de Monsieur Thierry BLASCO, Président, dûment convoqués le 27 janvier 2026.

Nombre de Membres en exercice	26
Nombre de Membres présents	19
Nombre de pouvoirs	3
Nombre de suffrages exprimés	22
Votes Pour	22
Votes Contre	0
Abstention	0

Présents(es) :

Messieurs Thierry BLASCO, Jean-Michel VIART, Alain BALLAND, Dominique BARONI, Christian BLASSON, Richard BRUGGER, Madame Annie DUCHENE, Monsieur Patrick DYON, Madame Lydie FINELLO, Messieurs Denis MAILIER, Jean-Marie CAMUT, Madame Raphaële LANTHIEZ, Messieurs Jean-Philippe RESIDORI, François MANDELLI, Mesdames Anna ZAJAC, Rachida BOUDADI.

Représentés(es) par leur suppléant(e) :

Madame Claude HOMEHR était représentée par Monsieur Laurent SIBOIS.
Monsieur Jean-Marie CASTEX était représenté par Monsieur Bernard de LA HAMAYDE.
Monsieur Arnaud MAGLOIRE était représenté par Mme Sylviane BETTINGER.

Ayant donné pouvoir :

Monsieur Philippe DALLEMAGNE avait donné pouvoir à Monsieur Alain BALLAND.
Madame Isabelle HELIOT-COURONNE avait donné pouvoir à Monsieur François MANDELLI.

Madame Marie-Thérèse LEROY avait donné pouvoir à Monsieur Jean-Marie CAMUT.

Absents(es) excusés(es) :

Messieurs Michel LAMY, Philippe BORDE, Mesdames Carmen LABILLE, Estelle BOMBERGER-RIVOT.

Assistaient :

Madame Claudine KOLUDZKI, Directrice du Centre de Gestion,
Monsieur Julien BROUSSE, Membre du Comité de Direction,

Monsieur Jean-Yves AEGERTER, Directeur-Adjoint du Centre de Gestion et Madame Carole LEROY, Agent Comptable du Centre de Gestion, étaient absents excusés.

Le Président a fait constat que le quorum était respecté réglementairement (article 24 du Décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié).

D2026_03_12

ADOPTION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Introduit par l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU) doit être établi tous les ans depuis le 1^{er} janvier 2021.

Les articles R231-1 à R232-8 du Code général de la fonction publique définissent notamment les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques.

Ce rapport constitue :

- Une base qualitative pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion,
- Un état des lieux des données RH,
- Un support permettant la construction d'une stratégie RH,
- Un outil de dialogue social,
- Un instrument de comparaison dans l'espace et dans le temps,
- Un outil de communication avec l'ensemble des acteurs de la Collectivité.

L'application de gestion des données sociales mis à disposition par les Centres de Gestion à un niveau national à l'ensemble des collectivités et établissements publics, permet outre la réalisation du RSU, d'établir 3 autres enquêtes :

- **HANDITORIAL**,
- **GPEEC** (Gestion prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences),
- **RASSCT** (Rapport Annuel Social sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail).

Conformément aux dispositions de l'article L231-4 du CGFP, le RSU doit être « *présenté à l'assemblée délibérante [...] après avis du comité social territorial* ».

Le rapport consolidé des RSU des collectivités et Etablissements publics aubois affiliés rattachés au CST du CDG10 sera présenté lors de la réunion du 12 mars 2026.

Les données compilées seront transmises à la DGCL. A titre d'information le taux de retour des RSU pour le département de l'Aube est de 84 % des collectivités et établissements publics.

Compte tenu du calendrier électoral et de la date de réunion du Conseil d'administration du CDG 10, à l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil d'Administration **adopte** le Rapport Social Annuel 2024 du CDG 10 par anticipation (*annexe n°2026_08*) et **prend connaissance** du RSU compilé (*annexe n°2026_09*) pour l'ensemble des collectivités et établissements publics relevant du CST porté par le CDG10. Le taux de retour est de 84 % des 526 collectivités concernées (soit un retour de 369 collectivités représentant 2317 agents).

Pour extrait conforme,
A Sainte-Savine, le 06 mars 2026

Le Président,



Thierry BLASCO

Le Président du CDG 10 certifie, sous sa responsabilité,
le caractère exécutoire du présent acte
à compter du 18/03/2026.



