

DATE DE CONVOCATION
14/11/2025

DATE D'AFFICHAGE
CONVOCATION
14/11/2025

DATE D'ACCUSE DE
RECEPTION
PREFECTURE DES YVELINES
02/12/25

NOMBRE DE MEMBRES EN
EXERCICE : 76

NOMBRE DE VOTANTS : 70

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

DES BUREAUX ET DES CONSEILS COMMUNAUTAIRES

Le jeudi 20 novembre 2025 à 19h30, le Conseil Communautaire légalement convoqué, s'est réuni au siège social sous la Présidence de Monsieur Jean-Michel FOURGOUS

Étaient présents :

Monsieur François ANDRE, Monsieur Rodolphe BARRY, Madame Corinne BASQUE, Madame Catherine BASTONI, Madame Françoise BEAULIEU, Monsieur Christophe BELLENGER, Monsieur Ali BENABOUD, Monsieur Laurent BLANCQUART, Monsieur Bruno BOUSSARD, Monsieur José CACHIN, Monsieur Bertrand CHATAGNIER, Monsieur Jean-Michel CHEVALLIER, Monsieur Bertrand COQUARD, Madame Florence COQUART, Monsieur Michel CRETIN, Monsieur Nicolas DAINVILLE, Madame Noura DALI OUHARZOUNE, Madame Claire DIZES, Madame Valérie FERNANDEZ, Monsieur Didier FISCHER, Monsieur Jean-Michel FOURGOUS, Monsieur Grégory GARESTIER, Monsieur Gérard GIRARDON, Madame Sandrine GRANDGAMBE, Monsieur Philippe GUIGUEN, Madame Adeline GUILLEUX, Monsieur Jean-Baptiste HAMONIC, Madame Catherine HATAT, Monsieur Bertrand HOUILLON, Monsieur Jamal HRAIBA, Monsieur Tristan JACQUES, Monsieur Eric-Alain JUNES, Madame Joséphine KOLLMANNNSBERGER, Monsieur Yann LAMOTHE, Madame Martine LETOUBLON, Monsieur Lorrain MERCKAERT, Monsieur Bernard MEYER, Monsieur Richard MEZIERES, Monsieur Thierry MICHEL, Monsieur Dominique MODESTE, Monsieur François MORTON, Monsieur Eric NAUDIN, Madame Catherine PERROTIN-RAUFASTE, Madame Sarah RABAULT, Monsieur Frédéric REBOUL, Madame Christine RENAUT, Madame Eva ROUSSEL.

formant la majorité des membres en exercice

Absents :

Madame Ketchanh ABHAY, Madame Sandrine CARNEIRO, Monsieur Benoit CORDIN, Madame Anne-Claire FREMONT, Madame Josette GOMILA, Madame Affoh Marcelle GORBENA.

Secrétaire de séance : Madame Joséphine KOLLMANNNSBERGER

Pouvoirs :

Monsieur Olivier AFONSO à Monsieur José CACHIN, Monsieur Pierre BASDEVANT à Monsieur Jamal HRAIBA, Madame Eelam BUISSON-KANAKSABEE à Monsieur Thierry MICHEL, Madame Chantal CARDELEC à Madame Martine LETOUBLON, Madame Catherine CHABAY à Monsieur Gérard GIRARDON, Madame Hélène DENIAU à Madame Sandrine GRANDGAMBE, Madame Pascale DENIS à Monsieur Grégory GARESTIER, Madame Ginette FAROUX à Monsieur Dominique MODESTE, Madame Catherine HUN à Monsieur Philippe GUIGUEN, Madame Karima LAKHLALKI-NFISSI à Monsieur Michel CRETIN, Monsieur Gérard LEVY à Monsieur François ANDRE, Monsieur François LIET à Monsieur Eric NAUDIN, Madame Danielle MAJCHERCZYK à Madame Florence COQUART, Monsieur Laurent MAZAURY à Monsieur Bertrand CHATAGNIER, Madame Nathalie PECNARD à Monsieur François MORTON, Madame Annie-Joëlle PRIOU-HASNI à Madame Catherine PERROTIN-RAUFASTE, Monsieur Ali RABEH à Madame Noura DALI OUHARZOUNE, Madame Laurence RENARD à Monsieur Bertrand HOUILLON, Madame Véronique ROCHER à Monsieur Jean-Michel FOURGOUS, Madame Alexandra ROSETTI à Monsieur Jean-Michel CHEVALLIER, Madame Isabelle SATRE à Monsieur Bernard MEYER, Monsieur Samuel TORRERO à Monsieur Richard MEZIERES, Monsieur Brice VOIRIN à Madame Joséphine KOLLMANNNSBERGER.

Relations Sociales

OBJET : 1 - (2025-304) - Saint-Quentin-en-Yvelines - Rapport social unique 2024 et Rapport sur la situation en matière égalité entre les femmes et les hommes 2025

Sauf mention contraire inscrite dans la mesure de publicité appropriée, la présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Versailles qui peut être saisi de manière dématérialisée à partir du site www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de la plus tardive des dates suivantes :

- Date de sa réception en Préfecture ;
- Date de sa publication et/ou de sa notification.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Ce recours suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir à compter de la réponse expresse de l'autorité territoriale ou à défaut de réponse, deux mois après l'introduction du recours gracieux.

OBJET : 1 - (2025-304) - Saint-Quentin-en-Yvelines - Rapport social unique 2024 et Rapport sur la situation en matière égalité entre les femmes et les hommes 2025

Le Conseil Communautaire

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L5211-10

VU l'arrêté préfectoral n°2015358-0007 en date du 24 décembre 2015 portant fusion de la Communauté d'Agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines et de la Communauté de Communes de l'Ouest Parisien étendue aux communes de Maurepas et de Coignières, et instituant le nouvel EPCI de Saint-Quentin-en-Yvelines à compter du 1er janvier 2016,

VU l'arrêté préfectoral n°78-2019-10-28-003 en date du 28 octobre 2019 fixant le nombre et la répartition des sièges au sein du conseil communautaire de Saint-Quentin-en-Yvelines à compter du renouvellement général des conseils municipaux à 76 membres,

VU le code général de la fonction publique notamment ses articles relatifs à la gestion des ressources humaines et à l'égalité professionnelle ;

VU la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et notamment son article 51 ;

VU le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

VU le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

VU la consultation du Comité Social Territorial dans sa séance du 13 novembre 2025, relatif au rapport social unique 2024 et au Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2025,

CONSIDERANT qu'il est demandé à l'assemblée de prendre acte de la présentation du rapport social unique (RSU) 2024. Le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines, et est rendu public sur le site internet de la collectivité ;

CONSIDERANT que le rapport social unique pour 2024 a été présenté au comité social territorial du 13 novembre 2025 ;

CONSIDERANT qu'en application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le rapport d'orientation du budget ;

CONSIDERANT que le rapport social unique présente des données genrées relatives aux effectifs, au temps de travail, à la rémunération, à la promotion professionnelle et parcours professionnels, à la formation, aux conditions de travail. Le RSU est joint en annexe du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes ;

CONSIDERANT qu'il est demandé à l'assemblée de prendre acte de la présentation du rapport annuel 2025 sur l'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le rapport d'orientations budgétaires pour l'exercice 2026.

CONSIDERANT que le comité social territorial a été informé du rapport relatif à l'égalité femmes-hommes dans sa séance du 13 novembre 2025 ;

Sauf mention contraire inscrite dans la mesure de publicité appropriée, la présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Versailles qui peut être saisi de manière dématérialisée à partir du site www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de la plus tardive des dates suivantes :

- Date de sa réception en Préfecture ;
- Date de sa publication et/ou de sa notification.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Ce recours suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir à compter de la réponse expresse de l'autorité territoriale ou à défaut de réponse, deux mois après l'introduction du recours gracieux.

APRES EN AVOIR DELIBERE,

Article 1 : Prend acte de la présentation du rapport social unique (RSU) pour l'année 2024.

Article 2 : Prend acte de la présentation du rapport annuel 2025 sur l'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le rapport d'orientations budgétaires pour l'exercice 2026.

Publié sur le site de la communauté d'agglomération <https://www.saint-quentin-en-yvelines.fr>

Adopté à l'unanimité par 70 voix pour

FAIT ET DELIBERE, SEANCE LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS.

POUR EXTRAIT CONFORME

Le Président

Jean-Michel FOURGOUS

«signé électroniquement le 02/12/25

Sauf mention contraire inscrite dans la mesure de publicité appropriée, la présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Versailles qui peut être saisi de manière dématérialisée à partir du site www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de la plus tardive des dates suivantes :

- Date de sa réception en Préfecture ;
- Date de sa publication et/ou de sa notification.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Ce recours suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir à compter de la réponse expresse de l'autorité territoriale ou à défaut de réponse, deux mois après l'introduction du recours gracieux.

