



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



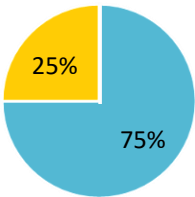
CTRE COM ACTION SOCIALE DE DARNETAL

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

➔ 12 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 9 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

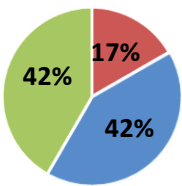
Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

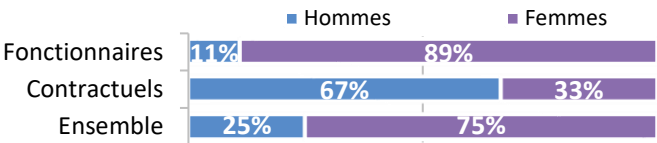
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%	67%	42%
Technique	11%	33%	17%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	11%		8%
Police			
Incendie			
Animation	44%		33%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

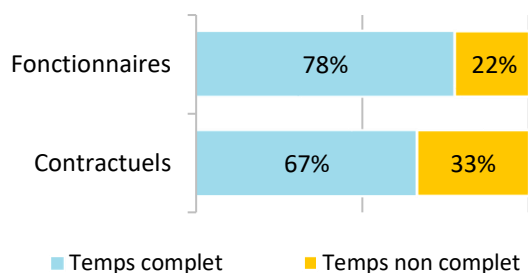


➔ Les principaux cadres d'emplois

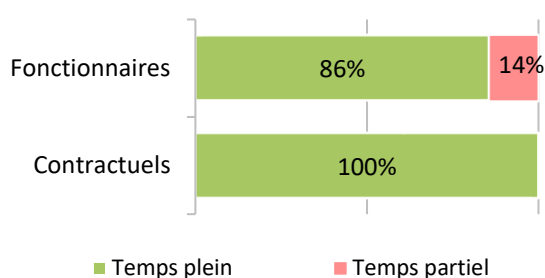
Cadres d'emplois	% d'agents
Animateurs	25%
Rédacteurs	17%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints techniques	17%
Attachés	8%

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	1 contractuel TNC
Technique	100%	100%
Médico-sociale	100%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

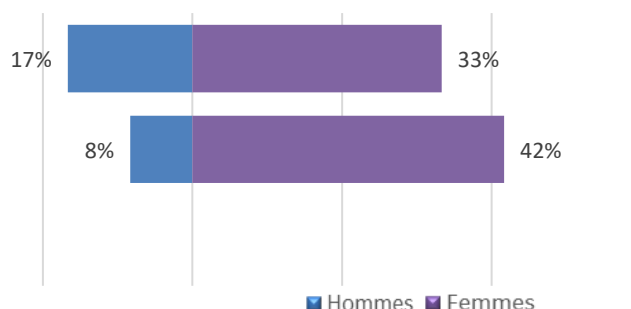
0% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,72
Contractuels permanents	50,83
Ensemble des permanents	50,00
Tranche d'âge	
de 50 ans et +	17%
de 30 à 49 ans	42%
de - de 30 ans	8%

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 11,05 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 8,50 fonctionnaires
- > 2,55 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

20 111 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2025, 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

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

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

- ➔ Principale cause de départ d'un agent permanent

Fin de contrats dont remplaçants	100%
----------------------------------	------

- ➔ Principal mode d'arrivée d'un agent permanent

Remplacements (contractuels)	100%
------------------------------	------

* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

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

- ➔ 5 avancements d'échelon et un avancement de grade

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 74,64 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	777 416 €	Charges de personnel*	580 252 €	➔	Soit 74,64 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	353 239 €	Rémunération - emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	23 435 €	0 €
IFSE :	23 435 €	
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 045 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 784 €	
SFT (titulaire uniquement) :	987 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	13 383 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative		s	s	s	s	
Technique					s	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s				s	
Police						
Incendie						
Animation			36 278 €		s	
Toutes filières	s	s	34 657 €	s	29 248 €	s

*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 6,63 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	5,83%
Contractuels sur emplois permanents	9,27%
Ensemble	6,63%

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

48 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2025

⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi 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	s									s		
Catégorie B	1 950 €			s			s					
Catégorie C	1 642 €									s		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 17,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2025

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,78%	0,00%	3,58%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,78%	0,00%	3,58%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,96%	0,00%	3,72%

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)
- ➔ 38,5 % 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

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2025

> 1 accident du travail pour 12 agents en position d'activité au 31 décembre 2025

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **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

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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

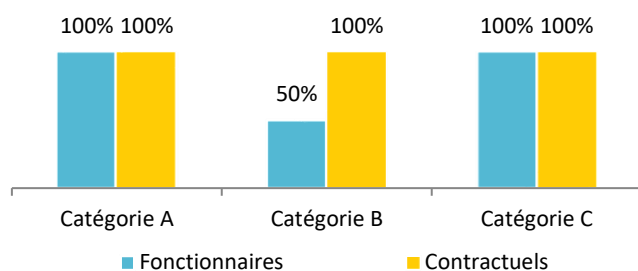
Dernière mise à jour :

2019

Formation

- ➔ En 2025, 83,3% 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



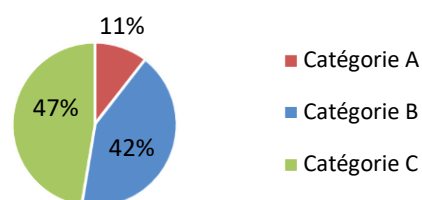
- ➔ 2 804 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %
-------	-------

- ➔ 38 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 :
> 3,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	76%
Autres organismes	24%

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	1 440 €	252 €
Montant moyen par bénéficiaire	240 €	84 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2025

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