



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

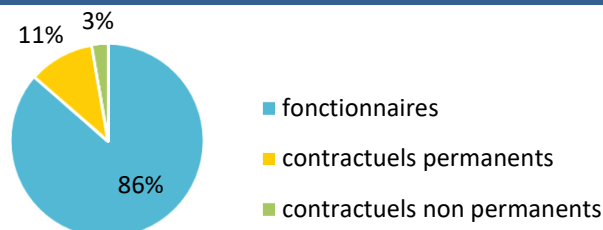
COMMUNE DE FLERS

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'Orne.

Effectifs

➔ 229 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 198 fonctionnaires
- > 25 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



➔ 3 contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

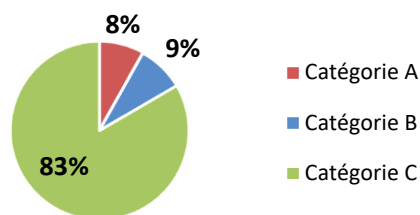
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2025 : un agent du Centre de Gestion et un intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

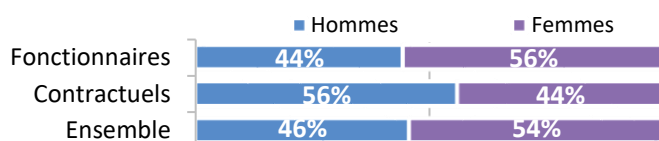
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	20%	25%
Technique	63%	72%	64%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
Médico-sociale	6%	8%	6%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	3%		2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

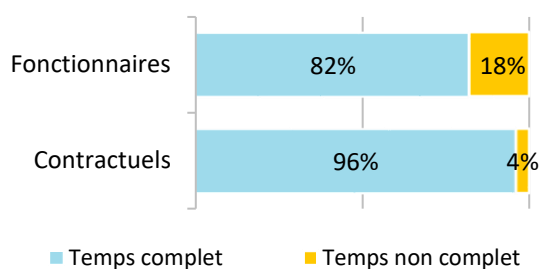


➔ Les principaux cadres d'emplois

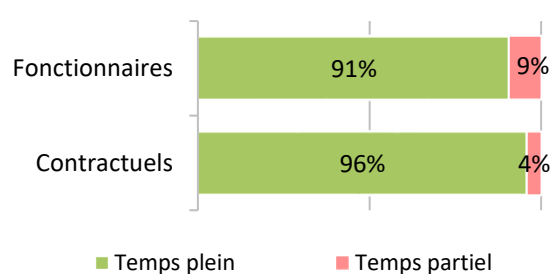
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	45%
Adjointes administratifs	17%
Agents de maîtrise	13%
Attachés	4%
Techniciens	4%

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	35 fonctionnaires TNC	1 contractuel TNC
Médico-sociale	42%	0%
Technique	23%	6%
Culturelle	25%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

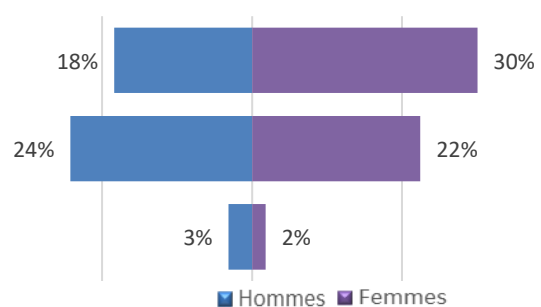
2% des hommes à temps partiel
16% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,76	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,10	
Ensemble des permanents	47,90	
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	33,50	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

➔ 227,68 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 192,16 fonctionnaires
- > 30,57 contractuels permanents
- > 4,95 contractuels non permanents

414 378 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	19,13 ETPR
Catégorie B	18,53 ETPR
Catégorie C	185,07 ETPR

Positions particulières

> 8 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2025, 24 arrivées d'agents permanents et 54 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
253 agents	223 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025

Fonctionnaires	↘	-2,0%
Contractuels	↘	-51,0%
Ensemble	↘	-11,9%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	59%
Départ à la retraite	15%
Mutation	11%
Démission	9%
Mise en disponibilité	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	29%
Remplacements (contractuels)	29%
Voie de mutation	25%
Recrutement direct	8%
Réintégration et retour	8%

* 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

➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

➔ 85 avancements d'échelon et 9 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

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

Sanctions disciplinaires

➔ Une 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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

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

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 62,9 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	16 541 180 €	Charges de personnel*	10 403 640 €	➔	Soit 62,9 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	6 805 558 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	1 073 407 €		139 238 €
IFSE :	785 994 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	93 540 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	54 985 €		
SFT (titulaire uniquement) :	42 818 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	10 819 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	55 272 €	s	39 801 €	32 353 €	29 496 €	s
Technique		39 824 €	36 094 €	31 059 €	28 468 €	24 792 €
Culturelle			32 702 €		s	
Sportive						
Médico-sociale	44 495 €	31 147 €			28 852 €	
Police			s		33 585 €	
Incendie						
Animation					29 807 €	s
Toutes filières	52 812 €	36 937 €	37 387 €	31 428 €	28 810 €	24 554 €

*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 15,77 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,97%
Contractuels sur emplois permanents	14,48%
Ensemble	15,77%

- ⇒ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 3613,63 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- ⇒ 1400,17 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					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	12 356 €			10 090 €			6 185 €			12 007 €		
Catégorie B	5 337 €			5 365 €			5 100 €			5 205 €		
Catégorie C	2 750 €			2 744 €			194 €			954 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 30,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> En moyenne, 7 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)	6,15%	1,92%	5,68%	2,37%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,28%	1,92%	7,57%	2,37%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,89%	3,65%	8,30%	2,37%

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)

➔ 33,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 14 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 6,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 81 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.

26 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 88 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

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

Coût total des formations : **21 233 €**

Coût par jour de formation : **171 €**

➔ **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 : **4 933 €**

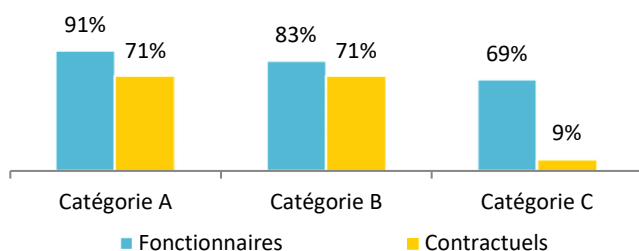
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2025

Formation

- ➔ En 2025, 68,2% 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



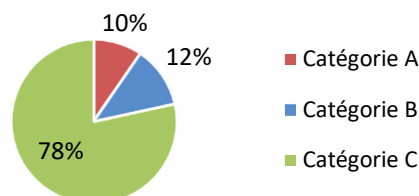
- ➔ 100 392 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Coût de la formation des apprentis	14 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	26 %

- ➔ 524 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 :
> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	71%
Autres organismes	29%

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	48 151 €	30 629 €
Montant moyen par bénéficiaire	321 €	273 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

142 jours de grève recensés en 2025

- ➔ Comité Social Territorial

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

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 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 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.



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 : août 2026

Version 1