SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

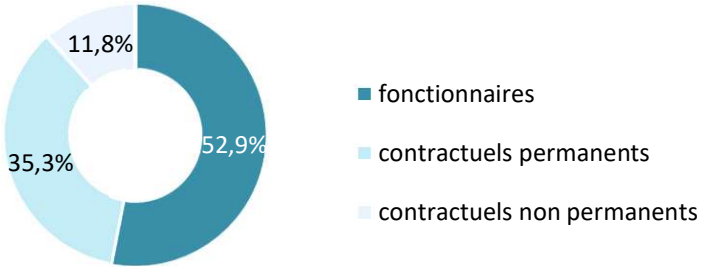
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DES PAILLONS

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 des Alpes-Maritimes.

Effectifs

119 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- **> 63** fonctionnaires
- **> 42** contractuels permanents
- **> 14** contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

78,1%

Nombre de CDI

4 | 10% *Part des CDI (tous contrats)*

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

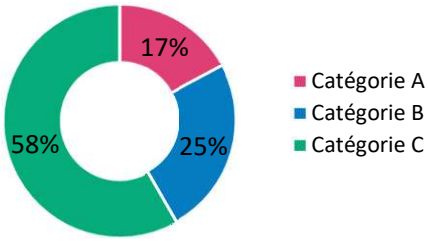
10 | 8% *Part des saisonniers (tous emplois)*

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	16%	7%	12%
Technique	35%	36%	35%
Sociale	33%	26%	30%
Médico-sociale	16%	29%	21%
Animation		2%	1%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	94,4%
Catégorie B	92,3%
Catégorie C	67,2%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

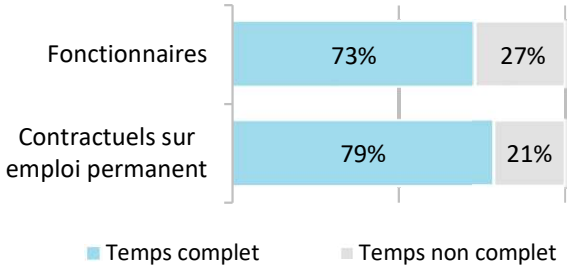
Fonctionnaire	81,0%
Contractuel	73,8%

Les principaux cadres d'emplois

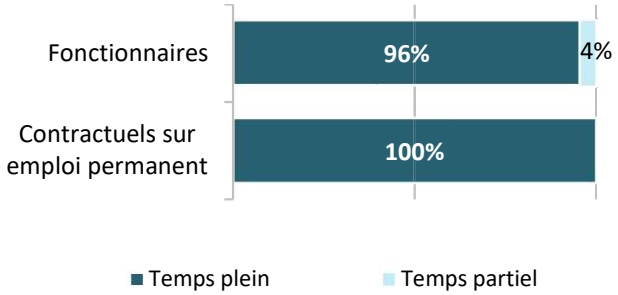
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	28%
Agents sociaux	22%
Auxiliaires de puériculture	16%
Educateurs de jeunes enfants	8%
Adjoints administratifs	5%

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 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	**40,0%**	**Sociale**	**36,4%**
Médico-sociale	**40,0%**	**Médico-sociale**	**25,0%**
Sociale	**28,6%**	**Technique**	**13,3%**

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



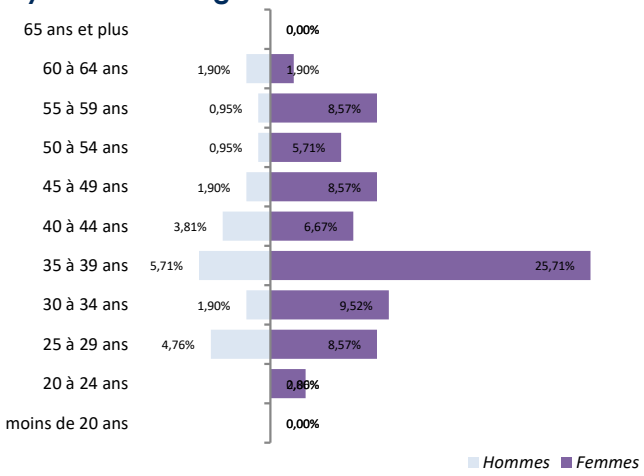
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**43,3**
Contractuels sur emploi permanent	**36,5**
Emplois permanents	**40,6**

