



ancenis-saint-gereon.fr

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE

DÉLIBÉRATION MUNICIPALE N°2025-115 Conseil municipal du 15 décembre 2025

Le Lundi Quinze Décembre Deux Mil Vingt Cinq à Dix Neuf Heures, les membres du conseil municipal, régulièrement convoqués, se sont réunis au lieu habituel de leurs séances, sous la présidence de Monsieur Rémy ORHON, Maire d'Ancenis-Saint-Géréon.

Présents : Rémy ORHON, Mireille LOIRAT, Gilles RAMBAULT, Florent CAILLET, Myriam RIALET, Bruno DE KERGOMMEAUX, André-Jean VIEAU, Mélanie COTTINEAU, Renan KERVADÉC, Sébastien PRODHOMME, Monique GOISET, Anthony MORTIER, Olivier AUNEAU, Arnaud BOUYER, Sylvie ONILLON, Bruno FOUCHER, Carine MATHIEU, Isabelle BOURSE, Patrice GOUDE, Vivien BRANCHEREAU, Régis ROUSSEAU, Julie AUBRY, Sarah ROUSSEAU, Camille FRESNEAU, Olivier BINET, Séverine LENOBLE, Cécile BERNARDONI et Nicolas RAYMOND conseillers municipaux.

Absent(e)s :

Excusée(s) : Laure CADOREL, Fabrice CERISIER, Fanny LE JALLE, Johanna HALLER, Marine MOUTEL-COCHAIS, Katharina THOMAS, Nabil ZEROUAL

Pouvoirs : Laure CADOREL à Patrice GOUDE, Fabrice CERISIER à Florent CAILLET, Fanny LE JALLE à André-Jean VIEAU, Johanna HALLER à Mireille LOIRAT, Marine MOUTEL-COCHAIS à Rémy ORHON

Nombre de conseillers en exercice : 35

Nombre de conseillers présents ou représentés : 33

Date de la convocation : 9 décembre 2025

Date de la publication : 16 décembre 2025

2025-115 RESSOURCES HUMAINES - RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Rapporteur : Rémy ORHON

Conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les collectivités locales ont pour obligation de produire annuellement un Rapport social unique (RSU). Celui-ci se substitue au bilan social qui était établi précédemment tous les 2 ans.

Le RSU a pour vocation de devenir un outil central dans la gestion des ressources humaines et en matière dialogue social.

Il doit permettre de :

- Réaliser un état des lieux afin de mesurer l'évolution de l'ensemble de données RH

- Etablir et alimenter les LDG (Lignes Directrices de Gestion) qui vont déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- Faire un état comparatif avec les collectivités de taille équivalente

Le RSU comporte des éléments et des données déclinés sous une dizaine d'indicateurs relatifs à la GPEC (gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, aux avancements et à la promotion interne, à la mobilité, à la rémunération, à la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, la lutte contre les discriminations, au handicap, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Les données sociales composant le RSU sont transmises au Centre de gestion qui établit une synthèse graphique par collectivité et produit également une fiche repère avec l'ensemble des données recueillies sur les collectivités de même strate sur le département de Loire Atlantique.

Conformément à la réglementation, le RSU 2024 a été présenté au Comité social territorial le 25 novembre dernier et doit être transmis après avis du CST au Conseil Municipal.

Aussi il est proposé au Conseil municipal d'en prendre acte.

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU le titre II du livre II du Code général de la fonction publique, et notamment les articles L231-1 et L-231-8 dédiés au RS ;

VU le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au rapport social unique et à la base de données sociales) ;

VU l'arrêté du 14 août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales) ;

VU l'avis du Comité social territorial du 25 novembre 2024 ;

Après avis de la commission finances, ressources humaines et tranquillité publique du 4 décembre 2025.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, PREND ACTE du rapport social unique 2024.



Pour extrait,
Le Maire,
Rémy ORHON

Les secrétaires de séance,
Carine MATHIEU



Camille FRESNEAU



Nicolas RAYMOND



Publication sur le site internet le :

16 DEC. 2025

Transmission au contrôle de légalité le :

Cet acte peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Nantes dans un délai de deux mois à compter de la notification.

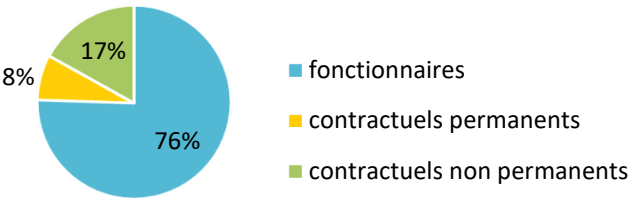


Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](#) des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au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

Effectifs

200 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 151 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 34 contractuels non permanents



3 contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

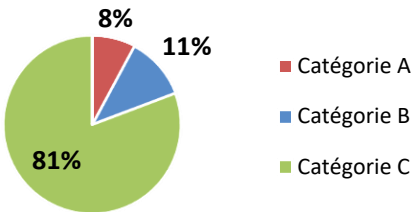
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 91 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

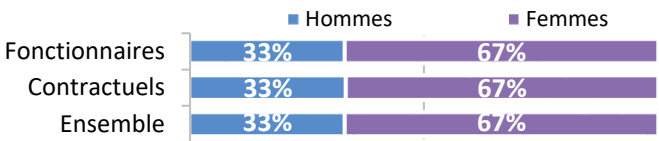
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	33%	28%
Technique	44%	60%	45%
Culturelle			
Sportive	3%	7%	4%
Médico-sociale	2%		2%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	21%		19%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