Le Président,

Thierry BLASCO



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



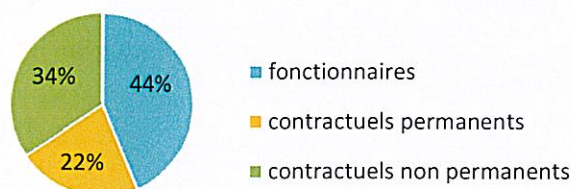
CENTRE DE GESTION 10

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 de l'Aube.

Effectifs

➔ 64 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 28 fonctionnaires
- > 14 contractuels permanents
- > 22 contractuels non permanents



➔ 43 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

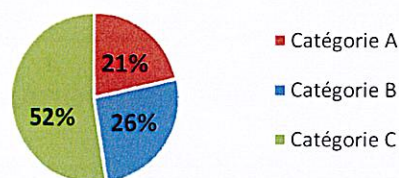
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

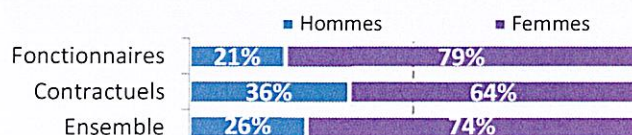
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	86%	64%	79%
Technique	11%	14%	12%
Culturelle	4%		2%
Sportive			
Médico-sociale		21%	7%
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
Adjoint administratifs	45%
Rédacteurs	24%
Attachés	10%
Ingénieurs	5%
Agents de maîtrise	5%

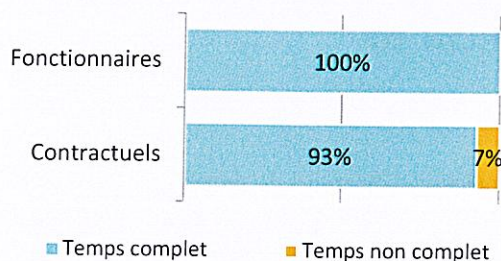
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2024

Délibération n°2026_03_12

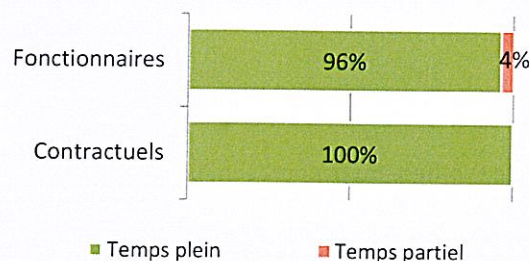
ANNEXE n°2026_08

— 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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	0 fonctionnaires TNC	1 contractuel TNC
Médico-sociale		33%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

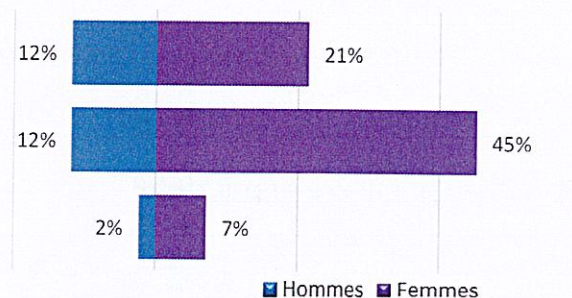
— Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,43
Contractuels permanents	43,21
Ensemble des permanents	45,36
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	50,91

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

➔ 51,05 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 27,26 fonctionnaires
- > 13,93 contractuels permanents
- > 9,86 contractuels non permanents

92 911 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	8,68 ETPR
Catégorie B	10,75 ETPR
Catégorie C	21,76 ETPR

— Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2024, 4 arrivées d'agents permanents et 2 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
40 agents	42 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↗	7,7%
Contractuels	➔	0,0%
Ensemble	↗	5,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	50%
Mutation	50%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	50%
Intégration directe	25%
Arrivées de contractuels	25%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

- ➔ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 15 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 76,37 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 663 517 €	Charges de personnel*	2 797 928 €	➔	Soit 76,37 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 635 826 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	386 252 €	303 924 €
IFSE :	349 974 €	
CIA :	27 500 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	8 617 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	157 727 €	
SFT (titulaire uniquement) :	8 940 €	
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	66 452 €		35 290 €	28 158 €	31 426 €	31 391 €
Technique	s	s			29 907 €	s
Culturelle			s			
Sportive						
Médico-sociale		82 657 €				
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	62 441 €	75 151 €	35 663 €	28 158 €	31 205 €	31 399 €

*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 23,61 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	22,81%
Contractuels sur emplois permanents	25,04%
Ensemble	23,61%

- ➔ 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
- ➔ 485 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ 32 heures complémentaires réalisées et rémunérées 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 emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	21 030 €	1 250 €	6%	16 360 €	1 133 €	6%	32 580 €	850 €	3%	s	s	
Catégorie B	6 032 €	612 €	9%				s	s		s	s	
Catégorie C	5 308 €	562 €	10%	3 800 €	467 €	11%	5 074 €	592 €	10%	6 300 €	650 €	9%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 8,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,48%	1,06%	1,34%	0,10%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,42%	1,06%	1,96%	0,10%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,55%	1,49%	2,20%	0,10%

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)
- ➔ 29,5 % 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

- ➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2024
- > 1 accident du travail pour 64 agents en position d'activité au 31 décembre 2024

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
26 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

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.

