



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



COMMUNE D AMPLEPUIS

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 du Rhône.

Effectifs

➔ 48 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 34 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



➔ 4 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

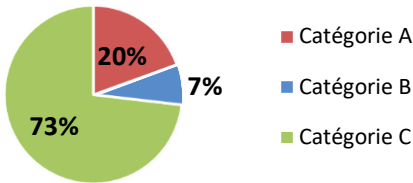
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et 10 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

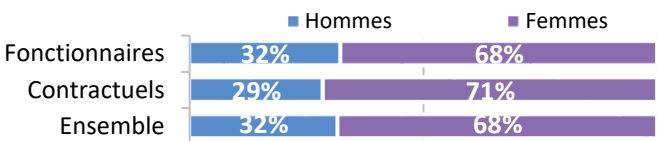
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%		22%
Technique	50%	14%	44%
Culturelle	6%		5%
Sportive			
Médico-sociale	15%	86%	27%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

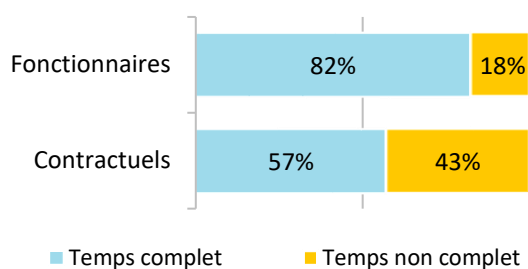


➔ Les principaux cadres d'emplois

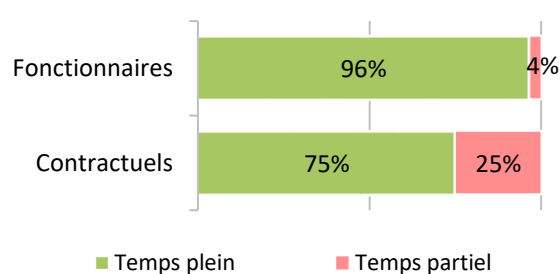
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	39%
Adjointes administratifs	15%
Médecins	15%
ATSEM	12%
Rédacteurs	5%

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 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	6 fonctionnaires TNC	3 contractuels TNC
Culturelle	100%	
Médico-sociale	0%	50%
Administrative	22%	
Technique	12%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

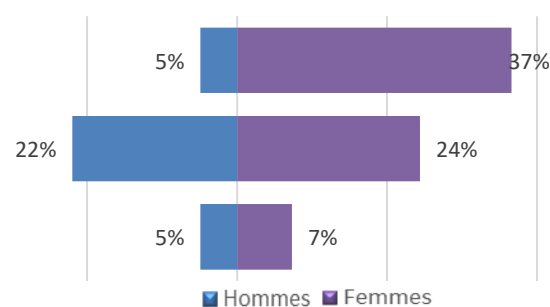
8% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,91	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,21	
Ensemble des permanents	45,43	
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	46,07	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

➔ 45,47 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 33,68 fonctionnaires
- > 6,90 contractuels permanents
- > 4,89 contractuels non permanents

82 755 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,43 ETPR
Catégorie B	2,80 ETPR
Catégorie C	30,35 ETPR

Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

➔ En 2025, 2 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
46 agents	41 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025

Fonctionnaires	↘	-10,5%
Contractuels	↘	-12,5%
Ensemble	↘	-10,9%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	57%
Mise en disponibilité	29%
Démission	14%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	50%
Voie de concours, sélection professionnelle	50%

* 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

➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

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

➔ 12 avancements d'échelon et 4 avancements 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 53,92 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 530 954 €	Charges de personnel*	2 442 869 €	➔	Soit 53,92 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 452 461 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	125 724 €	142 368 €
IFSE :	101 494 €	
CIA :	5 823 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	17 352 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 396 €	
SFT (titulaire uniquement) :	4 749 €	
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	s		33 308 €		29 326 €	
Technique		s			26 808 €	s
Culturelle			s		s	
Sportive						
Médico-sociale		77 361 €			27 522 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s	72 183 €	32 593 €		27 546 €	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 8,66 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,92%
Contractuels sur emplois permanents	1,97%
Ensemble	8,66%

- ➔ 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
- ➔ 554,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- ➔ 659 heures complémentaires réalisées et rémunérées 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	s	s								s	s	
Catégorie B	6 000 €	268 €	4%									
Catégorie C	2 142 €	132 €	6%	2 480 €	125 €	5%	s					

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 16,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> En moyenne, 15,4 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)	3,05%	4,23%	3,25%	0,20%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,50%	4,23%	4,46%	0,20%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,50%	4,23%	4,46%	0,20%

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)
- ➔ 22,9 % 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

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2025

- > 3 accidents du travail pour 48 agents en position d'activité au 31 décembre 2025
- > En moyenne, 23 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 2 554 €

Coût par jour de formation : 319 €

➔ **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 : 7 302 €

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

Dernière mise à jour : 2022

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.

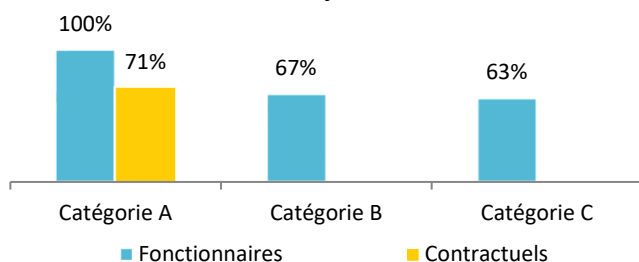
3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C

Formation

- ➔ En 2025, 65,9% 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



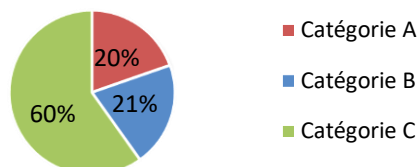
- ➔ 18 543 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	78 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	18 %

- ➔ 102 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 :
> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	24%
Interne à la collectivité	10%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	2 542 €
Montant moyen par bénéficiaire	82 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2025

- ➔ Comité Social Territorial

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

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 : septembre 2026

Version 1