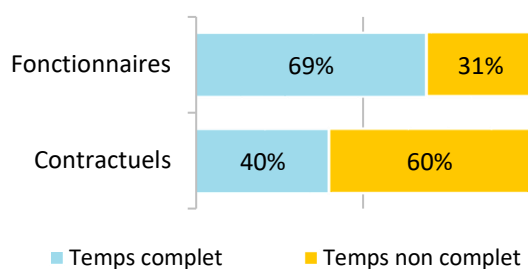


Les principaux cadres d'emplois

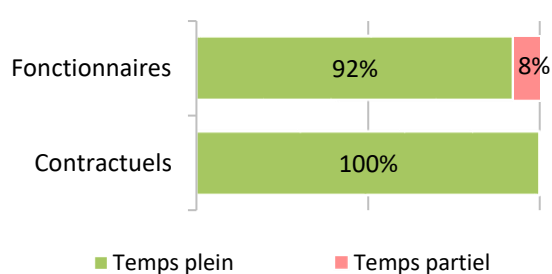
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	37%
Adjointes administratifs	19%
Adjointes d'animation	17%
Attachés	5%
Rédacteurs	4%

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	Fonctionnaires	Contractuels
Sportive	20%	100%
Technique	27%	67%
Animation	77%	
Administrative	77%	

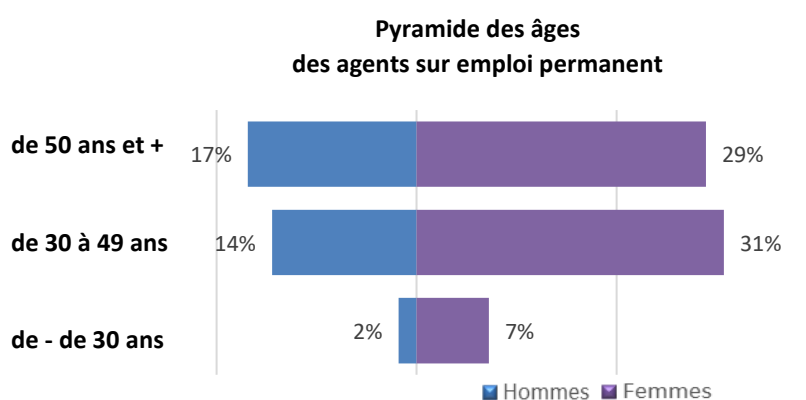
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,96
Contractuels permanents	39,17
Ensemble des permanents	47,17
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	36,62



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 153,63 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 134,01 fonctionnaires
- > 9,02 contractuels permanents
- > 10,60 contractuels non permanents

279 607 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	12,47 ETPR
Catégorie B	17,53 ETPR
Catégorie C	113,03 ETPR

Positions particulières

> 8 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité

Mouvements

➔ En 2024, 55 arrivées d'agents permanents et 57 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
168 agents	166 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↘	-11,8%
Ensemble	↘	-1,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	74%
Départ à la retraite	12%
Mise en disponibilité	7%
Mutation	5%
Démission	2%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	71%
Recrutement direct	20%
Voie de mutation	5%
Arrivées de contractuels	4%

* 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

Aucune nomination concerne des femmes

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

➔ 66 avancements d'échelon et 10 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 0,0 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	33%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 52,66 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	13 122 654 €	Charges de personnel*	6 910 544 €	➔	Soit 52,66 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 448 868 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	253 107 €
Primes et indemnités versées :	843 169 €		
IFSE :	0 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	182 480 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	27 554 €		
Supplément familial de traitement :	48 578 €		
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	61 775 €	44 615 €	32 667 €		27 741 €	s
Technique	48 332 €	s	35 182 €	s	27 950 €	31 009 €
Culturelle						
Sportive			35 718 €	s		
Médoco-sociale					28 635 €	
Police			s		36 637 €	
Incendie						
Animation			s		26 627 €	s
Toutes filières	57 517 €	43 361 €	34 507 €	s	27 937 €	29 826 €

*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 18,95 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,73%
Contractuels sur emplois permanents	21,79%
Ensemble	18,95%

- ➔ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 1005,29 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ 9337,3 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
- ➔ Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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												
Catégorie C												

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 24,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 20,3 jours 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)	3,46%	5,57%	3,65%	0,62%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,60%	5,57%	6,51%	0,62%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,93%	7,25%	6,96%	0,64%

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)
- ➔ 24,5 % 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

➔ 6 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 26 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 1 593 €

Coût par jour de formation : 177 €

➔ **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 : 53 584 €

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

Dernière mise à jour : 2024

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.

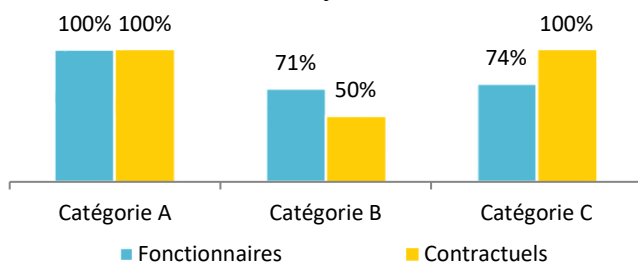
10 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 90 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*

Formation

- ➔ En 2024, 77,7% 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



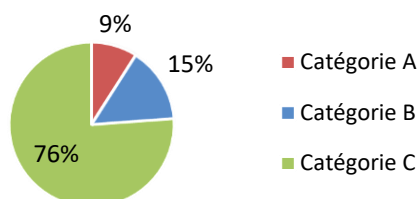
- ➔ 48 715 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	77 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Autres organismes	17 %

- ➔ 434 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	45%
Autres organismes	7%
Interne à la collectivité	48%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	11 487 €	23 721 €
Montant moyen par bénéficiaire	191 €	203 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

5 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2024 dans la collectivité

➡ 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 : octobre 2025

Version 1