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ANNEE 2025

Sommaire :

INTRODUCTION.....	2
1) LES ACTIONS AU SEIN DE SQY	3
2) LES ACTIONS MISES EN PLACE SUR LE TERRITOIRE	7

Annexes :

- 📄 ANNEXE 1 – Plan d'action égalité femmes hommes de SQY 2025-2027 en tant qu'employeur
- 📄 ANNEXE 2 – Index égalité femmes/hommes 2024
- 📄 ANNEXE 3 – Indicateurs Rapport Social Unique 2024 (cf. point 5 de l'ordre du jour du CST du 13 novembre 2025).

INTRODUCTION

Le sujet de l'égalité femmes-hommes est abordé à SQY annuellement dans le cadre du Comité Social Territorial au moment du débat d'orientation budgétaire (DOB) afin notamment de présenter le Rapport Egalité Femmes-Hommes.

Lors du Comité Social Territorial du 30 janvier 2025, le rapport 2024 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes a été présenté, et a permis de :

- Partager le plan d'action pour la période 2025/2027;
- Présenter les résultats de l'index égalité femmes/hommes;
- Mettre à disposition les résultats du Rapport Social Unique (RSU) qui présentent une vision globale de l'égalité femmes-hommes
- Présenter l'état d'avancement des actions mise en œuvre par SQY dans le cadre de la politique de la ville auprès des administrés.

Le Rapport annuel égalité Femmes Hommes 2025 est le **document de référence** concernant la démarche égalité femmes/hommes.

Le présent rapport de situation présente les actions pour chaque axe :

➤ **Pour l'axe « Actions mises en place par SQY en tant qu'employeur »** qui s'inscrit dans la réalisation du **Plan d'action égalité femmes-hommes 2025-2027** :

- 📄 Produire l'index égalité femmes/hommes 2024 ;
- 📄 Présenter la formation égalité femmes/hommes à destination des encadrants;
- 📄 Présenter les actions d'accompagnement et le traitement des situations de violence sexiste et sexuelle (VSS) ;
- 📄 Mettre à disposition les résultats du Rapport Social Unique (RSU) qui présentent une vision globale de l'égalité femmes-hommes

➤ **Pour l'axe « Actions mises en place par SQY dans le cadre de la politique de la ville » :**

- Présenter l'état d'avancement de ces actions

1) LES ACTIONS AU SEIN DE SQY

L'index égalité femmes/hommes 2024 : comparaison 2024/2023 et analyse

Cette action s'inscrit dans le plan d'actions 2025-2027, enjeu 1. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'index égalité femmes/hommes est une obligation réglementaire introduite par la loi du 19 juillet 2023.

Cet outil vise à identifier les écarts de rémunération entre femmes et hommes à partir d'indicateurs réglementaires.

L'index constitue une obligation pour les régions, départements, communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents.

Il est calculé sur une base de 100 points répartis sur quatre indicateurs :

- Indicateur 1 : l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne des rémunérations des femmes, comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchie équivalentes ;
- Indicateur 2 : l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels, calculé de la même manière ;
- Indicateur 3 : les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- Indicateur 4 : le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations ;

La cible à atteindre par l'index est fixée à 75 points. Si l'index est inférieur à 75 points, la collectivité est dans l'obligation de fixer des objectifs de progression permettant d'atteindre cette cible à l'issue d'un délai de trois ans. A défaut, une pénalité financière peut être appliquée.

Pour l'année 2023, la Communauté d'Agglomération SQY avait atteint le score de 92 points sur 100. Le 3ème indicateur n'avait pu être calculé du fait d'un nombre de promotion inférieur au seuil de calcul.

Pour l'année 2024, la Communauté d'Agglomération SQY atteint le score de 81 points sur 100. Contrairement à l'année précédente, le 3ème indicateur a été calculé sur l'exercice 2024 car, la Communauté d'Agglomération SQY a atteint le seuil de calcul. Sur l'exercice 2024, les autres indicateurs ont des résultats supérieurs à ceux enregistrés sur l'année 2023 (notamment l'indicateur 4 atteint à 100% en 2024 contre 66.7% en 2023).

Ce 3ème indicateur relatif au taux de promotion de grade est d'ailleurs celui qui relève le plus d'écart entre les hommes et les femmes. Cet indicateur évalue la part des agents promus et promouvables selon leur sexe.

A SQY, les critères relatifs à l'avancement de grade tiennent compte notamment de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans la fonction publique, des acquis de l'expérience (formation) et de la réussite à un examen professionnel.

Ce score calculé pour la deuxième année se révèle satisfaisant.

Cependant, afin de proposer des actions correctives adaptées en matière d'écarts de rémunération et dans les parcours professionnels, les 2 axes suivants sont inscrits dans notre plan Egalité femmes hommes pour 2025-2027 (cf. rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – année 2024) :

1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération femmes / hommes
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Les actions suivantes s'inscrivent dans le plan d'actions 2025-2027 :

Enjeu 3. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Enjeu : Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Enjeu 5. Pilotage dans le cadre d'une démarche transversale

La formation égalité femmes hommes à destination des encadrants

Les évolutions sociétales relatives aux relations femmes / hommes nous poussent à nous informer et à confronter nos représentations souvent sources de discrimination. A cet égard, la Communauté d'Agglomération SQY souhaite que soit portée collectivement une exigence sur l'égalité de traitement entre collaborateurs-trices.

Ainsi, une vigilance particulière doit s'appliquer aux relations entre collègues et plus spécifiquement femmes-hommes.

A ce titre, l'implication des managers est un prérequis indispensable.

Dans ce cadre, les encadrants se sont vus proposés une formation sur la thématique de l'égalité femmes / hommes. Six sessions ont été organisées avec le CNFPT depuis février 2025.

Les objectifs de la formation sont les suivants :

- Sensibiliser les encadrants à la nécessité d'exemplarité en matière d'égalité professionnelle
- Identifier et lutter contre les freins à l'égalité, notamment les stéréotypes de genre
- Mettre en adéquation les pratiques managériales avec les mesures en faveur de l'égalité
- Repérer et corriger les situations inégalitaires au sein des équipes
- Utiliser les outils et dispositifs pour un management inclusif

Près de 75 managers (sur 120) ont participé à cette action de formation. Une session complémentaire a été rajoutée sur la fin d'année 2025.

Les responsables de la DRH se sont réparties pour être présente à chaque session. Au-delà du bilan effectué en clôture de chaque session, il est prévu de réaliser un retour consolidé de l'ensemble des formations, en termes d'évaluation du contenu par rapport aux attentes.

Cela permettra également de disposer des représentations identifiées sur les différents objectifs de la formation et de perspectives d'amélioration et de développement de ces formations de type sensibilisation, pour les déployer à l'ensemble des collaborateurs.

Afin de sensibiliser le maximum de managers, cette formation sera reconduite en 2026 et étendue aux collaborateurs.

L'accompagnement et le traitement des situations de violence sexiste et sexuelle déployés

Au sein de la Communauté d'Agglomération SQY, les actions d'accompagnement et le traitement des situations de violence sexiste et sexuelle (VSS) ont été déployées sur l'exercice 2025. Ces actions témoignent de l'engagement de la collectivité sur les actions en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Dans ce cadre, des actions d'accompagnement individuelles et collectives ont été menées par la Direction des Ressources Humaines.

L'un des principaux acteurs des actions d'accompagnement est le Service Relations au Travail, Santé et Prévention.

La cellule d'écoute et d'accompagnement est le dispositif central de signalement, d'identification et d'accompagnement des situations de mal-être au travail dont les origines peuvent prendre racines au travail et/ou dans la vie personnelle. Il est renforcé aujourd'hui par l'existence de 12 référents Santé et qualité de Vie au travail dont une des missions est un premier niveau d'écoute et d'orientation, si besoin vers la cellule d'écoute et d'accompagnement.

Sur 2025, 32 situations ont été accompagnées :

- 12 situations de collaborateurs (8 femmes et 4 hommes) avec une situation personnelle complexe (santé/familiale/sociale/financière) ayant un impact fort sur le travail et collectif de travail
- 12 situations de collaborateurs (10 femmes et 2 hommes) rencontrant des violences-incivilités internes sur le lieu de travail (suspicion harcèlement, VSS)
- 8 situations de collaborateurs victimes (5 femmes et 3 hommes) de violences et incivilités par usagers

Chaque situation étant unique, un accompagnement sur mesure est mis en place dans la mesure du possible.

Des actions relatives au traitement des situations de VSS ont également été menées par la Direction des Ressources Humaines sur le plan disciplinaire.

A ce titre, le conseil de discipline a été saisi à deux reprises pour des faits de harcèlement et VSS. Cette instance a suivi les demandes de la Communauté d'Agglomération SQY sur le niveau des sanctions prononcées, à savoir une exclusion temporaire de fonctions de 10 jours à 3 semaines.

Mettre à disposition les résultats du Rapport Social Unique (RSU) qui présentent une vision globale de l'égalité femmes-hommes

Le Rapport Social Unique est transmis en annexe.