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 75 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 3 en catégorie B, 5 en catégorie C
- ⇒ 1 882 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- ➔ **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 : 3 180 €

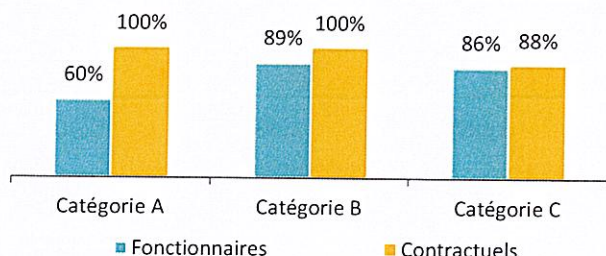
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

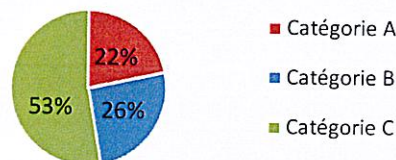
- ➔ En 2024, 85,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- ➔ 384 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 31 664 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	56 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	38 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 9,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	24%
Interne à la collectivité	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	9 880 €	2 414 €
Montant moyen par bénéficiaire	299 €	67 €

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

9 réunions en 2024 dans la collectivité
7 réunions de la F3SCT

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 3 réunions en 2024 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

5 réunions en 2024 dans la collectivité

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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.



**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 : janvier 2026

Version 1



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

Comité technique du CDG 10

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR

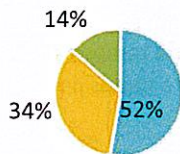
84%

> 369 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 613 recensées

> 2 317 agents recensés dans ces collectivités dont 1 215 fonctionnaires, 783 contractuels permanents et 319 contractuels non permanents

Effectifs

52% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	37	4	278
1	24	3	297
1	43	4	131

Précisions emplois non permanents

⇒ 1,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 5,9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

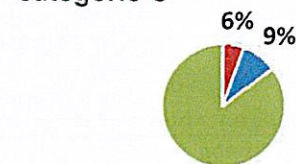
29,76 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

45% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	33,6%	26,2%	30,7%	1,9
Technique	44,2%	46,2%	45,0%	3,0
Culturelle	2,3%	2,9%	2,6%	2,0
Sportive	0,3%	0,0%	0,2%	1,3
Sociale	7,9%	6,9%	7,5%	2,0
Médico-sociale	0,7%	1,0%	0,8%	2,7
Police municipale	1,0%	0,1%	0,7%	1,3
Animation	10,0%	16,6%	12,6%	3,5
Total	100%	100%	100%	7

85% d'agents relevant de la catégorie C

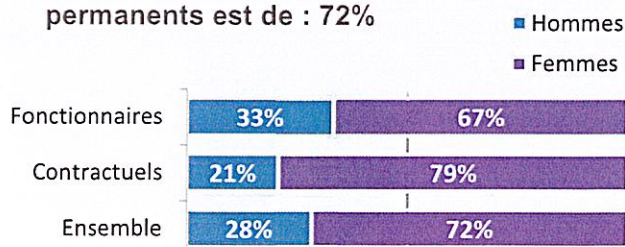


■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Effectif moyen

Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,3
Catégorie B	0,5
Catégorie C	4,6

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 72%



Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 39% des agents

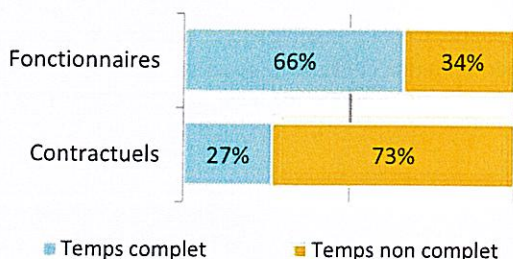
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Adjoints administratifs	22%
Adjoints territoriaux d'animation	12%
ASEM	6%
Rédacteurs	5%

