SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

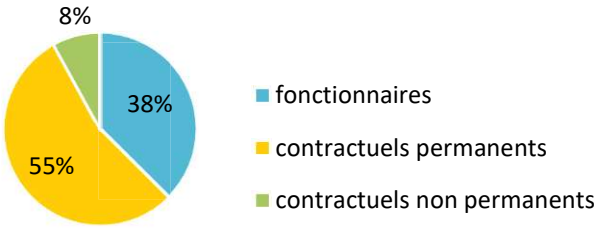
ROUMOIS SEINE

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 de l'Eure.

Effectifs

416 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

> **156** fonctionnaires
> **227** contractuels permanents
> **33** contractuels non permanents



22 % des contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents au 31/12

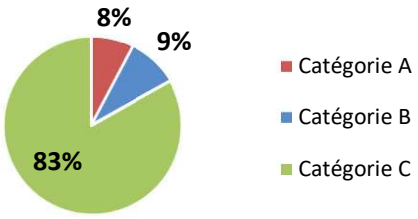
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 70 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

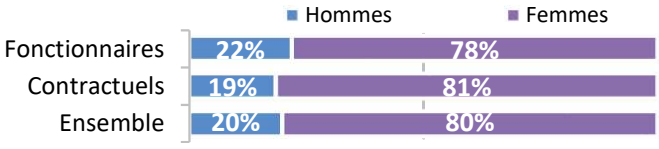
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	10%	16%
Technique	29%	19%	23%
Culturelle			
Sportive	1%		0%
Médico-sociale	26%	22%	24%
Police			
Incendie			
Animation	19%	48%	36%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

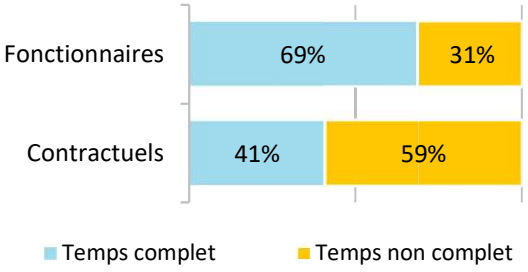


Les principaux cadres d'emplois

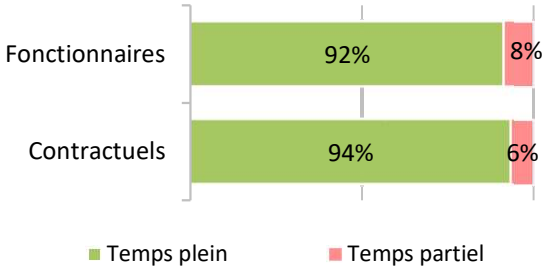
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	35%
Agents sociaux	19%
Adjoints techniques	18%
Adjoints administratifs	10%
Rédacteurs	3%

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 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	49 fonctionnaires TNC	134 contractuels TNC
Médico-sociale	78%	80%
Animation	27%	78%
Technique	17%	18%
Administrative	3%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

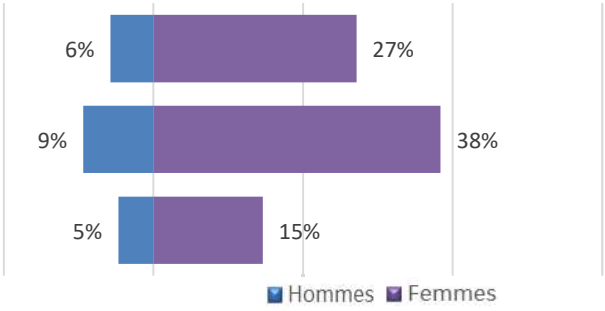
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**48,62**
Contractuels permanents	**38,27**
Ensemble des permanents	**42,49**

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	**33,11**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

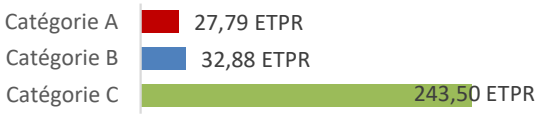
Équivalent temps plein rémunéré

328,10 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

> 140,81 fonctionnaires
> 163,36 contractuels permanents
> 23,93 contractuels non permanents

