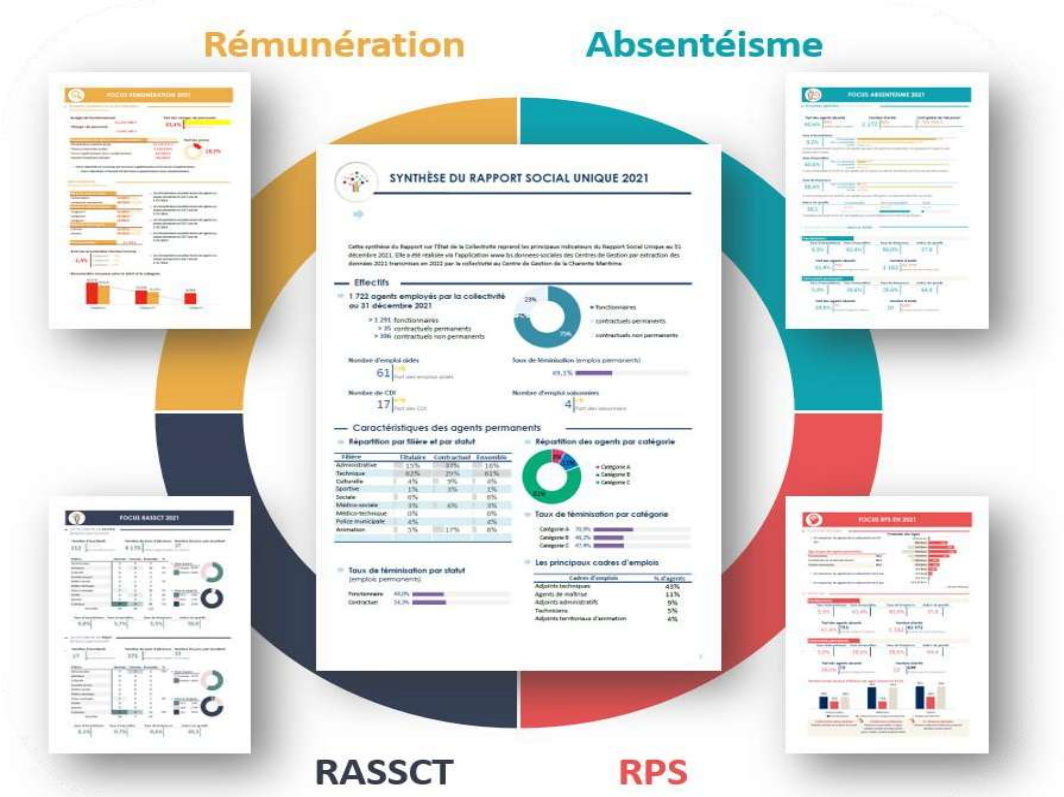
La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



COMMUNAUTE DE COMMUNES COTES DE CHAMPAGNE ET VAL DE SAULX

2025

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : **14/10/2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Marne

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

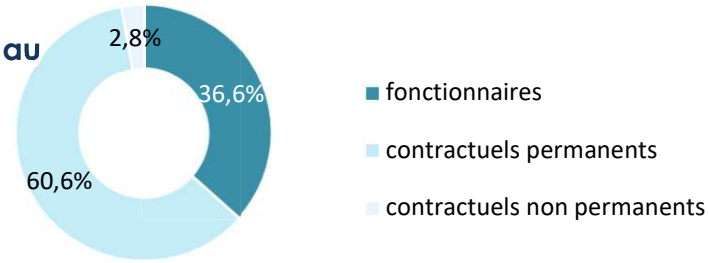
COMMUNAUTE DE COMMUNES COTES DE CHAMPAGNE ET VAL DE SAULX

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 Marne.

Effectifs

71 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- **> 26** fonctionnaires
- **> 43** contractuels permanents
- **> 2** contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

0 | 0% *Part des emplois aidés (tous emplois)*

Taux de féminisation (emplois permanents)

89,9%

Nombre de CDI

20 | 47% *Part des CDI (tous contrats)*

Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

0 | 0% *Part des saisonniers (tous emplois)*

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	27%	12%	17%
Technique	50%	63%	58%
Culturelle	4%	2%	3%
Sociale	12%	21%	17%
Animation	8%	2%	4%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	
Catégorie B	100,0%
Catégorie C	89,1%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