Le RSU comporte de nombreux indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes, avec la répartition femmes / hommes :

- Dans les effectifs permanents (p. 5), par catégorie (p. 6), par filière (p. 7), sur les emplois d'encadrement (p. 8), par âge (p. 8)
- En matière de temps partiel (p. 10)

et la comparaison en matière :

- D'absentéisme (p. 11)
- De rémunération (p. 13)
- De progression de carrière des fonctionnaires territoriaux : avancements d'échelons, de grades (p.15), promotion interne (p. 16)
- D'accès à la formation (p. 17) et au dispositif de conseil en évolution professionnelle (p. 19).

2) LES ACTIONS MISES EN PLACE SUR LE TERRITOIRE

Le contrat de ville signé pour une période de 6 ans (2024-2030) à l'échelle territoriale constitue le nouvel outil principal de développement de la politique de la ville.

Il permet sa mise en œuvre à un niveau local avec l'ensemble des partenaires signataires.

Il prévoit

- une participation citoyenne élargie, afin de garantir la prise en compte de la parole des habitants,
- des nouveaux contrats avec des priorités recentrées sur les enjeux locaux les plus prégnants, identifiés en lien étroit avec les partenaires et les habitants parmi lesquels : la lutte pour l'égalité femme-homme et contre les discriminations.

Rappelons également que l'Etat s'est engagé à concrétiser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le plan professionnel, économique et social en adoptant un plan d'action interministériel. Cette initiative, érigée en grande cause du quinquennat, a été annoncée le 8 mars 2023 et couvrira la période 2023-2027.

Les outils structurants de la politique de la ville sont mobilisés sur l'égalité femme-homme et contre les discriminations :

A/ La Maison de Justice de Sqy constitue une plateforme d'écoute, d'information et d'orientation sur les problématiques juridiques.

Une majorité de femme saisit la Maison de Justice et du Droit (56% en 2024 contre 55% en 2023) pour des informations juridiques. La MJD propose également des animations et sensibilisation sur l'égalité femme-homme et le principe de non-discrimination.



La MJD traite plus de 19 000 demandes juridiques par an

➤ **Accompagnement juridique des femmes en difficultés :**

En MJD, les femmes se présentent majoritairement pour des problématiques liées au travail et au droit de la famille. Le service reçoit également des femmes en situation irrégulière en grande détresse socio-économique.

L'aide aux victimes : La DIRE reçoit une grande majorité de femmes victimes de violences conjugales (50% des entretiens pour la juriste / 40% des entretiens pour la psychologue) ;

Le CIDFF traite principalement des problématiques de droit du travail et de droit de la famille.

➤ **Exemples d'actions menées ou en cours en 2025 :**

- 8 MARS 2025 : débat à Montigny Le Bretonneux avec des femmes entrepreneuses ;
- Sensibilisation du CHU de Versailles sur le droit des étrangers ;
- Débat radio avec Marmite FM sur l'IVG ;
- Formation laïcité auprès d'animateur et de professeurs du primaire et du secondaire ;
- Café entr'aidant sur la problématique des protections juridiques ;

- JNAD 2025

➤ **A VENIR :**

- Intervention sur le handicap à Guyancourt lors de la journée internationale des droits de l'enfant ;
- Improvisations théâtrales et débat sur l'égalité fille-garçon, les discriminations etc en décembre 2025 ;
- Les 120 ans de la laïcité ;
- Débat sur le racisme à la MIRE à La Verrière en novembre.

B/ La Maison CALYPSO créée en 2022 : une activité croissante

C'est un lieu sécurisé et bienveillant où de nombreux professionnels sont présents pour accompagner les femmes victimes de violences.

C'est un Centre de Santé Sexuelle assurant des consultations en lien avec la contraception, les infections sexuellement transmissibles ou les interruptions volontaires de grossesse.

c'est un accompagnement global, à la fois individuel et collectif pour accueillir, soigner et écouter les femmes là où elles n'ont pas été entendues

En 2024, la maison Calypso recevait 180 patientes supplémentaires, ce qui montre que l'activité est croissante.

C/ L'Institut de promotion de la santé (IPS) : veiller à ce que les femmes ne soient pas exclues du champ de la santé.

**Un accueil généraliste et mutualisé en promotion de la santé :
+ de 15 000 visiteurs par an**

La coordination d'actions de prévention, d'éducation pour la santé et d'amélioration de l'accès aux soins participe de l'égalité femme-homme.

D/ Les 3 intervenantes sociales en commissariat : un lien efficace pour les femmes victimes de violences conjugales/intrafamiliales

Elles ont pour principales missions de :

Evaluer la nature des besoins sociaux qui se révèlent à l'occasion de l'activité policière ;

Réaliser l'intervention de proximité, dans l'urgence si nécessaire : actes éducatifs ou de médiation sociale, assistance technique, action de soutien, d'information et d'orientation ;

Faciliter l'accès de la personne aux services sociaux et de droit commun concernés ».

+ de 500 personnes reçues chaque année (+ de 90% de femmes)

E/ Le point service aux particuliers (PSP)

Le Point service aux particuliers est un service de proximité constituant un maillon essentiel de la politique de la ville. Il facilite les démarches de nombreuses femmes issues des QPV :

- en créant, entretenant et développant les liens économiques, administratifs et donc sociaux des habitants avec l'ensemble des prestataires de services publics / privés, les entreprises et les administrations ;
- en prévenant et résolvant les difficultés quotidiennes des habitants en leur apportant des réponses et des solutions adaptées à leurs situations.

Saint-Quentin-en-Yvelines (SQY)

1, rue Eugène-Hénaff - BP 10118

78192 Trappes Cedex - France

Saint Quentin en Yvelines
Communauté d'Agglomération

Rapport Social Unique 2024

Présenté au Comité Social Territorial

Séance du 13 Novembre 2025

Sommaire

Sommaire	2
I. Introduction	3
II. Les effectifs de la collectivité	4
1. Evolution des effectifs et répartition par statut.....	4
2. Evolution des effectifs permanents.....	5
3. Mouvements des personnels sur emplois permanents	5
4. Répartition femmes-hommes dans les effectifs permanents	6
5. Répartition par catégorie hiérarchique (agents permanents).....	6
Répartition des femmes et des hommes (agents permanents).....	7
6. Répartition par filière.....	7
Répartition des femmes et des hommes par filière (agents permanents).....	7
7. Répartition des femmes et des hommes (agents permanents) sur les emplois d'encadrement.....	8
8. Répartition des femmes et des hommes par âge (agents permanents)	8
III. Temps de travail des agents permanents	10
1. Temps complet et temps partiel.....	10
2. Les comptes « épargne temps » (CET).....	10
IV. Santé et sécurité au travail	11
1. L'absentéisme.....	11
2. Mesures de Prévention.....	12
3. Handicap.....	12
V. Rémunérations.....	13
1. Rémunération moyenne annuelle par statut.....	13
2. Part des primes dans la rémunération du personnel.....	14
VI. Progression de carrière des fonctionnaires territoriaux	15
1. Avancements d'échelon.....	15
2. Avancements de grade	15
3. Promotions internes	16
VII. Formation.....	17
1. Répartition des jours de formation par types de formation.....	17
2. Répartition des jours de formation par catégorie.....	17
3. Répartition par type d'organisme de formation.....	18
VIII. Evolution professionnelle	19
Focus sur le dispositif bilan de carrière	19

I. Introduction

Le rapport social unique (RSU), créé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, est entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il se substitue aux rapports existants transmis aux instances du dialogue social (Comité Social Territorial et Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité, et Conditions de Travail) : rapport sur l'état de la collectivité, rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, rapport sur la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail.

Le rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné (art. L. 231-4 code général de la fonction publique).

Le RSU est élaboré à partir de la base de données sociales* mise en place par chaque administration ou établissement auprès duquel est placé un comité social territorial (à partir de fin 2022) et actualisée chaque année.

Le présent rapport compile les principaux indicateurs de l'ensemble des données sociales et en fait une brève analyse pour 2024.

