

n° I-2025-05

République Française

## LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU PUY-DE-DÔME

### INFORMATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION Décisions du Président prises par délégation du Conseil d'administration Séance du 2 décembre 2025

L'an deux mille vingt-cinq le 2 décembre à 14 h 30,

le Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme s'est réuni, en **session ordinaire**, au siège, 7 rue Condorcet à Clermont-Ferrand sous la présidence de Tony BERNARD, Président.

**Date de convocation** : le 24 novembre 2025

**Secrétaire de séance** : Nadine BOUTONNET

*Conseillers en exercice* : 29

*présents* : 14

*représentés et votants* : 24

**Membres titulaires présents :**

- **en présentiel** : Tony BERNARD (avec le pouvoir de François RAGE), Hélène BOUDON (avec le pouvoir de Sylviane KHEMISTI), Nadine BOUTONNET (avec le pouvoir de Chantal FACY), Pascale BRUN (avec le pouvoir de Josiane HUGUET), Isabelle GAUTHIER (avec le pouvoir de Florence LEBLOND), Hervé PRONONCE (avec le pouvoir de Rodolphe JONVAUX) et Christophe SERRE (avec le pouvoir de Christine MANDON),

- **en visioconférence** : Stéphanie ALLÈGRE-CARTIER (avec le pouvoir de Jean-François MESSEANT), Dominique BRIAT, Cécile GILBERTAS, Serge MAFFRE, Jean-Marc MORVAN (avec le pouvoir de Flavien NEUVY), Cédric ROUGHEOL (avec le pouvoir de Sandrine ROUSSEL) et Yannick VIGIGNOL,

**Membres titulaires absents et excusés** : Martine BONY, Graziella BRUNETTI, Jean-Paul CUZIN, Chantal FACY, Sébastien GOUTTEBEL, Josiane HUGUET, Rodolphe JONVAUX, Sylviane KHEMISTI, Florence LEBLOND, Christine MANDON, Jean-François MESSEANT, Flavien NEUVY, Frédéric PILAUD, François RAGE et Sandrine ROUSSEL.

Le quorum étant atteint, l'assemblée peut délibérer.

Rapporteur : Tony BERNARD

Vu le code général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

### LE RAPPORTEUR AYANT PRÉALABLEMENT EXPOSÉ

#### Informations sur les décisions du Président prises par délégation du Conseil d'administration :

Le détail des emplois créés en interne ainsi que pour les missions relatives à l'appui territorial et à l'intérim est présenté, ci-après, en application de la délibération n° 2020-49 du 12 novembre 2020 relative aux délégations de compétences accordées par le Conseil d'administration au Président.

**Le Centre de Gestion, un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines**

## 1. Emplois créés en interne :

→ période du 1<sup>er</sup> novembre 2025 au 28 février 2026 : 4 postes non permanents (accroissement temporaire d'activité)

Grade	Catégorie	Nb de poste par grade
Adjoint administratif	C	1
Médecin hors classe	A	3
TOTAL		4

## 2. Emplois créés par la mission appui territorial :

→ période du 20 août 2025 au 3 novembre 2025 :

Filière	Cat.	Grade	Quotité tps travail	Motif	N° arrêté	Date de création	Date de suppression	Nb postes
Administrative	C	Adjoint administratif	14/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-511	01/09/2025	05/10/2025	1
Administrative	C	Adjoint administratif	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-511	05/09/2025	21/09/2025	1
Administrative	C	Adjoint administratif	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-511	01/09/2025	30/09/2025	1
Administrative	C	Adjoint administratif	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-511	01/09/2025	31/12/2025	1
Administrative	B	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-511	01/09/2025	30/09/2025	1
Administrative	C	Adjoint administratif	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-550	22/09/2025	28/09/2025	1
Administrative	C	Adjoint administratif	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-581	06/10/2025	26/10/2025	1
Administrative	C	Adjoint administratif	17,5/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-581	01/10/2025	31/10/2025	1
Administrative	C	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-603	15/10/2025	03/11/2025	1
Administrative	C	Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	15/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-605	20/10/2025	18/01/2026	1
Administrative	C	Adjoint administratif	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-624	27/10/2025	16/11/2025	1
Administrative	A	Attaché	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-624	28/10/2025	30/04/2026	1
Administrative	A	Attaché	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-631	17/11/2025	31/12/2025	1
Administrative	C	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-631	04/11/2025	30/11/2025	1
Administrative	C	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	27/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-631	10/11/2025	31/08/2026	1
Administrative	C	Adjoint administratif	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	15
Administrative	C	Adjoint administratif	28/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	1
Administrative	C	Adjoint administratif	20/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-13 CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	3
Administrative	C	Adjoint administratif	17,5/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	2
Administrative	C	Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	5

