



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



COMMUNE DE DARNETAL

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 Seine-Maritime.

Effectifs

➔ 221 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 131 fonctionnaires
- > 31 contractuels permanents
- > 59 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

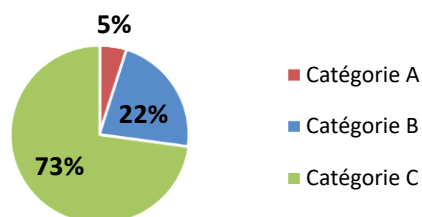
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 98 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

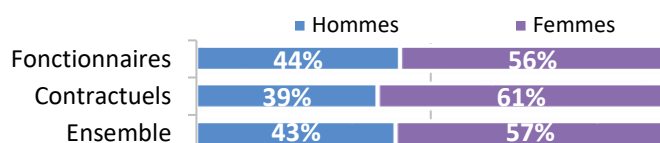
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	26%	25%
Technique	56%	42%	54%
Culturelle	5%	23%	8%
Sportive	5%	3%	4%
Médico-sociale	2%		2%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	5%	6%	6%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

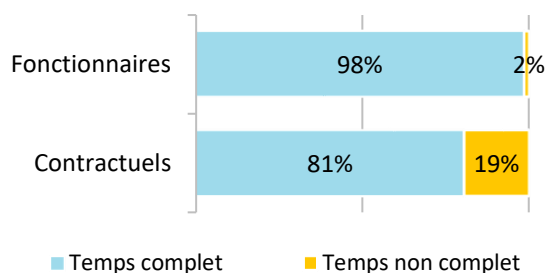


➔ Les principaux cadres d'emplois

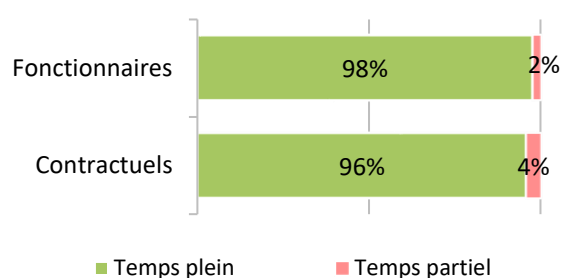
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	9%
Assistants d'enseignement artistique	7%
Rédacteurs	6%

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	2 fonctionnaires TNC	6 contractuels TNC
Culturelle	33%	71%
Technique	0%	8%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

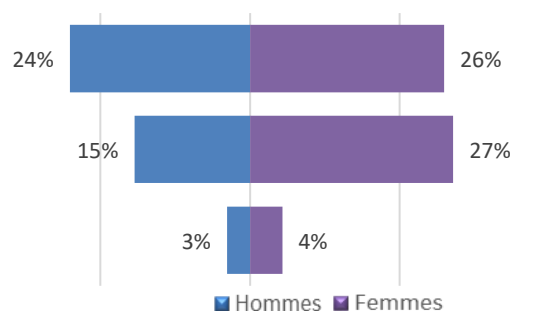
2% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,94	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,11	
Ensemble des permanents	48,67	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	36,48	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 179,83 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 127,92 fonctionnaires
- > 20,91 contractuels permanents
- > 31,00 contractuels non permanents

327 291 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,80 ETPR
Catégorie B	27,84 ETPR
Catégorie C	113,19 ETPR

Positions particulières

> 8 agents en disponibilité

> Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2025, 18 arrivées d'agents permanents et 10 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
154 agents	162 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025

Fonctionnaires	↘	-1,5%
Contractuels	↗	47,6%
Ensemble	↗	5,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	50%
Départ à la retraite	30%
Mutation	10%
Démission	10%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	78%
Arrivées de contractuels	17%
Voie de mutation	6%

* 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 50% des nominations concernent des femmes

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

➔ 52 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune 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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 68,41 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	11 920 618 €	Charges de personnel*	8 154 590 €	➔	Soit 68,41 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 570 619 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	335 002 €	760 743 €
IFSE :	323 419 €	
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	41 909 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	41 688 €	
SFT (titulaire uniquement) :	33 180 €	
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	56 048 €	35 381 €	37 588 €	s	29 336 €	27 475 €
Technique			41 472 €		27 955 €	26 939 €
Culturelle			33 245 €	s	s	
Sportive			33 864 €	s	s	
Médico-sociale	33 914 €				s	
Police					39 910 €	
Incendie						
Animation			36 641 €		26 843 €	24 729 €
Toutes filières	48 416 €	35 381 €	36 555 €	s	28 612 €	26 691 €

*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 7,33 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	7,25%
Contractuels sur emplois permanents	7,86%
Ensemble	7,33%

⇒ 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

⇒ 1799,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2025

➔ 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	6 488 €			s						5 834 €		
Catégorie B	5 267 €			2 437 €			s			s		
Catégorie C	1 642 €			1 558 €			620 €			2 714 €		

*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, 3,3 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)	4,80%	0,89%	4,05%	0,67%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,27%	0,89%	6,85%	0,67%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,86%	1,45%	7,44%	0,83%

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)
- ➔ 41,3 % 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

➔ 21 accidents du travail déclarés au total en 2025

- > 9,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 12 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
24 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

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.

10 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 70 % sont en catégorie C*
- ⇒ 13 217 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- ➔ **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 : 2 076 €

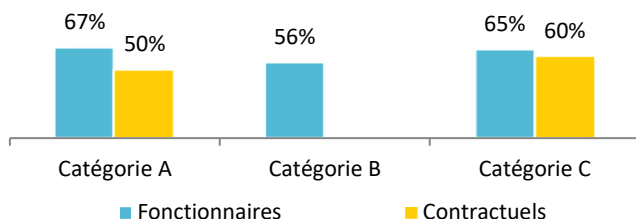
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

Formation

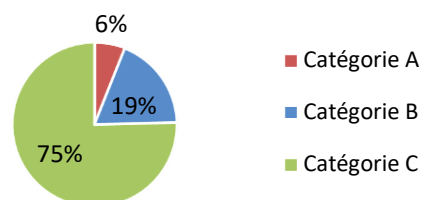
- ➔ En 2025, 59,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- ➔ 415 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2025

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 75 017 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	33 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	20%

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	18 356 €	7 560 €
Montant moyen par bénéficiaire	221 €	80 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

27 jours de grève recensés en 2025

- ➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2025 dans la collectivité

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 : juillet 2026

Version 1