Concernant l'élaboration du RSU pour SQY portant sur les données 2024 :

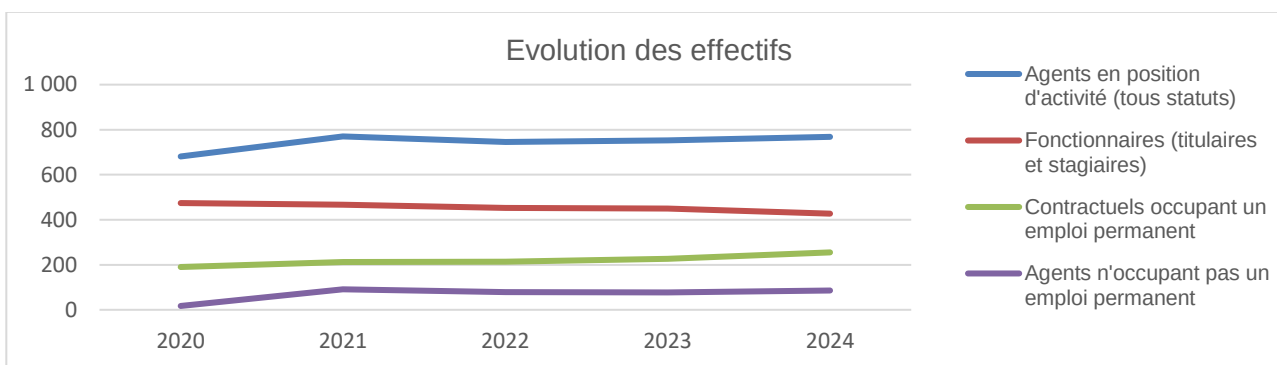
Les données ont été saisies sur la plateforme nationale « données sociales » (<https://www.donnees-sociales.fr/>), à partir desquelles a été élaborée par le CIG de la Grande Couronne, la synthèse du RSU jointe en annexe.

La base de données sociales est mise à disposition des membres du comité social territorial, à la suite de la présentation du RSU au CST, sur un espace partagé (SharePoint) créé à cet effet.

II. Les effectifs de la collectivité

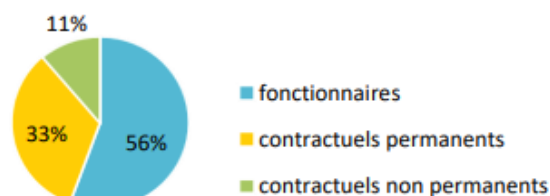
1. Evolution des effectifs et répartition par statut

	2020	2021	2022	2023	2024
Agents en position d'activité (tous statuts)	681	770	745	753	768
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	474	467	452	449	427
Contractuels occupant un emploi permanent	190	212	214	227	255
Agents n'occupant pas un emploi permanent	17	91	79	77	86



SQY comptabilise au 31 décembre 2024 :

- 427 fonctionnaires soit 56% de l'effectif total, et 434,62 en ETPR sur l'année 2024, qui s'explique par la baisse des effectifs entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre ;
- 255 contractuels permanents soit 33% de l'effectif total (231,87 en ETPR sur 2024) ;
- 86 contractuels non permanents soit 11% de l'effectif total (43,65 en ETPR sur 2024).



ETPR = Equivalent Temps Plein Rémunéré

L'évolution des effectifs présents au 31/12 tous statuts confondus montre une stabilité, avec une légère augmentation de 1,99% entre 2023 et 2024.

Après la période de crise sanitaire - baisse en 2020 liée à la fermeture des équipements et augmentation significative en 2021 (centre de vaccination) - le nombre d'agents occupant un emploi non permanent au 31/12 est en augmentation entre 2023 et 2024 avec 79 agents en 2023 et 86 en 2024. Ce nombre est plus élevé qu'en 2019 mais reste inférieure à la période antérieure.

Sur l'année 2024, l'effectif de ces agents non permanents en Equivalent Temps Plein Rémunéré s'élève à 46,65 en 2024, en forte augmentation par rapport à 2023 (34,26 ETPR).

La composition des effectifs non permanents a évolué de la façon suivante :

- Les vacataires employés dans les équipements ouverts au public (6,89 ETPR en 2024 contre 6,44 en 2023) sont restés stables ;
- L'accent avait été mis sur le recrutement d'apprentis en 2023, pour contribuer à cette voie d'insertion professionnelle pour les jeunes et l'effectif a pu être maintenu en 2024 (9,31 ETPR en 2024 contre 9 en 2023), grâce au financements ouverts par le CNFPT en contrepartie d'une cotisation versée pour l'apprentissage ;
- La forte augmentation des contractuels sur contrats de projet (14,56 ETPR en 2024 contre 9,39 en 2023, soit + 55 %), ainsi que des renforts temporaires et saisonniers (11,27 ETPR en 2024 contre 7,34 en 2023, soit +54 %), s'explique par l'accueil des Jeux Olympiques et Paralympiques sur le territoire qui a nécessité un volant supplémentaire de personnels pour préparer cet événement majeur, ainsi que sur la période de juin à septembre pour venir en renfort et relayer les agents impliqués directement dans l'organisation.

En 2023, l'emploi continue d'augmenter dans la FPT (Fonction Publique Territoriale), avec 1,99 million d'agents, soit une hausse de +1,0 % par rapport à 2022. L'emploi reste stable dans les organismes communaux (+ 0,1 %) mais augmente plus fortement dans les organismes intercommunaux (+ 2,6 %), dans la continuité de 2022 (+ 2,5 %), bien que ce rythme soit moins élevé que l'évolution moyenne annuelle observée entre 2011 et 2021 (+ 4,2 %). Les organismes intercommunaux représentent 20 % des agents du versant territorial en 2023, contre 14 % en 2011.

**Sources : DGAFP, Évolution des effectifs de la fonction publique en 2023, Stats Rapides – juillet 2025.*

2. Evolution des effectifs permanents

Sur 2024, on note une légère augmentation des effectifs permanents : 682 agents contre 676 en 2023, soit +0,9 %, dans la continuité de celle enregistrée entre 2022 et 2023 de +1,5 %. On observe ainsi le rétablissement des effectifs permanents à un niveau légèrement supérieur à celui de 2019 et 2021.

La tendance observée reste à la diminution des effectifs titulaires et à l'augmentation des effectifs contractuels. Entre 2019 et 2024, le nombre des fonctionnaires a diminué de plus de 13 % (- 66 agents) et la diminution a été de nouveau marquée en 2024 (-5%) alors qu'elle était restée faible en 2023 (-0,7 %).

Sur l'année 2024, l'effectif contractuel a augmenté de 12,3% passant de 227 agents en 2023 à 255 agents en 2024 (+ 41 % entre 2019 et 2024).

La part des effectifs contractuels permanents progresse régulièrement depuis 2019 (26,8 % en 2019, 28,6 % en 2020, 31,2 % en 2021, 32,1 % en 2022, 33,5% en 2023) pour atteindre 34,1 % en 2024.

27 % des contractuels permanents sont en CDI (69 agents dont 15 nouveaux agents en 2024).

L'augmentation des effectifs contractuels est un phénomène de longue date dans la fonction publique, qui s'accroît notamment avec l'application de la loi du 6 août 2019 (contrats de trois ans et CDI possibles pour toutes les catégories).

A SQY, tenant compte de la structure des effectifs, des métiers représentés, l'effectif contractuel est plus élevé que la moyenne nationale.

En 2023, dans l'ensemble de la fonction publique, le nombre de contractuels poursuit sa progression, représentant désormais 23 % des agents publics, contre 17 % en 2011. Dans la FPT, la part des effectifs contractuels permanents atteint 26 % en 2023, confirmant une tendance de progression régulière depuis plusieurs années. Le nombre de contractuels progresse de 6,2 % (+30 000 agents) tandis que le nombre de fonctionnaires est en baisse de 0,7 % (- 9 400 agents).

Les organismes intercommunaux représentent 20 % des agents du versant en 2023, contre 14 % en 2011.

Source : DGAFP, Chiffres clés de la Fonction Publique – édition 2025. Octobre 2025

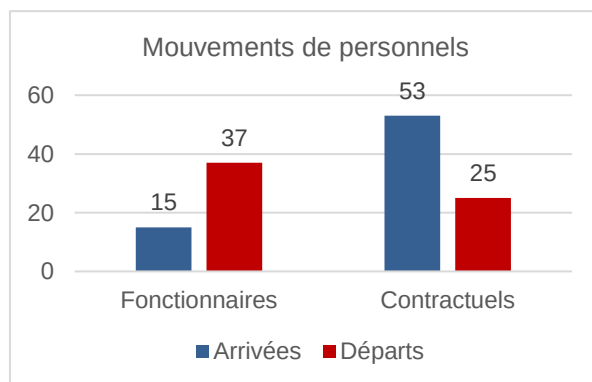
Évolution des effectifs de la fonction publique en 2023 et données provisoires 2024 – septembre 2025.

3. Mouvements des personnels sur emplois permanents

Au 31/12/24, le solde des entrées et sorties de personnels est positif (+6) après une année 2023 également en solde positif (+10) et une année 2022 en solde négatif (-13).

Parmi les recrutements externes d'agents permanents (hors remplaçants), 81% proviennent de recrutements contractuels et 19 % de recrutements de fonctionnaires.

Les principales causes de départ d'agents permanents sont liées majoritairement à des départs en retraite (30%) dont le flux est constant depuis quelques années (liés à la pyramide des âges), à des démissions et fins de contrat de contractuels (35%), à des mutations et détachements de titulaires (30%).



Par rapport à 2023, on note un solde des mouvements contractuels fortement positif (+28 en 2024 contre +7 en 2023), mais de nouveau une dégradation du solde des mouvements de fonctionnaires (-22 en 2024 contre -3 en 2023).