Filière	Cat.	Grade	Quotité tps travail	Motif	N° arrêté	Date de création	Date de suppression	Nb postes
Administrative	C	Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe	28/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	2
Administrative	C	Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	4
Administrative	C	Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	17,30/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	3
Administrative	B	Rédacteur territorial	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	8
Administrative	B	Rédacteur territorial	28/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	2
Administrative	B	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	2
Administrative	A	Attaché	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	3
Médico- sociale	C	ATSEM principal de 2 <sup>ème</sup> classe	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	2
Technique	C	Adjoint technique	35/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	1
Technique	C	Adjoint technique	17,5/35 <sup>ème</sup>	Art L 332-23 1° CGFP	2025-640	01/01/2026	31/12/2026	2
<b>TOTAL POSTES CREEES</b>								<b>70</b>

RÉPARTITION DES POSTES CRÉÉS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE		
Catégorie	Nombre	Part des postes créés %
A	5	7 %
B	13	19 %
C	52	74 %
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	

RÉPARTITION DES POSTES CRÉÉS PAR FILIÈRE		
Filière	Nombre	Part des postes créés %
Administrative	65	93 %
Technique	3	4 %
Médico-sociale	2	3 %
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	

### 3. Emplois créés par le service intérim :

➔ Période du 18 août 2025 au 10 octobre 2025 : 266 postes

A titre d'information, les postes les plus nombreux sont ceux de catégorie C avec 215 postes contre 38 en A et 13 en B.

La catégorie C est la plus représentée avec 80,83 %.

La filière technique est la plus représentée avec 71,05 %.

FILIÈRES	Nb de postes	%
FILIERE ADMINISTRATIVE	29	10,90 %
FILIERE TECHNIQUE	189	71,05 %
FILIERE MEDICO SOCIALE	41	15,41 %
FILIERE ANIMATION	6	2,26 %
FILIERE CULTURELLE	1	0,38 %
<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>100.00 %</b>

CATÉGORIE	POSTES	%
A	38	14,29 %
B	13	4,89 %
C	215	80,83 %
<b>TOTAL</b>	<b>266</b>	<b>100.00 %</b>

**Emplois créés par le service intérim (suite) :**

GRADE/EMPLOI	CATEGORIE	NBRE DE POSTES PAR GRADES
ADJOINT ADMINISTRATIF	C	8
ADJOINT D'ANIMATION	C	6
ADJOINT TECHNIQUE	C	43
AGENT D'ACCUEIL	C	4
AGENT DE MAINTENANCE	C	9
AGENT D'EXPLOITATION DES ROUTES	C	3
AGENT POLYVALENT	C	111
GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF	A	2
GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF	B	8
ASSISTANT SOCIAL POLYVALENT	A	19
CONSEILLER ECONOMIQUE SOCIAL ET FAMILIALE	A	1
CUISINIER	C	3
SECOND DE CUISINE	C	13
GARDIEN	C	3
OPERATEUR	C	11
PUERICULTRICE	A	6
MEDECIN	A	1
RESPONSABLE DOCUMENTAIRE	B	1
SECRETAIRE ACTION SOCIALE	C	1
SECRETAIRE MEDICO SOCIALE	B	4
TRAVAILLEUR SOCIAL POLYVALENT	A	6
TRAVAILLEUR SOCIAL ASE	A	3
<b>TOTAL</b>		<b>266</b>

**Informations diverses :**

- ➡ **Rapport Social Unique (RSU) agrégé 2024** : le RSU agrégé 2024 a fait l'objet d'une présentation aux membres du CST le 4 novembre 2025 (cf. document joint).
- ➡ **Cérémonie des vœux** : le mardi 20 janvier 2026 à 12 h 00.
- ➡ **Prochain Conseil d'administration** : le mardi 3 février 2026 à 11 h 00 (pour le DOB).