597 142 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

> 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2025, 112 arrivées d'agents permanents et 64 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 [1]	Effectif physique au 31/12/2025
335 agents	**383 agents**

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025		
Fonctionnaires	↘	**-5,5%**
Contractuels	↗	**33,5%**
Ensemble	↗	**14,3%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplacants	50%
Démission	17%
Départ à la retraite	14%
Mutation	6%
Mise en disponibilité	3%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	50%
Arrivées de contractuels	45%
Voie de mutation	5%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2025 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024)

Évolution professionnelle

1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel n'ayant pas été nommé

Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

54 avancements d'échelon et 18 avancements de grade

14 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 64,3 % femmes
dont 71,4 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	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 47,12 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	29 767 826 €	Charges de personnel*	14 027 145 €	Soit 47,12 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	9 883 209 €
Primes et indemnités versées :	1 150 803 €
IFSE :	989 963 €
CIA :	138 246 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	352 237 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 892 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	60 294 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	110 790 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

513 279 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 139 €	55 082 €	35 429 €	30 996 €	29 251 €	27 031 €
Technique	52 830 €	46 796 €	s	27 222 €	26 522 €	27 059 €
Culturelle						
Sportive					s	
Médico-sociale	40 065 €	31 500 €	26 587 €	26 016 €	31 022 €	32 070 €
Police						
Incendie						
Animation			32 444 €		24 027 €	37 416 €
Toutes filières	**49 381 €**	**48 570 €**	**31 557 €**	**27 540 €**	**27 368 €**	**33 663 €**

**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 11,64 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**14,88%**
Contractuels sur emplois permanents	**9,21%**
Ensemble	**11,64%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 4045 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 20958 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2025

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	11 356 €	833 €	*7%*	14 583 €	1 100 €	*7%*	10 684 €	656 €	*6%*	18 187 €	709 €	*4%*
Catégorie B	6 306 €	525 €	*8%*	6 013 €	475 €	*7%*	4 605 €	383 €	*8%*	4 654 €	447 €	*9%*
Catégorie C	2 297 €	434 €	*16%*	2 991 €	378 €	*11%*	1 179 €	404 €	*26%*	1 456 €	414 €	*22%*

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

Cette année, 5 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

En moyenne, 49,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> **En moyenne, 25,4 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)*	**8,34%**	**5,07%**	**6,40%**	**0,95%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**13,61%**	**6,96%**	**9,67%**	**0,95%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**13,90%**	**7,44%**	**10,07%**	**1,33%**

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)
- 40,3 % 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

25 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 92 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.

27 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 56 % sont fonctionnaires*
- 100 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

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

Coût total des formations : **22 168 €**
Coût par jour de formation : **119 €**

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 : **121 553 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

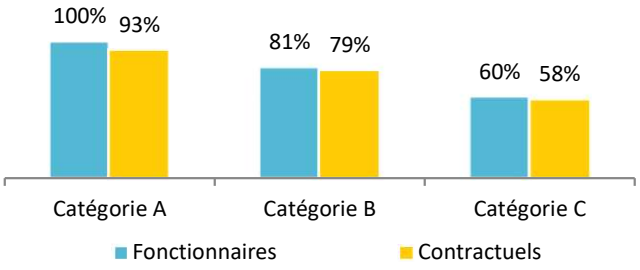
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

En 2025, 63,2% 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



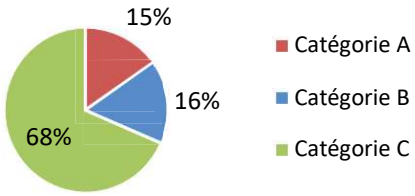
184 166 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	45 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Autres organismes	54 %

975 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 :

> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	60%
Autres organismes	40%

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	**13 176 €**	**13 860 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**216 €**	**180 €**

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

85 jours de grève recensés en 2025

Comité Social Territorial

6 réunions en 2025 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1Formules 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

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

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.

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

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 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 : octobre 2026 *Version 1*