Tendance en 2025 : Sur le premier semestre, on constate un quasi équilibre entrées – sorties sur postes permanents (25 départs et 26 arrivées).

NB : sont comptabilisés dans les entrées / sorties en 2024 dans le présent rapport :

- 2 changements de statut contractuel à titulaire qui s'opèrent par nomination stagiaire après réussite au concours = 2 entrées fonctionnaires et 2 sorties contractuels
- 1 changement de statut contractuel non permanent à permanent (agent déjà présent dans la collectivité) = 1 entrée contractuel

Ces 2 sorties et 3 entrées ne sont pas comptabilisées dans la synthèse des données fournie par le CIG (60 départs et 65 arrivées).

En 2023 dans la fonction publique, le taux de rotation du personnel civil, qui rapporte les entrées et les sorties à l'ensemble de l'emploi, baisse de 0,4 point par rapport à 2022, pour atteindre 9,4 %. Dans la FPT, le solde des entrées et sorties de personnel est positif (+18 400 agents). Comme en 2022, le solde entre entrées et sorties dans la fonction publique est nettement positif pour les contractuels : +156 800 agents en 2023. Les entrées de contractuels augmentent par rapport à 2022 et représentent 74 % de l'ensemble des entrées. Celles sous statut de fonctionnaire (71 700 entrées) demeurent nettement inférieures aux sorties (179 400 sorties), qui baissent par rapport à 2022 (-20 300).

Source : Insee Première n°2025 – Mai 2025

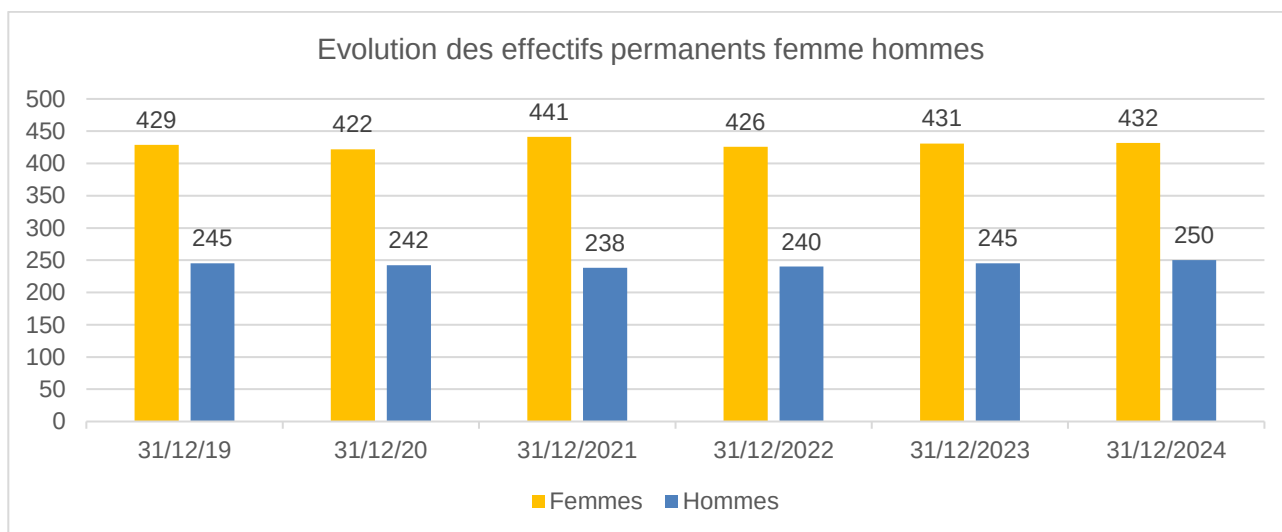
4. Répartition femmes-hommes dans les effectifs permanents

Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 432 femmes et 250 hommes sur emploi permanent, **soit 63% de femmes et 37% d'hommes**.

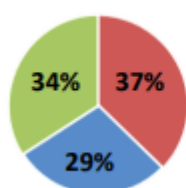
La proportion femmes / hommes dans les effectifs reste globalement stable, évoluant pour l'effectif féminin entre 63,3 % au minimum (en 2024) et 64,9 % au maximum (en 2021) sur la période 2019-2024. On observe une légère augmentation en 2021 à 64,9 % (+1,1 point par rapport à 2020), suivie d'une baisse en 2022 (63,9 %), puis une quasi stabilisation entre 63,8 % en 2023 et 63,3 % en 2024.

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique où elles représentent 64% des effectifs contre 46% des salariés du secteur privé. Dans la fonction publique territoriale (FPT) entre 2011 et 2023, la part des femmes progresse d'1 point en 12 ans et s'élève à 61 % en 2023.

Source : DGAFF, Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023, Rapport annuel sur la fonction publique – édition 2025. Octobre 2025



5. Répartition par catégorie hiérarchique (agents permanents)



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Nous restons sur une répartition très atypique quasiment en 3 tiers.

On observe des effectifs en légère augmentation en catégorie A par rapport à 2023, et une légère baisse en catégorie C.

Dans l'ensemble de fonction publique, les effectifs se répartissent de la façon suivante au 31/12/23 : 39% en cat. A, 22 % en cat. B, 39% en cat. C.

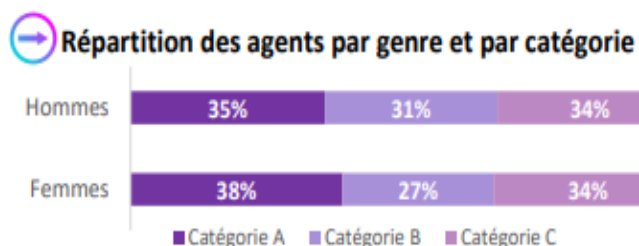
Dans la FPT, la répartition est la suivante au 31/12/23 : 13 % en cat. A, 15 % en cat. B et 72 % en cat. C.

Source : DGAFF, Chiffres clés de la fonction publique – édition 2025, octobre 2025.

Dans les intercommunalités de plus de 350 agents permanents, les catégories A et B représentent en moyenne 38 % de l'effectif. Source : 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des RH – 3^{ème} édition, 2023, FNCDG.

Répartition des femmes et des hommes (agents permanents)

Les femmes sont légèrement plus représentées en catégorie A ; en revanche, les hommes sont plus présents en catégorie B.



	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Cat A	166	88	254	65,35%	34,65%
Cat B	118	78	196	60,20%	39,80%
Cat C	148	84	232	63,79%	36,21%
Total	432	250	682	63,34%	36,66%

Les femmes sont en proportion plus nombreuses en catégorie A (65,3 % des effectifs), et moins nombreuses en catégorie B (60,2 %), soit respectivement 2 points de plus en catégorie A et 3,1 points de moins en catégorie B, que le taux de féminisation global (63,3 %).

Parmi les agents de catégorie A dans la fonction publique, entre 2011 et 2023, la part des femmes augmente de 6 points et atteint 68%. Sur cette période, elle augmente de 10 points dans la FPT, en particulier à la suite du passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois féminisés, pour atteindre 70% en 2023.

Dans la FPT en 2023, les femmes représentent 64% des effectifs de catégorie B et 59 % des effectifs de catégorie C.

Source : Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023, Rapport annuel de la fonction publique – Edition 2025, DGAFP

6. Répartition par filière

Structurellement, **les effectifs globaux** permanents se répartissent sur 3 filières (administrative, technique, et culturelle) qui représentent 99 % des effectifs sur les métiers historiquement exercés au sein de la collectivité.

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	46%	44%	45%
Technique	32%	31%	32%
Culturelle	21%	22%	22%
Sportive	0%	2%	1%
Médico-sociale		1%	0%
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
Total	100%	100%	100%

La filière administrative est la plus représentée (45 % des effectifs titulaires et contractuels), puis la filière technique (32% des effectifs titulaires et 31% des effectifs contractuels), puis la filière culturelle (21% des effectifs titulaires et 22% des effectifs contractuels).

Répartition des femmes et des hommes par filière (agents permanents)

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
administrative	244	64	308	79%	21%
technique	72	145	217	33%	67%
animation	1	0	1	100%	0%
culturelle	111	36	147	76%	24%
sociale	3	0	3	0%	0%
médico-sociale	0	0	0	0%	0%
sportive	1	5	6	17%	83%
TOTAL	432	250	682	63%	37%

A Saint-Quentin-en-Yvelines, les filières les plus féminisées sont les filières administrative (79%), de façon comparable à la FPT, et culturelle (76%) et représentent 82 % de l'effectif féminin total.
La filière technique compte 67 % d'hommes, et représente 59 % de l'effectif masculin total.
A noter : les filières les plus féminisées de la FPT ne sont pas représentées à SQY.

