SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

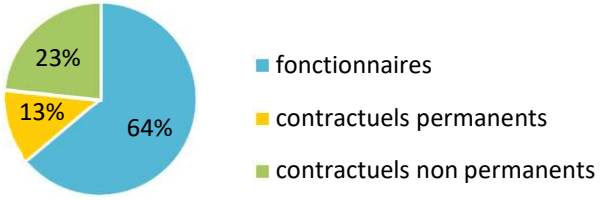
DEPARTEMENT DE LA MAYENNE

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 la Mayenne.

Effectifs

1 635 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

> **1 046** fonctionnaires
> **207** contractuels permanents
> **382** contractuels non permanents



18 % des contractuels permanents en CDI

4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

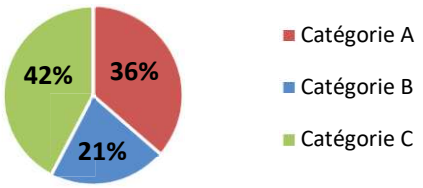
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ~~Aucun~~ contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel => 16%
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

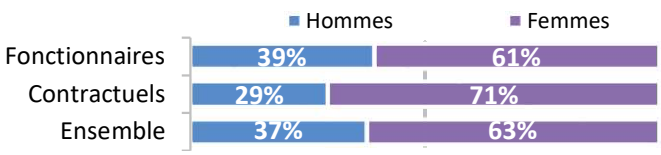
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	27%	27%
Technique	47%	27%	44%
Culturelle	4%	8%	4%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	22%	37%	24%
Police			
Incendie			
Animation	0%	1%	0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

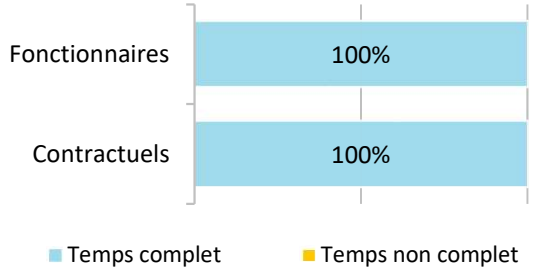


Les principaux cadres d'emplois

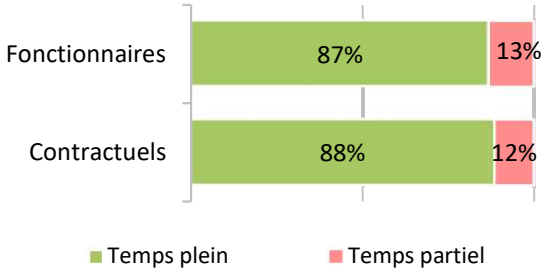
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	17%
Assistants socio-éducatifs	15%
Rédacteurs	10%
Adjoints administratifs	9%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	9%

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



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
18% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**48,10**
Contractuels permanents	**37,69**
Ensemble des permanents	**46,38**

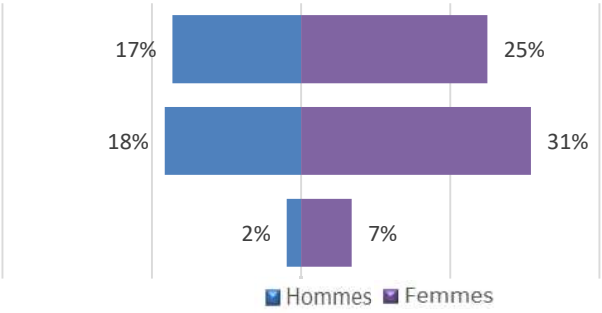
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	**45,45**

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*

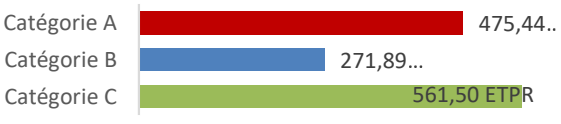
Équivalent temps plein rémunéré

1 671,28 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

> 1 107,00 fonctionnaires
> 201,83 contractuels permanents
> 362,45 contractuels non permanents

3 041 730 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 2 agents mis à disposition dans la collectivité
> 26 agents mis à disposition dans une autre structure
> 3 agents en congés parental
> 61 agents en disponibilité
> 54 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 19 agents détachés au sein de la collectivité
> 14 agents détachés dans une autre structure
> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2025, 89 arrivées d'agents permanents et 95 départs

