



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



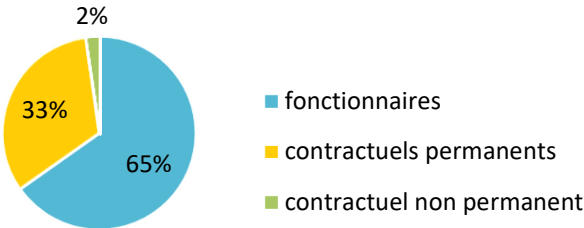
COMMUNE DE SAINT GEORGES DE RENEINS

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

➔ 46 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 30 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emploi non permanent

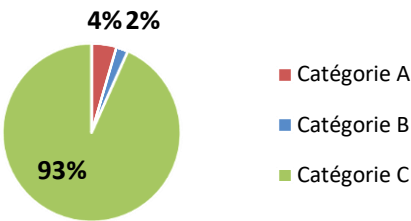
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

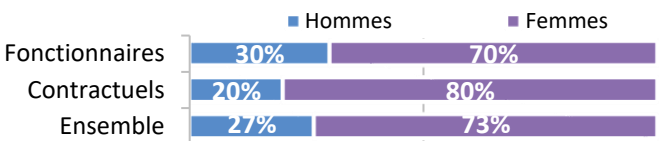
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	13%	18%
Technique	57%	73%	62%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	20%	13%	18%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

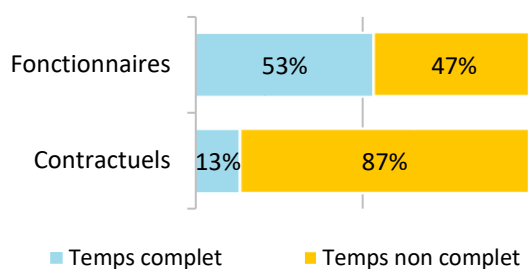


➔ Les principaux cadres d'emplois

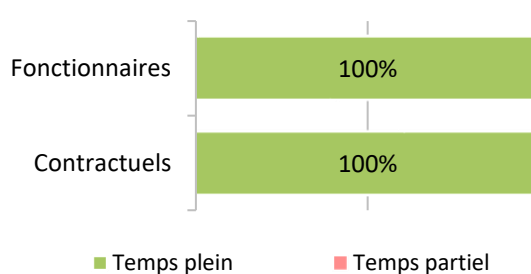
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	62%
ATSEM	16%
Adjointes administratifs	11%
Attachés	4%
Rédacteurs	2%

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



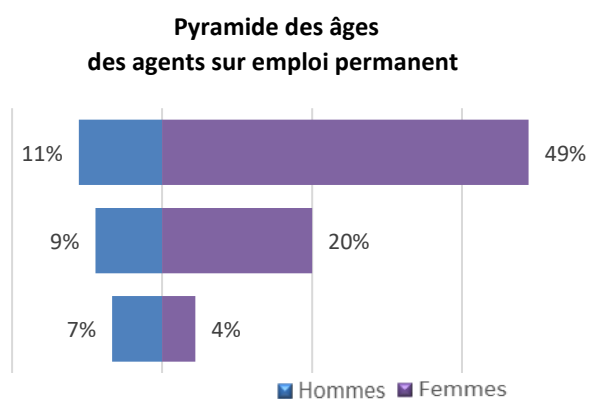
➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	14 fonctionnaires TNC	13 contractuels TNC
Médico-sociale	83%	100%
Technique	53%	100%

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,83	de 50 ans et +
Contractuels permanents	49,83	
Ensemble des permanents	49,83	
Tranche d'âge		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 25 à 30	



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 29,89 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 25,28 fonctionnaires
- > 4,34 contractuels permanents
- > 0,27 contractuel non permanent

54 400 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,17 ETPR
Catégorie B	1,84 ETPR
Catégorie C	26,61 ETPR

Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2025, 8 arrivées d'agents permanents et 7 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
44 agents	45 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025

Fonctionnaires	↗	7,1%
Contractuels	↘	-6,3%
Ensemble	↗	2,3%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	71%
Mutation	14%
Départ à la retraite	14%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	75%
Arrivées de contractuels	25%

* 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

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ 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

- ➔ 10 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 49,4 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 919 021 €	Charges de personnel*	1 442 105 €	➔	Soit 49,4 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	884 215 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	6 360 €
Primes et indemnités versées :	110 560 €		
IFSE :	85 676 €		
CIA :	12 423 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	11 416 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 012 €		
SFT (titulaire uniquement) :	4 713 €		
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		s	s	30 359 €	s
Technique					27 994 €	s
Culturelle						
Sportive						
México-sociale					25 720 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s		s	s	27 829 €	27 945 €

*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 12,5 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,96%
Contractuels sur emplois permanents	9,76%
Ensemble	12,50%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- ➔ Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 108,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- ➔ 783,6 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								
Catégorie B	s									s	s	
Catégorie C	2 370 €	551 €	19%	1 988 €	422 €	18%	636 €			s		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 14 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> En moyenne, 0,7 jour 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)	3,83%	0,20%	2,62%	1,92%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,83%	0,20%	2,62%	1,92%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,83%	0,20%	2,62%	1,92%

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)
- ➔ 26,9 % 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 46 agents en position d'activité au 31 décembre 2025
- > En moyenne, 59 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 538 €

Coût par jour de formation : 269 €

➔ **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 : 7 648 €

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

Dernière mise à jour : 2021

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.

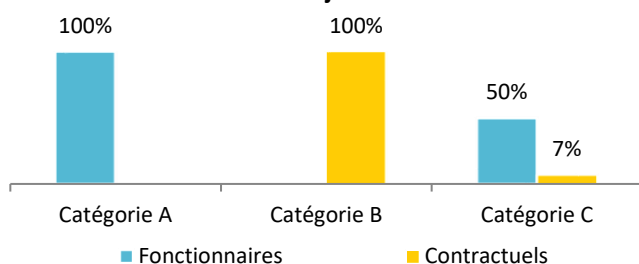
2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C

Formation

- ➔ En 2025, 40,0% 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



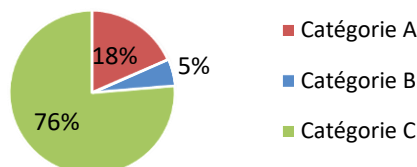
- ➔ 9 062 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	90 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	8 %

- ➔ 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 :
> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	97%
Autres organismes	3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	3 960 €
Montant moyen par bénéficiaire	180 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

1 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 : mai 2026

Version 1