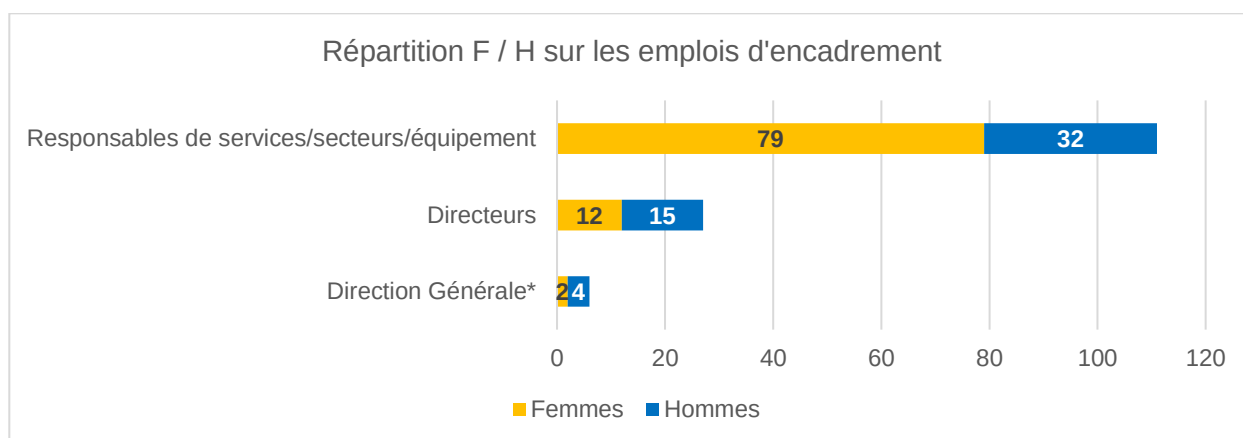
Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (96 %), médico-sociale (95 %), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %).

Source : DGA FP, Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FP éd. 2019

7. Répartition des femmes et des hommes (agents permanents) sur les emplois d'encadrement

Sur l'ensemble des postes d'encadrement, les femmes représentent près de 69 % des effectifs, soit légèrement plus que leur poids dans l'effectif total (64 %).

Sur les postes d'encadrement supérieur, Direction Générale et Direction, les femmes sont représentées à 42% (en baisse de 2 points par rapport à 2023) alors qu'elles représentent 71 % sur les postes d'encadrement intermédiaire et de proximité (en hausse de 2 points par rapport à 2023).



8. Répartition des femmes et des hommes par âge (agents permanents)

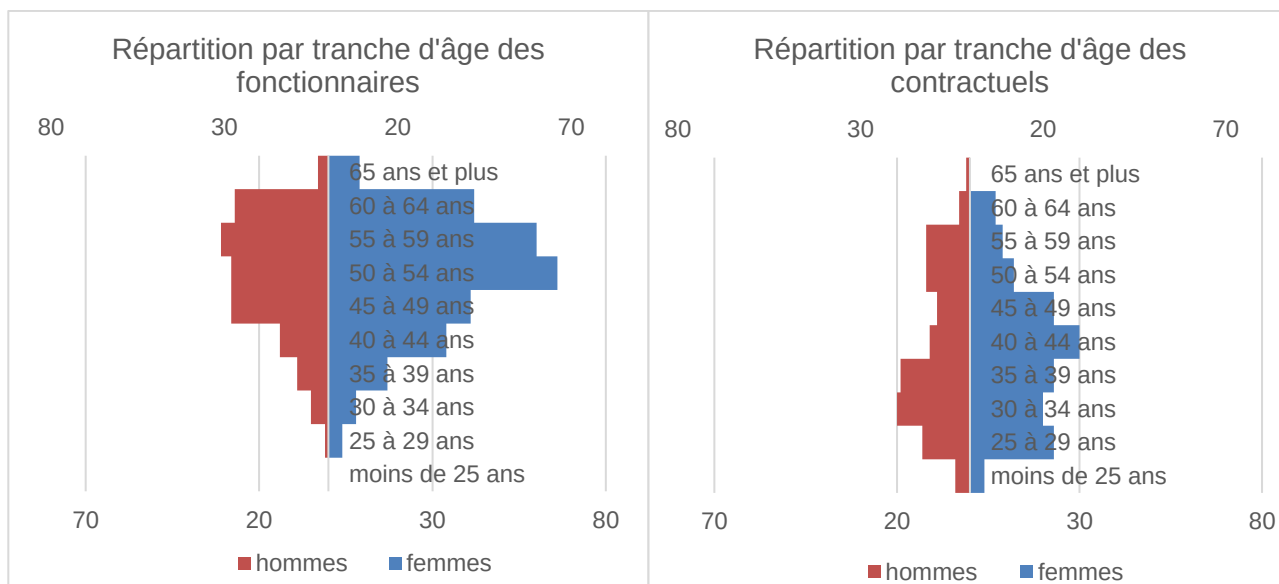
- ✓ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans.

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,86	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,66	
Ensemble des permanents	48,04	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	34,59	

On constate un vieillissement progressif de la pyramide des âges de SQY avec un âge moyen de 48 ans, légèrement plus important que celui constaté au plan national pour la FPT (46 ans).

La particularité de Saint-Quentin-en-Yvelines réside dans une pyramide inversée avec un âge moyen des titulaires très élevé, presque à hauteur de 52 ans.

La pyramide des âges des contractuels est plus équilibrée sur l'ensemble des tranches d'âge. L'âge moyen des agents contractuels est 10 ans plus jeune que celui des titulaires.



L'effectif titulaire de plus de 55 ans compte 172 agents (111 femmes / 61 hommes) et représente 40 % des effectifs titulaires et 25 % des effectifs permanents.

En 2024, les 5 tranches d'âge entre 45 et 65 ans représentent 78,4 % des effectifs titulaires (77% des agents féminins titulaires et 80 % des agents masculins titulaires) et 45 % de l'ensemble des effectifs.

Les agents féminins et masculins titulaires âgés de moins de 45 ans représentent seulement 21,5 % des effectifs titulaires et 13,5 % de l'ensemble des effectifs.

Les effectifs contractuels sont caractérisés par des tranches d'âges plus jeunes que les titulaires. Les tranches d'âge entre 20 et 44 ans représentent plus de 63 % des effectifs contractuels et 23,6 % de l'ensemble des effectifs.

Le vieillissement de la pyramide des âges est un phénomène qui touche l'ensemble de la fonction publique avec plusieurs explications : un renouvellement des effectifs fonctionnaires plus difficile notamment en Ile de France compte tenu de la baisse d'attractivité du statut pour les générations plus jeunes ; en contrepartie, des recrutements contractuels rendus plus faciles, avec un âge moyen plus jeune.

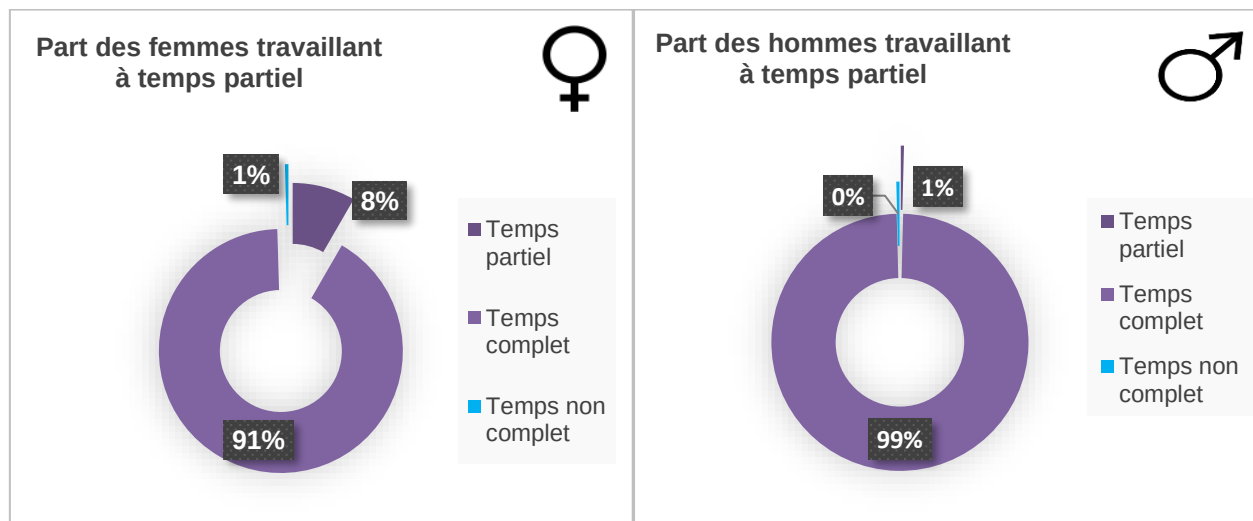
C'est un enjeu pour les collectivités de renouveler l'effectif avec des départs encore importants dans les 10 ans à venir : à SQY, le sujet est d'actualité avec la démarche portant sur la Marque Employeur pour attirer des candidats dans des tranches d'âge plus jeunes.

