SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

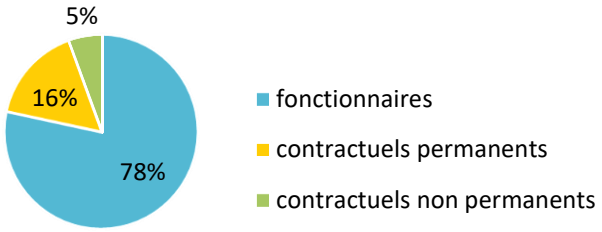
FLERS AGGLO

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

273 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

> **214** fonctionnaires
> **44** contractuels permanents
> **15** contractuels non permanents



18 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

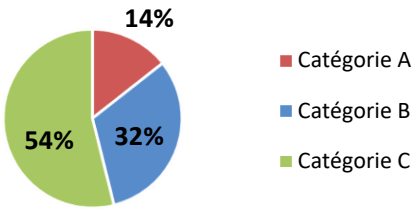
- 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : un agent du Centre de Gestion et un intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

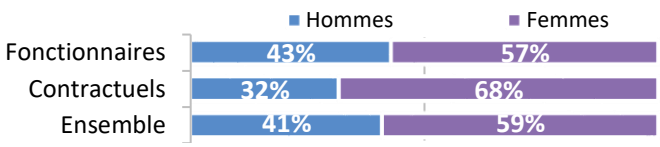
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	32%	26%
Technique	38%	20%	35%
Culturelle	14%	18%	15%
Sportive	3%	11%	5%
Médico-sociale	9%	11%	10%
Police			
Incendie			
Animation	10%	7%	9%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

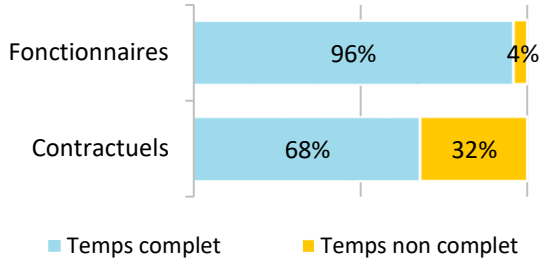


Les principaux cadres d'emplois

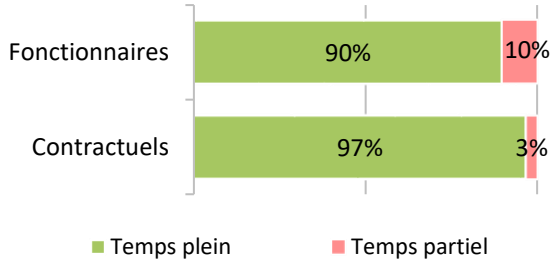
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	21%
Adjoints administratifs	13%
Attachés	8%
Auxiliaires de puériculture	8%
Agents de maîtrise	7%

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	9 fonctionnaires TNC	14 contractuels TNC
Culturelle	10%	100%
Technique	7%	33%
Sportive	0%	20%
Administrative	0%	14%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**47,27**
Contractuels permanents	**37,61**
Ensemble des permanents	**45,62**

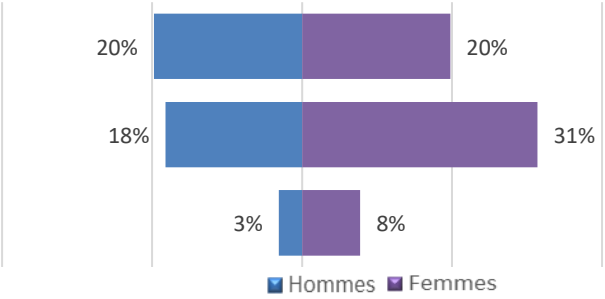
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	**28,83**

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*

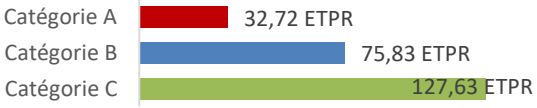
Équivalent temps plein rémunéré

251,70 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

> 199,64 fonctionnaires
> 36,54 contractuels permanents
> 15,52 contractuels non permanents