Le Conseil d'administration prend acte de ces informations.

Le Président,



**Tony BERNARD**  
Maire de Châteldon







# RAPPORT SOCIAL UNIQUE AGRÉGÉ 2024

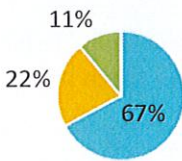
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

**TAUX DE RETOUR**  
**70%**

> 388 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 552 recensées  
> 3 619 agents recensés dans ces collectivités dont 2 433 fonctionnaires, 785 contractuels permanents et 401 contractuels non permanents

## Effectifs

67% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	68	7	363
1	44	3	288
1	12	3	203

17,32 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

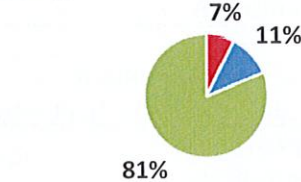
- ⇒ 1,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 7,5 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

## Caractéristiques des agents permanents

53% d'agents relevant de la filière technique

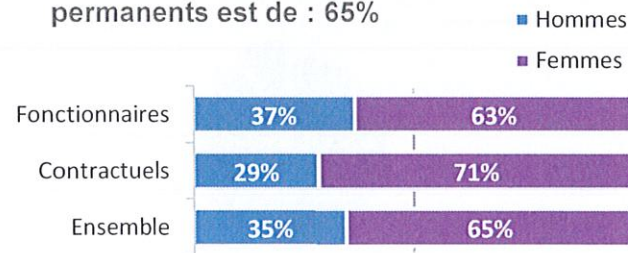
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	28,7%	23,7%	27,5%	2,4
Technique	52,4%	53,0%	52,5%	4,8
Culturelle	2,1%	1,9%	2,0%	3,8
Sportive	0,2%	0,1%	0,2%	0,8
Sociale	8,0%	7,5%	7,9%	2,1
Médico-sociale	3,1%	6,8%	4,0%	14,2
Médico-technique	0,0%	0,1%	0,1%	1,0
Police municipale	0,8%	0,1%	0,6%	1,1
Animation	4,7%	6,8%	5,2%	2,4
Total	100%	100%	100%	10

81% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen
Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 65%

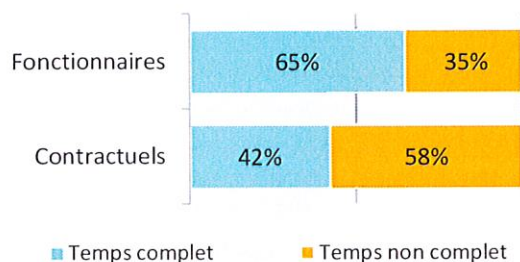


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 47% des agents

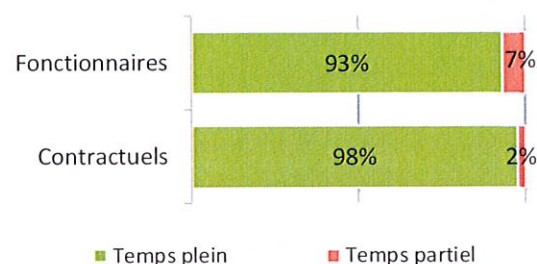
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
Adjoints administratifs	18%
Rédacteurs	6%
ASEM	5%
Adjoints territoriaux d'animation	5%

## Temps de travail des agents permanents

- 65% des fonctionnaires à temps complet contre 42% des contractuels



- 7% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sportive	80%	Sportive	100%
Animation	56%	Police municipale	100%
Sociale	39%	Animation	79%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,2% des hommes à temps partiel  
 10,4% des femmes à temps partiel