Pyramide des âges

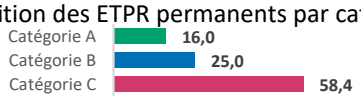


Équivalent temps plein rémunéré

110,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

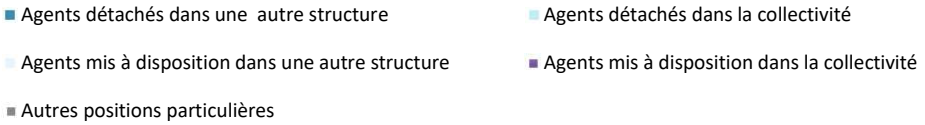
> Fonctionnaires	**61,8**
> Contractuels sur emploi permanent	**37,5**
> Contractuels sur emploi non permanent	**11,0**

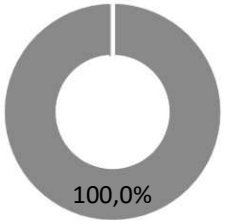
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

4,5% des agents permanents sont en position statutaire particulière





Mouvements

Evolution des effectifs permanents

108* agents au 31/12/2024

Variation des effectifs **-2,8%**

Taux de rotation **18,3%**

105 31/12/2025

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

21 départs

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	48%
Licenciement	14%
Mise en disponibilité sur demande	14%
Démission	5%
Départ à la retraite	5%

18 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	78%
Remplaçants	22%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

66,7%

Part des agents avec avancement de grade

4,8%

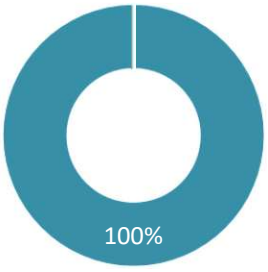
Part des agents avec promotion interne*

1,6%

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

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

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité



Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	
Sanctions 1er groupe	2	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

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 29% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	16 831 912 €	Charges de personnel*	4 877 126 €	Soit 28,98 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute

2 881 414 €

**uniquement des fonctionnaires*

Rémunération statutaire	2 324 417 €
Primes	498 457 €
SFT*	21 114 €
HSC	12 767 €
NBI*	18 558 €
IR*	6 102 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 751 €	s	s	28 290 €	32 070 €	s
Animation	-	-	-	-	-	s
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	s	-	-	-	-
Médico-sociale	s	40 880 €	28 651 €	24 226 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	34 868 €	31 398 €	-	s	25 484 €	25 575 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	-	s	s	25 567 €	26 897 €
Moyenne toute filière	**41 011 €**	**36 007 €**	**31 604 €**	**25 842 €**	**26 182 €**	**26 616 €**

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 17,3 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	**17,32%**
Contractuels sur emploi permanent	**17,26%**
Emplois permanents	**17,30%**

- 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
- 842,00 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
- Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

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	7 043 €	1 011 €	*13%*	s	s		5 040 €	674 €	*12%*	-	-	
Catégorie B	4 844 €	978 €	*17%*	s	s		3 573 €	796 €	*18%*	s	s	
Catégorie C	2 797 €	827 €	*23%*	4 104 €	508 €	*11%*	2 004 €	696 €	*26%*	3 404 €	453 €	*12%*

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 23 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 9 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)*	6,31%	2,45%	4,77%	1,02%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	8,01%	2,45%	5,78%	1,02%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	8,01%	2,94%	5,98%	1,02%