En 2023, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique compte 2,4 agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,4 dans le secteur privé. La fonction publique territoriale (FPT) est le versant le plus âgé, avec une moyenne d'âge de 46 ans. Jusqu'à 50 ans, la distribution des effectifs par âge présente un profil de pyramide inversée : les effectifs de la FPT sont fortement croissants avec l'âge, conséquence d'une réduction progressive des embauches de débutants et d'embauches en cours de carrière plus fréquentes. Entre 2011 et 2023, l'âge moyen a augmenté de deux ans.

Source : Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023 – Édition 2025, DGAFP

III. Temps de travail des agents permanents

1. Temps complet et temps partiel



En 2024, 36 femmes (contre 41 en 2023 et 37 en 2022) bénéficient d'un temps partiel, soit 8,3 % des effectifs féminins, ainsi qu'1 homme (2 en 2022 et 2023), soit 0,4 % des effectifs masculins.

Ces 37 agents se répartissent de la façon suivante sur les 3 catégories : 43 % en catégorie A, 30 % en catégorie B et 27 % en catégorie C.

Les agents à temps partiel concernent 8% des fonctionnaires contre 4% des effectifs contractuels et se représentent 6,3 % des agents de catégorie A, 5,6 % des agents de catégorie B et 4,3 % des agents de catégorie C ; 16 A, 11 B et 10 C ;

100 % des fonctionnaires travaillent à temps plein. Quelques postes à temps non complet ont été créés dans la filière culturelle pour le réseau des médiathèques. Ces postes sont occupés par des agents contractuels et représentent 2 % des effectifs contractuels permanents.

2. Les comptes « épargne temps » (CET)

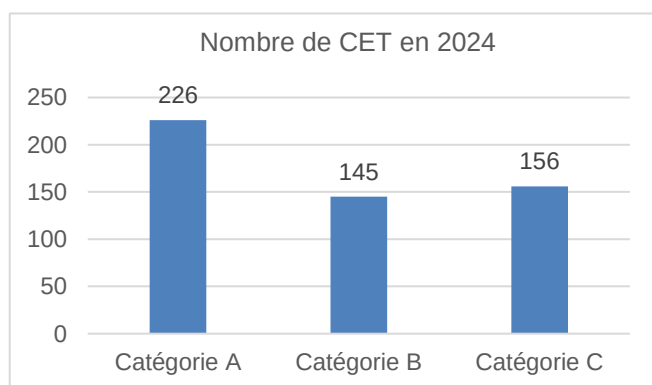
527 CET sont ouverts en 2024 contre 508 en 2023 et 2022.

17092,5 jours ont été accumulés soit une moyenne de 32.4 par CET, contre **15 101** jours accumulés en 2023 et une moyenne de 29.7 jours par CET (en 2022, 26.7 jours en moyenne par CET)

Le nombre de jours moyen épargnés par agent progresse de 9 % comparé à 2023.

65 % des CET sont détenus par des femmes, contre 35 % détenus par des hommes, ce qui est conforme à la représentation femmes / hommes dans les effectifs.

En 2024, 62% des jours déposés le sont par les femmes, et 38 % des jours déposés par les hommes.



En 2024, la proportion d'agents possédant un CET par catégorie reste stable :

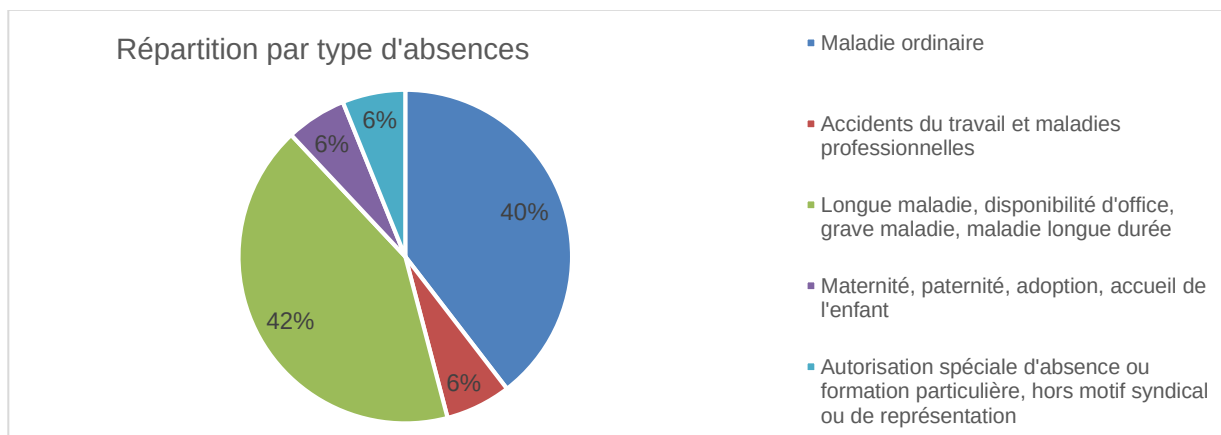
- 87,9% des agents de catégorie A,
- 73.9% des agents de catégorie B,
- 63.3% des agents de catégorie C.

IV. Santé et sécurité au travail

1. L'absentéisme

En 2024, on compte 14 190.5 jours d'absence cumulés fonctionnaires et contractuels, contre 13 394 jours en 2023, soit un absentéisme en hausse de 5,9%.

Le nombre de jours moyen d'absence pour tout motif est de 20,8 contre 19,8 en 2023, 23,21 en 2022 et 18,75 en 2021.



5 types d'absentéisme sont répartis comme suit en termes de nombre de jours :

- L'absentéisme lié aux longues maladies, graves maladies, maladies longue durée et disponibilités d'office représente 42% (33 % en 2023, 34% en 2022, 37% en 2021) et prend le pas sur les absences pour maladie ordinaire,
- L'absentéisme lié à la maladie ordinaire représente 40% des absences et passe en seconde position contrairement à 2023 (49%),

Avec un même taux de 6% en 2024 on retrouve :

- Les absences pour accidents du travail et maladies professionnelles en légère baisse (taux de 8% en 2023),
- Les autorisations spéciales d'absence sont stables (6% en 2023 et 2022),
- Enfin, les absences liées aux maternités, paternités, adoption, accueil de l'enfant, sont en légère hausse par rapport à 2023 mais inférieures à 2022 (4% en 2023, 8% en 2022).

Titulaires et contractuels sur emplois permanents

	Nombre de journées d'absence		Nombre d'agents ayant été absents au moins 1 jour dans l'année	
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	4 566	1 584	171	99
Absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10 445	2 044	195	101
Absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	11 274	2 917	345	219

*On compte une fois l'agent pour chaque « type » d'absentéisme

* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

Titulaires et contractuels sur emplois permanents

	Nombre de journées absence		Taux		taux global
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	2 384	3 766	2,61%	2,39%	2,47%
Absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	3 618	8 871	3,96%	5,63%	5,02%
Absentéisme Autres raisons (toutes absences y compris maternité, paternité et autres**)	462	1 240	0,51%	0,79%	0,68%

Le taux d'absentéisme « compressible » a diminué de 2,86 % en 2023 à 2,47% en 2024 (3,22% en 2022, 1,79% en 2021, 2,86% en 2020).

Le taux d'absentéisme médical (ensemble des absences pour maladie) a très légèrement augmenté à hauteur de 5,02% en 2024 contre 4,91% en 2023 (3,69% en 2022, 3,50% en 2021, 8,74% en 2020). Cette augmentation est due au poids plus important des absences pour longue maladie et longue durée.

En termes de nombre d'agents absents au moins une fois dans l'année, on note une nette augmentation en 2024 avec 564 jours agents absents au moins 1 jour dans l'année contre 383 en 2023 et 400 en 2022. Globalement, 73,4% des effectifs ont été absents au moins une fois dans l'année contre 70,5% en 2023 avec 219 contractuels permanents et 345 titulaires.

L'absentéisme « médical » féminin reste plus élevé, mais en stabilisation avec un taux de 5,63% en 2024 contre 5,67 % en 2023 (6,22% en 2022).

En 2024, en matière d'absences pour raisons de santé, les agents de la fonction publique se sont absentés 11,1 jours, soit 0,5 jour de plus que les salariés du secteur privé (10,6 jours). Le nombre moyen de jours d'absence pour raisons de santé en 2024 est de 13,3 jours dans la FPT.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Sources : DGAFF, Rapport annuel sur la fonction publique – édition 2025. Octobre 2025

20 accidents du travail (service + trajet) ont été déclarés en 2024 (tous les agents concernés y compris les contractuels sur emploi non permanent), contre 17 en 2023, 18 en 2022 et 26 en 2021. Sur les 20 accidents enregistrés, 10 sont des accidents de service et 10 sont des accidents de trajet.

Sont comptabilisés 536 jours d'arrêt de travail (contre 475 jours en 2023) dont 445 jours pour des accidents de service et 91 jours d'arrêt pour des accidents de trajet. En moyenne, un accident du travail a entraîné 26,8 jours d'arrêt contre 27,9 jours en 2023.