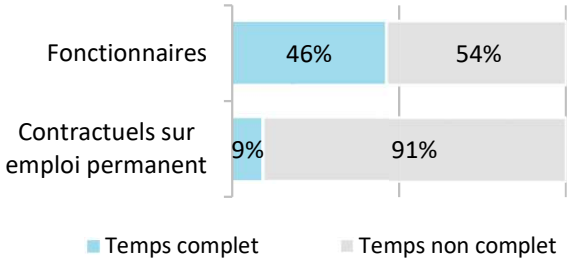
Fonctionnaire	88,5%
Contractuel	90,7%

Les principaux cadres d'emplois

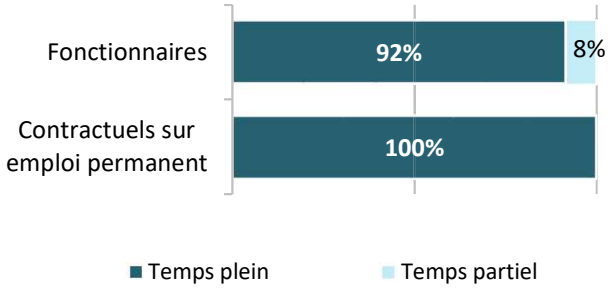
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	49%
ASEM	17%
Adjoints administratifs	10%
Agents de maîtrise	9%
Rédacteurs	7%

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 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	**100,0%**	**Technique**	**100,0%**
Technique	**76,9%**	**Culturelle**	**100,0%**
Animation	**50,0%**	**Animation**	**100,0%**

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



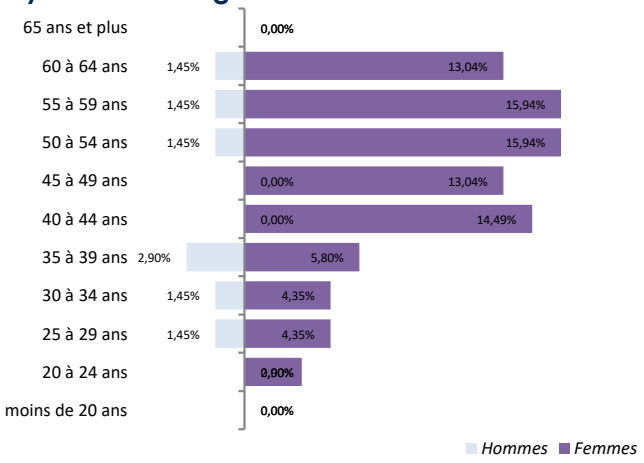
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**53,8**
Contractuels sur emploi permanent	**44,4**
Emplois permanents	**47,9**

Pyramide des âges

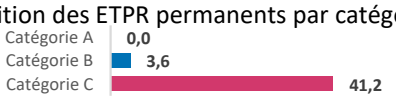


Équivalent temps plein rémunéré

46,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	**21,6**
> Contractuels sur emploi permanent	**23,2**
> Contractuels sur emploi non permanent	**2,1**

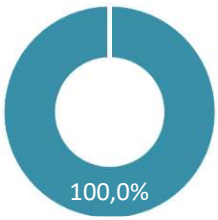
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

1,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

Evolution des effectifs permanents

68* agents au 31/12/2024

Variation des effectifs **1,5%**

Taux de rotation **12,4%**

69 31/12/2025

**Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés*

8 départs

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	88%
Départ à la retraite	13%

9 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	56%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	33%
Voie de mutation	11%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

57,7%

Part des agents avec avancement de grade

19,2%

Part des agents avec promotion interne*

7,7%

**Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel*

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanction 1er groupe	0	0
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 de contractuels

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 44% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 525 110 €	Charges de personnel*	1 992 380 €	Soit 44,03 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute

1 243 411 €

Rémunération statutaire	1 058 426 €
Primes	130 592 €
SFT*	2 058 €
HSC	42 836 €
NBI*	9 498 €

**uniquement des fonctionnaires*

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	-	-	40 712 €	-	s	26 348 €
Animation	-	-	-	-	s	s
Culturelle	-	-	-	-	s	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	27 233 €	24 837 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	28 397 €	25 130 €
Moyenne toute filière	**-**	**-**	**40 712 €**	**-**	**28 308 €**	**25 330 €**

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,5 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	**14,64%**
Contractuels sur emploi permanent	**5,87%**
Emplois permanents	**10,50%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 3 358,36 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- 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	-	-		-	-		-	-		-	-	
Catégorie B	10 340 €	1 341 €	*11%*	-	-		-	-		-	-	
Catégorie C	2 266 €	244 €	*10%*	5 648 €	425 €	*7%*	1 307 €	107 €	*8%*	928 €	101 €	*10%*

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 6,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 5,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	1,78%	1,45%	1,57%	1,23%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	9,42%	1,45%	4,45%	1,23%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	9,42%	1,45%	4,45%	1,23%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100*