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

42,86 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

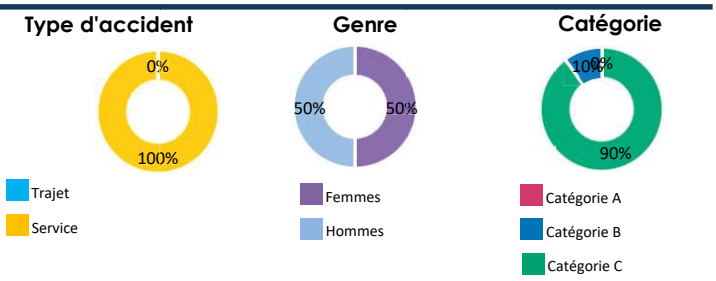
Accidents du travail

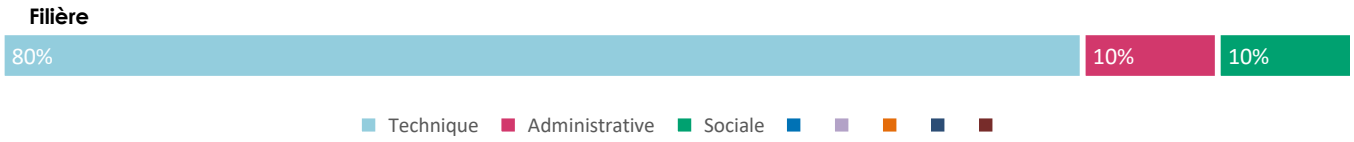
10 accidents du travail déclarés

9,5 accidents du travail pour 100 agents permanents

54 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

80% des accidents du travail concernent la filière Technique





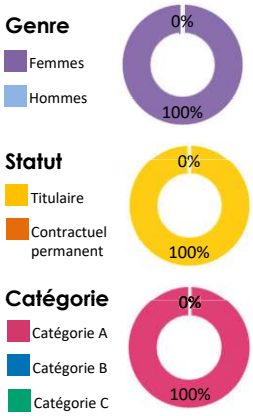
Technique Administrative Sociale

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

1 | *1,0%*
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

4 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention :	**27 021 €**
Formations	0 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	27 021 €

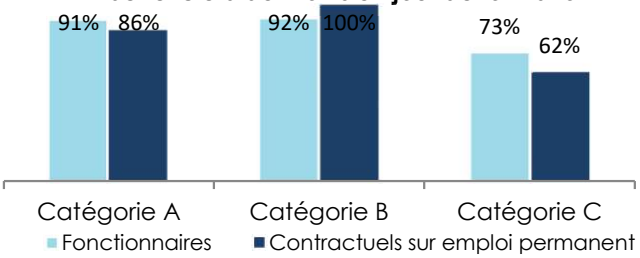
Existence d'un **document unique (DUERP)**	✓
Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**	✗
Existence d'une démarche de prévention des **TMS**	✗
Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**	✗
Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**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

Formation

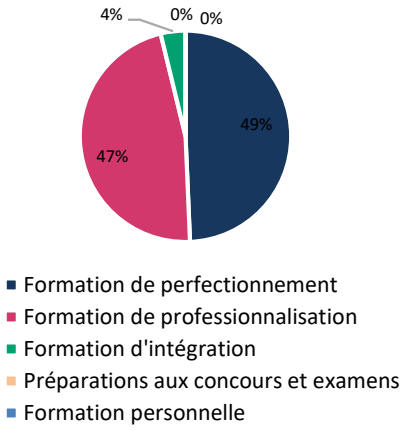
79% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 91,5% Hommes 34,8%

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 58 951 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	46,2%
Autres organismes	33,6%
Formation des apprentis	16,8%
Frais de déplacement	3,3%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	67,9%
Autres organismes	32,1%
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	153 €	338 €
Nombre de bénéficiaires	29	126

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	99%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	1%

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

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*