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

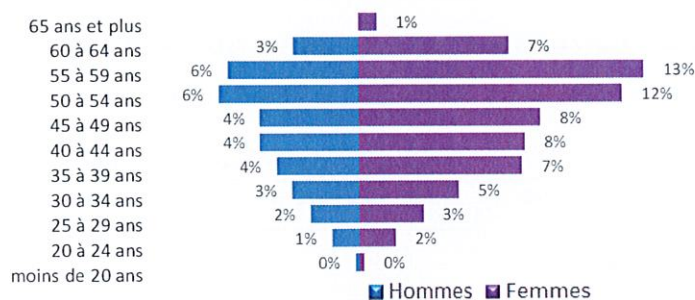
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,62
Contractuels permanents	43,10
Ensemble des permanents	47,27
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	39,37



### 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, 8,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 5,7 fonctionnaires  
 > 1,9 contractuels permanents  
 > 1,3 contractuel non permanent

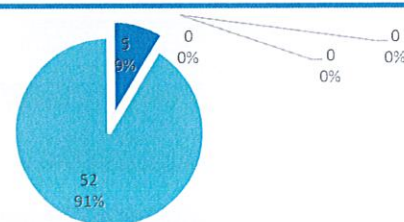
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2,4 ETPR
Catégorie B	1,8 ETPR
Catégorie C	5,6 ETPR

## Positions particulières

1,8% 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 14,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,3%	45,8%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
8,1 agents	8,3 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-2,1%
Contractuels	↗	21,1%
Ensemble	↗	2,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	48%
Départ à la retraite	14%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	11%
Démission	10%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	46%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	24%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%
Voie de mutation	6%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	6%

\* 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, 1,4% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 5 ruptures conventionnelles actées en 2024

1,3% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
 80% 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
2,92% 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 <sup>er</sup> groupe	0	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

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 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%



## Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 31,31 % des dépenses de fonctionnement