9 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 [1]	Effectif physique au 31/12/2025
1 259 agents	**1 253 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025		
Fonctionnaires	↘	**-1,2%**
Contractuels	↗	**3,5%**
Ensemble	↘	**-0,5%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	25%
Démission	22%
Mutation	15%
Autres cas	14%
Détachement	5%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	45%
Recrutement direct	25%
Voie de mutation	11%
Voie de détachement	10%
Réintégration et retour	7%

** 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

10 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

dont 25% des nominations concernent des femmes

427 avancements d'échelon et 67 avancements de grade

7 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

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

dont 78,1 % femmes
dont 31,3 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

7 sanctions disciplinaires prononcées en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	5	2
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

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2025)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	86%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	14%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 27,43 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	299 224 705 €	Charges de personnel*	82 084 784 €	Soit 27,43 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	43 075 529 €
Primes et indemnités versées :	7 514 477 €
IFSE :	7 246 623 €
CIA :	135 000 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	219 359 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	289 852 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	456 332 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	588 837 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

15 522 955 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 161 €	34 554 €	31 756 €	28 098 €	26 728 €	s
Technique	55 313 €	46 393 €	34 897 €	31 660 €	27 838 €	30 315 €
Culturelle	43 531 €	30 363 €	31 157 €	29 118 €	25 063 €	s
Sportive	s		s			
Médico-sociale	37 977 €	31 640 €	34 381 €	30 593 €	32 682 €	
Police						
Incendie						
Animation			39 339 €	19 711 €		
Toutes filières	**41 393 €**	**34 966 €**	**32 850 €**	**29 984 €**	**27 635 €**	**29 721 €**

**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 17,44 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**16,78%**
Contractuels sur emplois permanents	**21,03%**
Ensemble	**17,44%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 10209,47 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée 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	6 713 €	110 €	*2%*	11 365 €	93 €	*1%*	6 367 €	130 €	*2%*	10 912 €	189 €	*2%*
Catégorie B	5 158 €	132 €	*2%*	6 789 €	57 €	*1%*	5 336 €			6 217 €		
Catégorie C	3 785 €	109 €	*3%*	3 871 €	94 €	*2%*	3 854 €			6 238 €		

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

Cette année, 9 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

En moyenne, 23,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> **En moyenne, 12,5 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)*	**3,57%**	**3,02%**	**3,48%**	**2,37%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**6,38%**	**3,43%**	**5,90%**	**2,60%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**7,15%**	**5,06%**	**6,80%**	**2,98%**

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)
- 29,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

70 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 4,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 39 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.

106 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 9 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- 93 % sont fonctionnaires*
- 55 % sont en catégorie C*

- 349 600 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

FORMATION => Voir bilan annuel présenté en CST du 04/06/2026
~~**Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie**~~

DÉPENSES => NON RENSEIGNE
~~**Aucune dépense en faveur de la prévention,**~~ **de la sécurité et de l'amélioration des** ~~**conditions de travail n'a été effectuée**~~

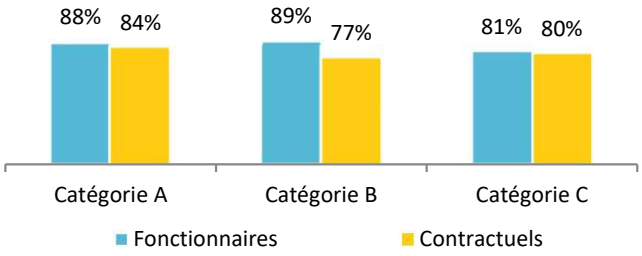
DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2025

Formation

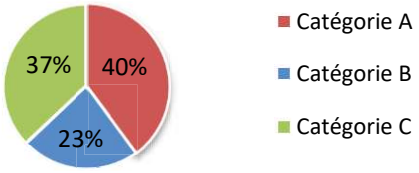
En 2025, 84,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2025



3 743 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 :

> 3 jours par agent

1 118 689 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	44 %
Coût de la formation des apprentis	15 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	38 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	26%
Autres organismes	53%
Interne à la collectivité	21%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	**Prévoyance**
Montant global des participations	**381 687 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**269 €**

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

9 jours de grève recensés en 2025

Comité Social Territorial

5 réunions en 2025 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2025 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2025 dans la collectivité

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

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

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 : septembre 2026 *Version 1*