



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 076-217604750-20260212-DCM2026017-DE



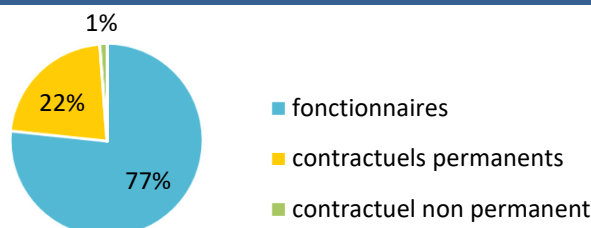
COMMUNE DE FRANQUEVILLE SAINT PIERRE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Seine-Maritime.

Effectifs

➔ 90 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 69 fonctionnaires
- > 20 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emploi non permanent

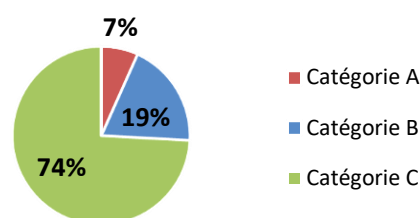
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

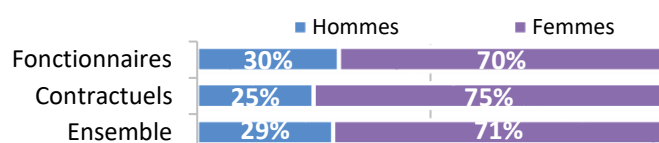
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	20%	24%
Technique	43%	25%	39%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	17%	15%	17%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	10%	40%	17%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



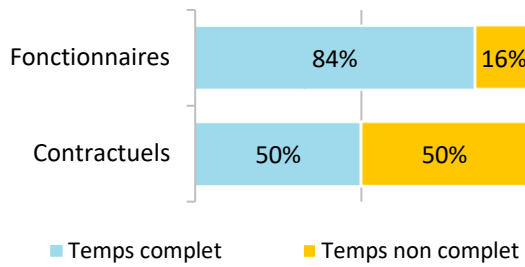
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	13%
Adjoints d'animation	13%
Rédacteurs	7%
Auxiliaires de puériculture	6%

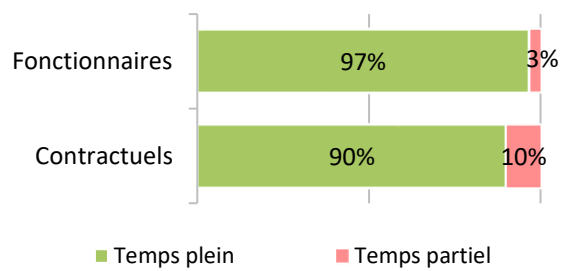
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2024

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps partiel



➔ Les 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	11 fonctionnaires TNC	10 contractuels TNC
Animation	29%	75%
Administrative	6%	50%
Médico-sociale	17%	33%
Technique	20%	20%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
 7% des femmes à temps partiel

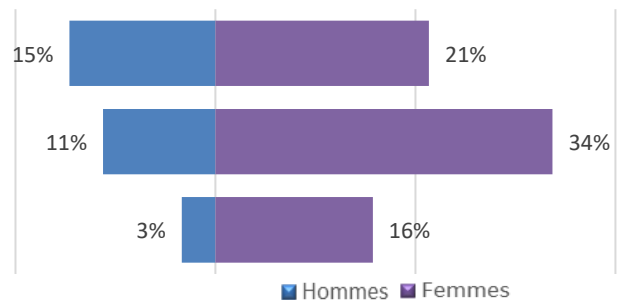
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,41
Contractuels permanents	35,00
Ensemble des permanents	43,85
Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 25 à 30

de 50 ans et +
 de 30 à 49 ans
 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

➔ 88,13 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

> 57,48 fonctionnaires
 > 27,37 contractuels permanents
 > 3,28 contractuels non permanents

160 397 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	4,74 ETPR
Catégorie B	13,94 ETPR
Catégorie C	66,17 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2024, 24 arrivées d'agents permanents et 22 départs

10 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
87 agents	89 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	25,5%
Contractuels	↘	-37,5%
Ensemble	↗	2,3%

➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats dont remplaçants	73%
Départ à la retraite	18%
Mise en disponibilité	5%
Mutation	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	58%
Voie de mutation	33%
Recrutement direct	8%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 31 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	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 55,02 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 750 787 €	Charges de personnel*	3 714 000 €	➔	Soit 55,02 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 434 660 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	397 525 €	59 035 €
IFSE :	341 043 €	
CIA :	17 647 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	24 238 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 532 €	
SFT (titulaire uniquement) :	19 223 €	
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		36 761 €	s	28 555 €	27 524 €
Technique	s		s	s	26 757 €	24 698 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s	s	31 829 €	27 124 €	25 627 €	s
Police					28 193 €	
Incendie						
Animation			s	s	26 127 €	22 182 €
Toutes filières	55 614 €	s	33 615 €	34 260 €	26 935 €	24 315 €

*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 16,33 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,76%
Contractuels sur emplois permanents	12,99%
Ensemble	16,33%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 808,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ 436,36 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans 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	14 660 €	300 €	2%	s	s		s			s		
Catégorie B	6 123 €	344 €	5%	s	s		5 521 €	242 €	4%	s	s	
Catégorie C	3 108 €	198 €	6%	4 133 €	214 €	5%	1 478 €	125 €	8%	1 144 €	191 €	14%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 23,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,12 jour d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,53%	1,12%	5,32%	3,56%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,53%	1,12%	5,32%	3,56%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,53%	1,12%	5,32%	3,56%

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)

➔ 39,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 2 accidents du travail pour 90 agents en position d'activité au 31 décembre 2024

> En moyenne, 221 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

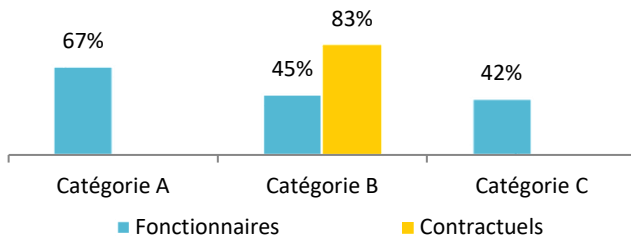
5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 4 en catégorie C

Formation

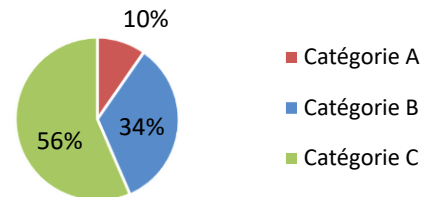
➔ En 2024, 40,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



➔ 278 jours d'agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
 > 3,1 jours par agent

➔ 20 107 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	84 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	15 %

Répartition des jours de formation par organisme

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

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	6 996 €
Montant moyen par bénéficiaire	125 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

2 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2024 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 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 : janvier 2026

Version 1