Délibération n°2026_03_12

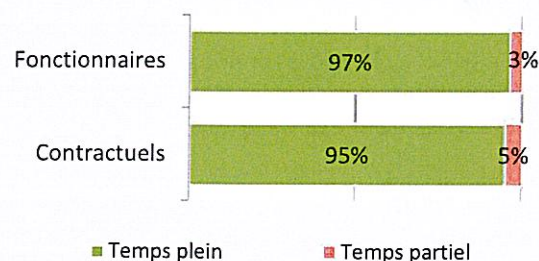
ANNEXE n°2026_09

Temps de travail des agents permanents

- 66% des fonctionnaires à temps complet contre 27% des contractuels



- 3% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	42%	Police municipale	100%
Sociale	40%	Culturelle	78%
Culturelle	39%	Technique	77%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,2% des hommes à temps partiel
6,5% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

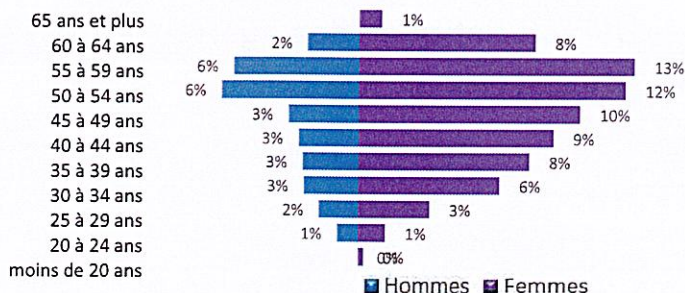
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,96
Contractuels permanents	45,22
Ensemble des permanents	47,49
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	41,11



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 6,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 3,7 fonctionnaires
- > 1,5 contractuels permanents
- > 1,2 contractuel non permanent

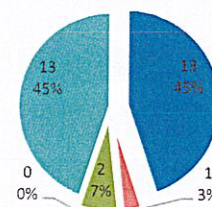
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,9 ETPR
Catégorie B	1,3 ETPR
Catégorie C	3,5 ETPR

Positions particulières

- 1,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 13,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,0%	27,7%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
5,5 agents	5,4 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-4,2%
Contractuels	↗	3,4%
Ensemble	↘	-1,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	50%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Départ à la retraite	12%
Démission	11%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	43%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	30%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	13%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	2%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 3 ruptures conventionnelles actées en 2024

0,8% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	5 agents sur 10
Avancements d'échelon	4 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

4,53% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 1% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

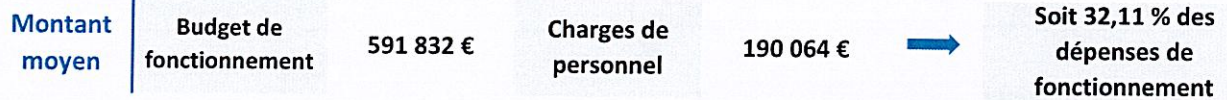
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Autres	36%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	27%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	27%

Budget et rémunérations

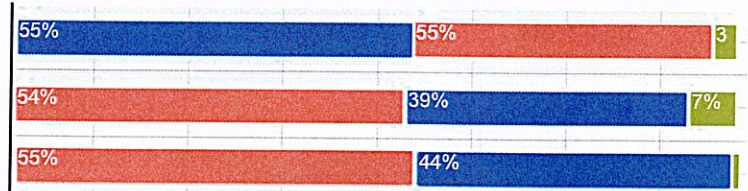


- Les charges de personnel représentent 32,11 % des dépenses de fonctionnement



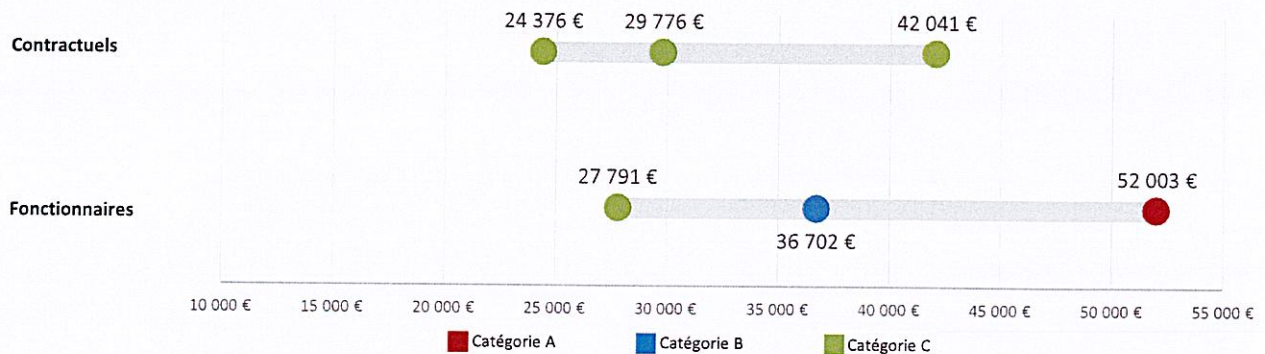
- Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



46% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

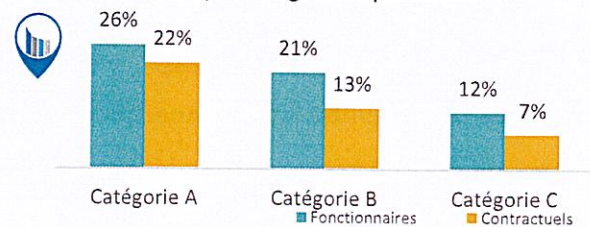
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,3 %

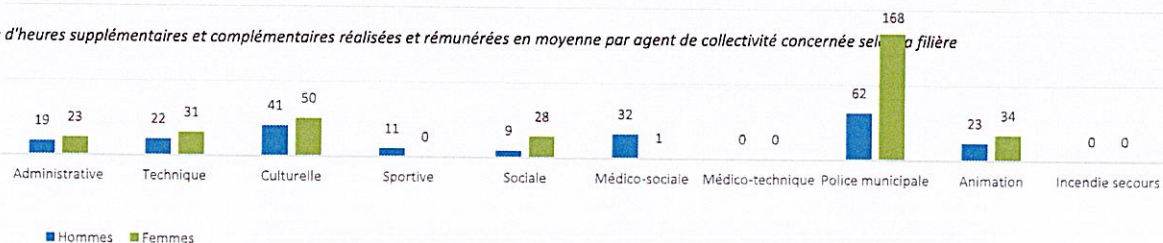
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,55%
Contractuels sur emplois permanents	10,12%
Ensemble	13,30%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- En moyenne, 235 heures supplémentaires/complémentaires pour les 50% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



- 40% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 10,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,1 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,95%	1,68%	2,45%	1,15%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,50%	2,06%	3,54%	1,16%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,62%	2,51%	3,79%	1,26%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 22,4 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

9% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 36 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie

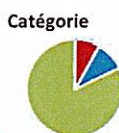
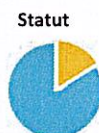
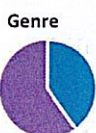


71% des accidents concernent la filière technique

Handicap

9% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,1%



0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	9 090 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	798 €

Prévention et risques professionnels

19 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Dépense moyenne en formation : 476 €

Nombre moyen de formations : 6

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

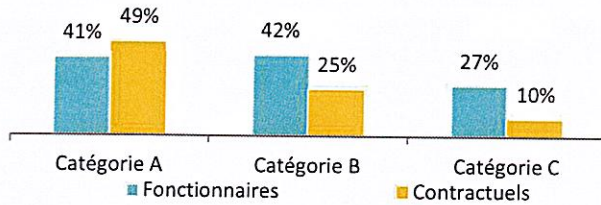
3,7% des femmes

4,4% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 23% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
20% des femmes et 31% des hommes

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

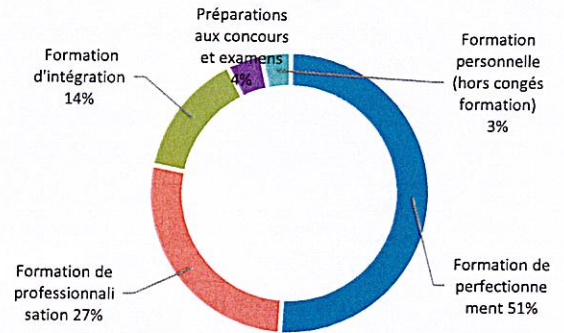


Le budget médian consacré à la formation est de 1 020 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	64%
Autres organismes	21%
Coût de la formation des apprentis	9%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	66%
Autres organismes	32%
Collectivité	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

27% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 16,7% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	255 €	131 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

2% des collectivités concernées par des grèves



3 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
0	0	0

0,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



0,6% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principaux accords

Mise en place du télétravail

Formation professionnelle

Action sociale

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

- + 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

- + 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 Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



**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 : février 2026

Version 1