Montant  
moyen

Budget de  
fonctionnement

1 033 587 €

Charges de  
personnel

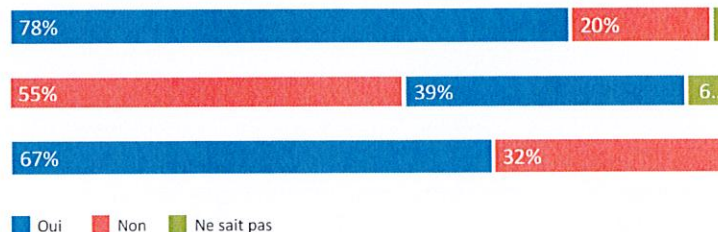
323 610 €



Soit 31,31 % des  
dépenses de  
fonctionnement

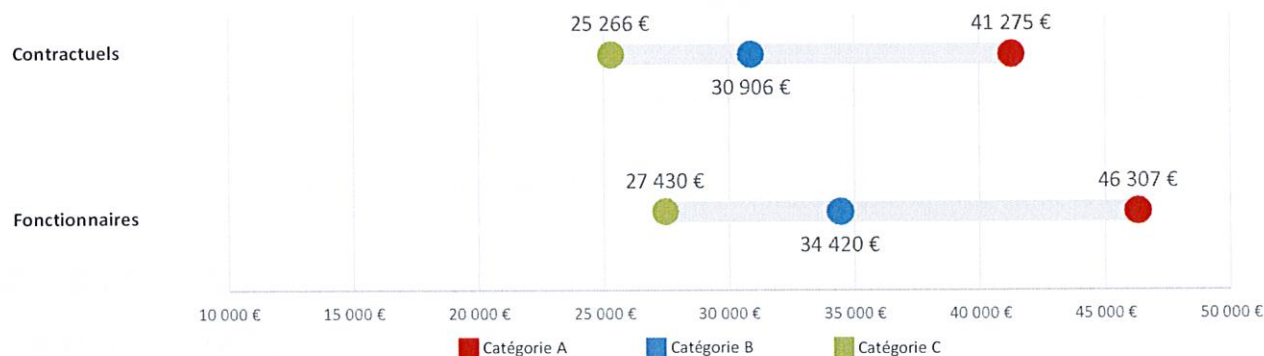
- Mise en place du RIFSEEP

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



49% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

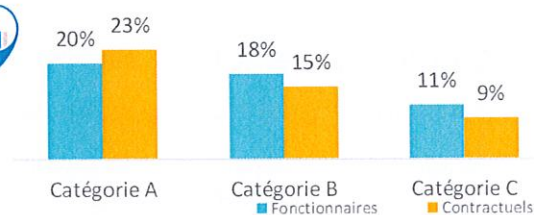


- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,06 %

Part du régime indemnitaire  
sur les rémunérations :

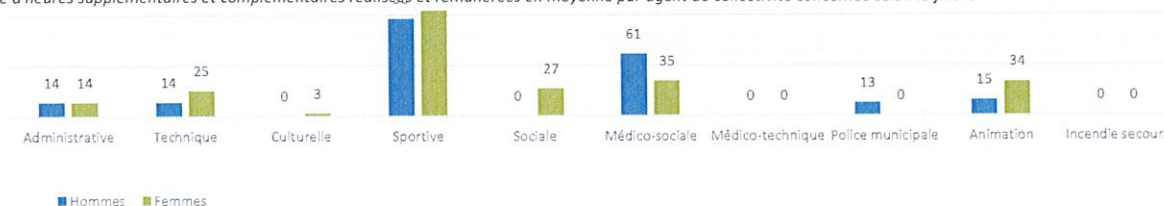
Fonctionnaires	13,19%
Contractuels sur emplois permanents	12,51%
Ensemble	13,06%

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



- En moyenne, 218 heures supplémentaires/complémentaires pour les 60% de collectivités concernées

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



- 38% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels



## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 12,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,3 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,52%	1,74%	3,08%	0,93%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,22%	1,78%	5,14%	0,93%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,47%	1,92%	5,36%	1,04%

Cf. p.7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 27,66 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

16% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 44 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



74% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

13% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,8%

Genre



Statut



Catégorie



0,1 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	27 593 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	11 425 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 672 €

Nombre moyen de formations : 4

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



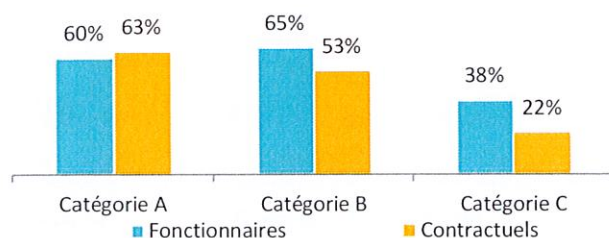
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

2,7% des femmes  
3,5% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 39% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour  
 42% des femmes et 35% des hommes

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

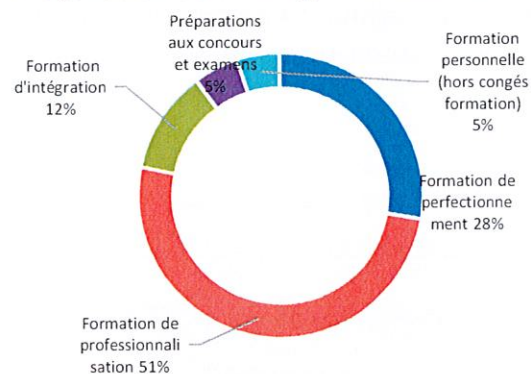


Le budget médian consacré à la formation est de 1 257 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	67%
Autres organismes	24%
Coût de la formation des apprentis	6%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	74%
Autres organismes	22%
Collectivité	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

24% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 15,4% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	207 €	172 €

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

14% des collectivités concernées par des grèves



4 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
0	0	0

1,0% des collectivités ont engagé des négociations collectives



0,7% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Protection sociale complémentaire  
 Temps de travail, qualité de vie au travail  
 Mise en place du télétravail

### Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail  
 Conditions et organisation du travail  
 Mise en place du télétravail



## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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.



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 2025

Version 1