458 094 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 3 agents détachés au sein de la collectivité

> Un agent en congés parental
> 11 agents en disponibilité

Mouvements

En 2025, 43 arrivées d'agents permanents et 59 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 [1]	Effectif physique au 31/12/2025
274 agents	**258 agents**

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025		
Fonctionnaires	↗	**0,9%**
Contractuels	↘	**-29,0%**
Ensemble	↘	**-5,8%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplacants	73%
Mutation	12%
Départ à la retraite	7%
Autres cas	5%
Démission	3%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	40%
Arrivées de contractuels	26%
Recrutement direct	21%
Voie de mutation	12%
Intégration directe	2%

** 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

4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 25% des nominations concernent des femmes

2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 1 n'ayant pas été nommés

Aucune nomination concerne des femmes

82 avancements d'échelon et 13 avancements de grade

2 lauréats d'un examen professionnel nommés

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	1	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 43,85 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	33 644 691 €	Charges de personnel*	14 752 655 €	Soit 43,85 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	7 949 095 €
Primes et indemnités versées :	1 276 865 €
IFSE :	1 030 307 €
CIA :	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	110 754 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	76 595 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	81 879 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	5 762 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

388 081 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	62 382 €	35 281 €	35 422 €	s	28 681 €	22 348 €
Technique	71 725 €		36 148 €	s	30 204 €	24 150 €
Culturelle	53 595 €		34 188 €	28 471 €	27 441 €	s
Sportive	s		33 795 €	s		31 254 €
Médico-sociale	41 231 €		29 779 €	26 961 €		
Police						
Incendie						
Animation			34 874 €	s	29 800 €	s
Toutes filières	**58 933 €**	**35 281 €**	**33 698 €**	**28 378 €**	**29 458 €**	**25 806 €**

**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 16,06 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**16,45%**
Contractuels sur emplois permanents	**13,54%**
Ensemble	**16,06%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 4247,29 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 628,81 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	9 286 €			18 236 €			6 964 €			6 264 €		
Catégorie B	4 323 €			4 726 €			2 663 €			1 868 €		
Catégorie C	2 671 €			2 848 €			1 596 €			505 €		

**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, 22,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> **En moyenne, 6 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)*	**3,03%**	**1,64%**	**2,79%**	**1,08%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**6,09%**	**1,64%**	**5,33%**	**1,08%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**7,33%**	**1,94%**	**6,41%**	**1,14%**

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)
- 26,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

9 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 3,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 50 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.

14 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 93 % sont fonctionnaires*
- 71 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

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

Coût total des formations : **11 190 €**
Coût par jour de formation : **115 €**

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 : **56 709 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

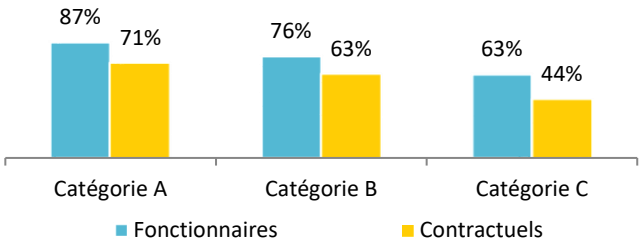
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2025

Formation

En 2025, 67,8% 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



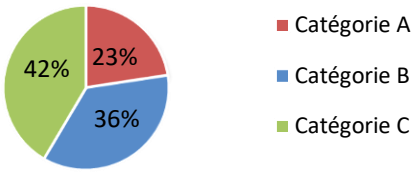
141 396 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	48 %
Coût de la formation des apprentis	12 %
Frais de déplacement	10 %
Autres organismes	31 %

660 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 :

> 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	62%
Autres organismes	38%

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	**54 508 €**	**31 751 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**332 €**	**276 €**

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

34 jours de grève recensés en 2025

Comité Social Territorial

3 réunions en 2025 dans la collectivité
4 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 : août 2026 *Version 1*