35,21 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

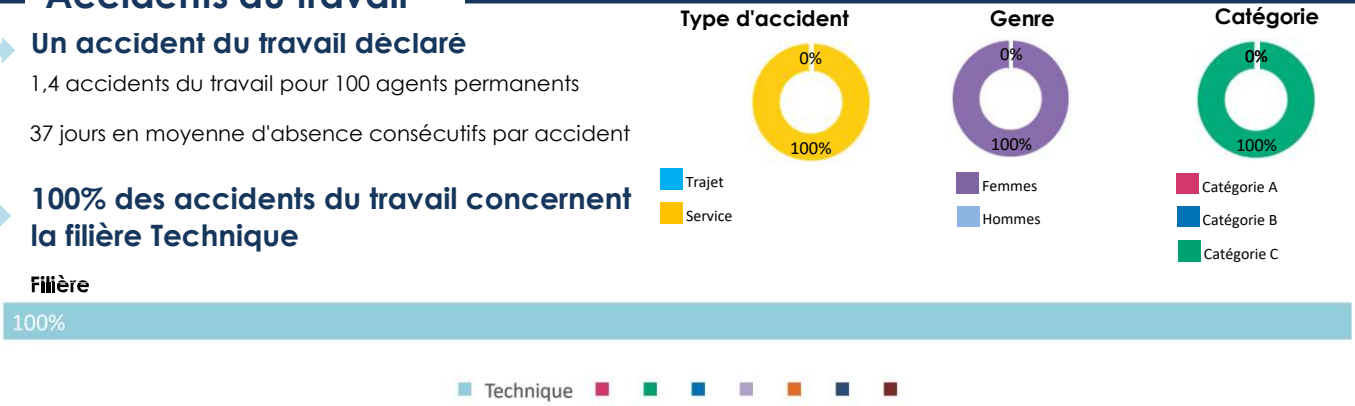
Accidents du travail

Un accident du travail déclaré

1,4 accidents du travail pour 100 agents permanents

37 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

100% des accidents du travail concernent la filière Technique

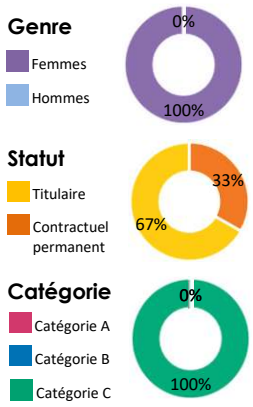


Handicap

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.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

3 | *4,3%*
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention :	**11 684 €**
Formations	0 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	11 684 €

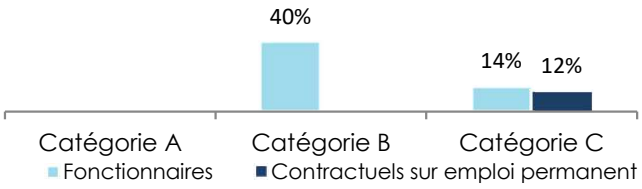
Existence d'un **document unique (DUERP)**	✓
Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**	✗
Existence d'une démarche de prévention des **TMS**	✗
Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**	✗
Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**	✓
Adhésion à un contrat d'assurance pour la **gestion du risque maladie**	✓

Formation

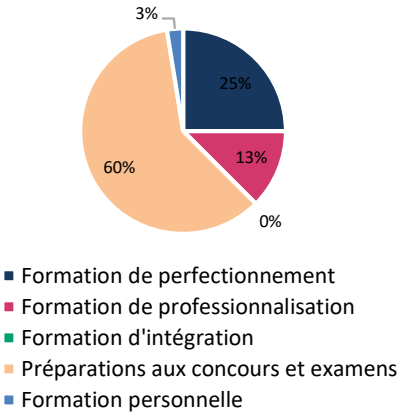
14% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 16,1% Hommes 0,0%

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



Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 11 814 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	97,3%
Autres organismes	2,7%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	72,5%
Autres organismes	27,5%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	178 €
Nombre de bénéficiaires	-	71

L'action sociale

Prestations servies **directement par la collectivité**	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'**un centre de gestion**	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'**une association nationale**	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'**un organisme à but non lucratif ou d'une association locale**	✗

Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

La collectivité a engagé des négociations collectives.

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

Accompagnement social des mesures de réorganisation des services

Mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique, préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

Accompagnement social des mesures de réorganisation des services

Mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique, préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations

Précisions méthodologiques

[1]Formules de calcul - Effectif théorique

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 31/12/2024
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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 2026 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : octobre 2026 *Version 1*