



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



COMMUNE DE COUBRON

Envoyé en préfecture le 18/12/2025

Reçu en préfecture le 18/12/2025

Publié le

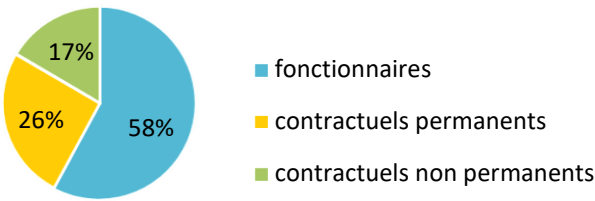
ID : 093-219300159-20251218-25_036-DE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 109 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 63 fonctionnaires
- > 28 contractuels permanents
- > 18 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

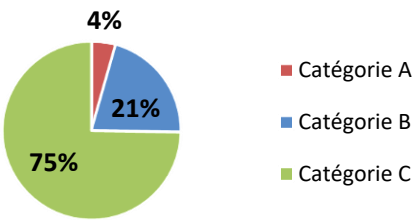
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

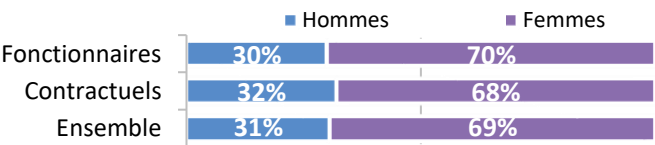
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	4%	19%
Technique	43%	32%	40%
Culturelle	3%	25%	10%
Sportive			
Médico-sociale	11%	18%	13%
Police	5%		3%
Incendie			
Animation	13%	21%	15%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

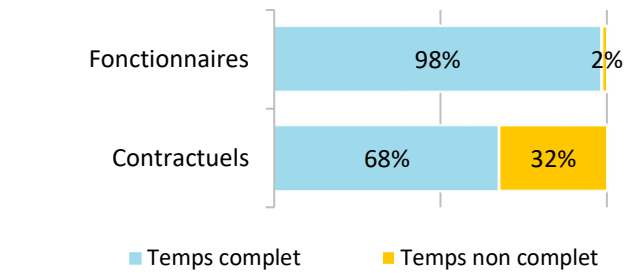


➔ Les principaux cadres d'emplois

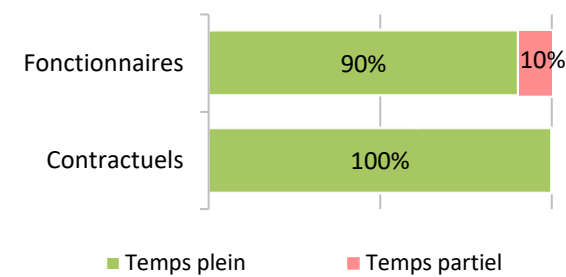
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints d'animation	12%
Assistants d'enseignement artistique	9%
Auxiliaires de puériculture	4%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	50%	100%
Médico-sociale	0%	40%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

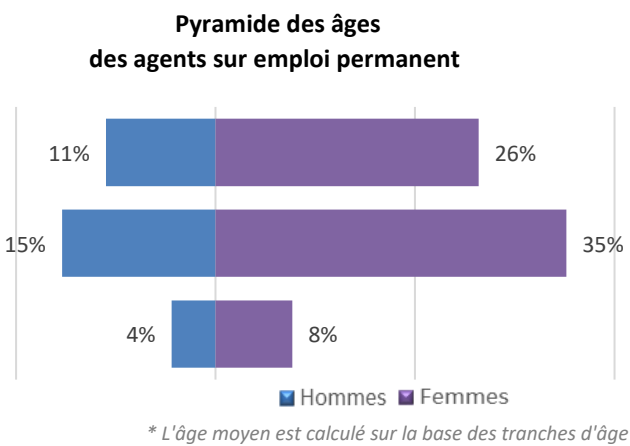
0% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,85
Contractuels permanents	35,36
Ensemble des permanents	44,70
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	40,83

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans



Équivalent temps plein rémunéré

87,81 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 63,70 fonctionnaires
- > 18,50 contractuels permanents
- > 5,61 contractuels non permanents

159 814 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,99 ETPR
Catégorie B	14,20 ETPR
Catégorie C	65,01 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 7 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2024, 18 arrivées d'agents permanents et 21 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
94 agents	91 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-8,7%
Contractuels	↗	12,0%
Ensemble	↘	-3,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	29%
Départ à la retraite	24%
Autres cas	19%
Congé parental	10%
Mutation	10%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	78%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct	6%
Remplacements (contractuels)	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

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

➔ 34 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} 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 2024)

Autres

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 59,96 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 395 266 €	Charges de personnel*	3 834 594 €	➔	Soit 59,96 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 447 964 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	347 363 €	176 633 €
IFSE :	177 008 €	
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	57 542 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	11 680 €	
Supplément familial de traitement :	19 901 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	55 916 €		39 581 €		32 272 €	s
Technique			s		27 394 €	23 061 €
Culturelle			s	24 911 €	s	
Sportive						
Médico-sociale		s	s	s	26 781 €	
Police					42 303 €	
Incendie						
Animation			s	28 227 €	24 511 €	27 951 €
Toutes filières	55 916 €	s	36 788 €	26 906 €	28 968 €	24 550 €

*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 14,19 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,53%
Contractuels sur emplois permanents	8,67%
Ensemble	14,19%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 2168,58 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ 329,07 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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	s			s			s					
Catégorie B	5 177 €			3 394 €			2 686 €			2 102 €		
Catégorie C	1 678 €			3 049 €			21 €			s		

*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, 29,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,98%	2,83%	2,93%	0,68%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,03%	2,83%	6,43%	0,68%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,43%	3,45%	6,90%	0,68%

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)
- ➔ 100,0 % 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

➔ 4 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 3,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 15 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

➔ **DÉPENSES**
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 : 2014

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.

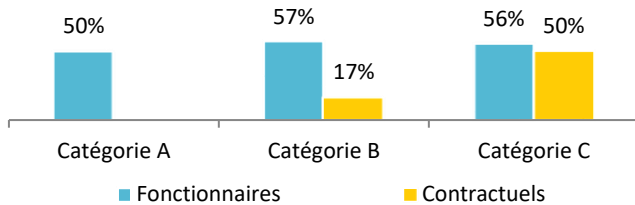
6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 5 en catégorie C

Formation

- ➔ En 2024, 48,4% 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 2024



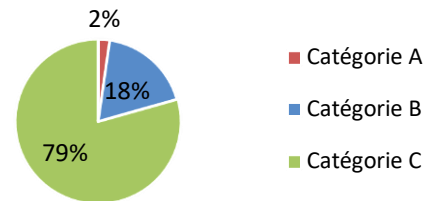
- ➔ 23 426 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	98 %
Frais de déplacement	2 %

- ➔ 131 jours de formation ont été dispensés aux agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

Interne à la collectivité	100%
---------------------------	------

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

7 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

2 réunions en 2024 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 »

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 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 : octobre 2025

Version 1