2. Mesures de Prévention

Au sein de SQY, la cellule d'écoute et d'accompagnement est le dispositif central en matière de prévention et d'accompagnement des situations humaines de mal-être au travail. Cette cellule d'écoute et d'accompagnement est animée par la Responsable du service Relations au Travail, Santé et Prévention de la DRH, avec l'appui de la Conseillère en Prévention.

Quelles soient individuelles ou collectives, les situations humaines impactent les collectifs de travail ainsi que la sphère personnelle.

En 2024, cette cellule a permis d'identifier et d'accompagner 38 situations humaines de mal-être au travail, tout comme en 2023, contre 34 en 2022 et 42 en 2021.

La cellule d'écoute et d'accompagnement est un dispositif RH bien identifié par les agents et les managers, qui permet d'identifier et de traiter des situations de RPS, avec orientation vers nos partenaires en matière de santé, médecin de prévention et psychologue du travail, ainsi que vers l'assistante sociale.

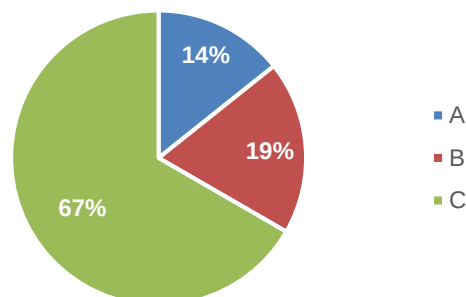
3. Handicap

42 travailleurs en situation de handicap ont été employés sur un emploi permanent en 2024 comme en 2023 et 2022, contre 35 en 2021. L'obligation d'emploi de 6% est atteinte avec un taux d'emploi de BOETH de 6,2% en 2023.

La répartition des travailleurs handicapés par catégorie montre une augmentation des agents de catégorie C et une diminution des agents de catégorie B.

Depuis 2021, le service Relations au travail, santé et prévention assure une action de prévention, d'accompagnement et de suivi renforcé des dates de fin des Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) des agents de SQY afin d'anticiper les renouvellements. L'assistante sociale et le médecin de prévention sont également des acteurs clés dans l'accompagnement des agents afin de faciliter leurs démarches administratives.

Répartition des agents en emploi permanent par situation de handicap par catégorie de grade



V. Rémunérations

1. Rémunération moyenne annuelle par statut

⇒ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	60 781 €	47 260 €	40 695 €	35 328 €	34 789 €	30 975 €
Technique	60 342 €	56 694 €	42 356 €	37 789 €	34 575 €	31 506 €
Culturelle	54 119 €	55 349 €	38 526 €	30 192 €	32 254 €	28 836 €
Sportive			s	34 143 €		
Médico-sociale		39 608 €				
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	59 667 €	49 742 €	40 815 €	34 553 €	34 188 €	30 321 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Par rapport à 2023, on observe des rémunérations moyennes en légère hausse pour l'ensemble des catégories et statut. Cette augmentation de la rémunération est en moyenne de 3,3 % pour les agents titulaires et de 1,35 % pour les agents contractuels.

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	44 950 €
Contractuels permanents	39 654 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	55 782 €
Catégorie B	38 654 €
Catégorie C	33 018 €

Moyenne selon le genre

Hommes	44 296 €
Femmes	42 416 €

Moyenne globale

	43 107 €
--	----------

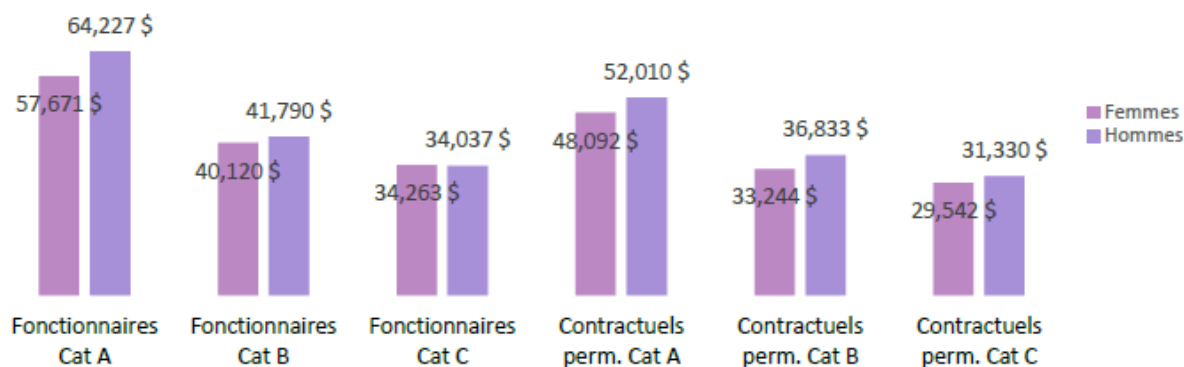
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La hausse est la plus importante pour les agents de catégorie C qui bénéficient d'une revalorisation entre 2,78% et 3,73 % en moyenne, ce qui peut s'expliquer par le versement de la Prime Pouvoir d'achat en avril 2024.

L'écart de rémunération en catégorie A a augmenté en 2024 entre les agents titulaires et les agents contractuels (écart de 9 925 € en 2024 contre 8 751 € en 2023). Cet écart s'explique notamment du fait des postes de Direction, majoritairement occupés par des agents titulaires (63,3%).

Les écarts de rémunération entre contractuels et titulaires s'expliquent également par des profils d'agents contractuels plus jeunes et moins expérimentés que les agents titulaires, avec une différence de 10 ans en moyenne.

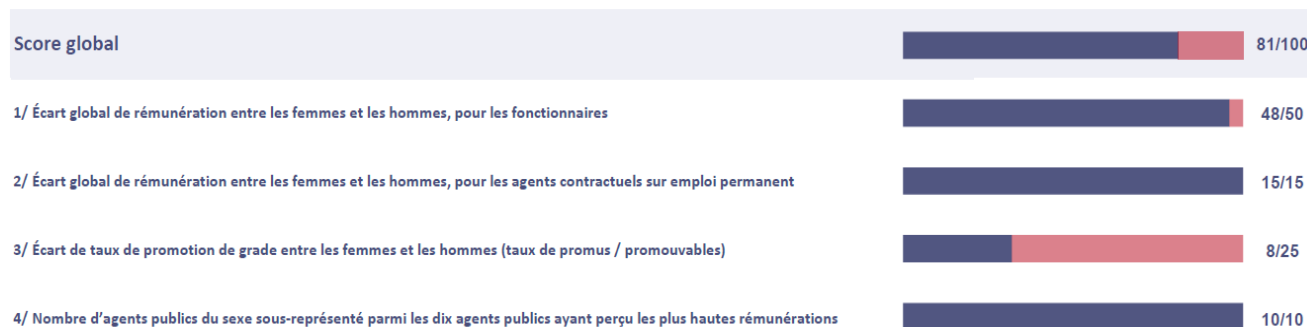
→ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre



La rémunération annuelle brute moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes, avec un écart plus important au sein des catégories A de fonctionnaires notamment du fait de la part respective homme/femme dans les emplois de direction générale.

Par ailleurs, la répartition homme femme dans les 10 plus hautes rémunérations en 2024 est revenue à égalité comme c'était le cas en 2022 (5 femmes et 5 hommes).

Le calcul de l'index égalité professionnelle, mis en place en 2024, permet à la collectivité de se situer sur une base 100, à partir de 4 indicateurs. Les mesures correctives doivent être obligatoirement envisagées pour les scores inférieurs à 75/100. Pour SQY, le résultat est de 81/100 en 2024, contre 92/100 en 2023 avec la décomposition suivante :



En 2024, l'ensemble des indicateurs a pu être calculé alors qu'en 2023, le 3^{ème} indicateur n'avait pu être pris en compte puisque le nombre de promotion était inférieur au seuil de calcul

Ce 3^{ème} indicateur relatif au taux de promotion de grade est d'ailleurs celui qui relève le plus d'écart entre les hommes et les femmes. Cet indicateur évalue la part des agents promus et promouvables selon leur sexe.

A SQY, les critères relatifs à l'avancement de grade tiennent compte notamment de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans la fonction publique, des acquis de l'expérience (formation) et de la réussite à un examen professionnel.

Le 1^{er} indicateur est stable et le 4^{ème} indicateur est en nette progression puisque la note était de 10/15 en 2023 contre 10/10 en 2024.

Ce score calculé pour la deuxième année se révèle satisfaisant.

Cependant, afin de proposer des actions correctives adaptées en matière d'écarts de rémunération et dans les parcours professionnels, les 2 axes suivants sont inscrits dans notre plan Egalité femmes hommes pour 2025-2027 (cf. rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – année 2024) :

1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération femmes / hommes
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

2. Part des primes dans la rémunération du personnel

La part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents sur emploi permanent est quasi identique à celle de 2023, à hauteur de 27.03%.

A noter qu'en 2023, la part des primes tenait compte exceptionnellement d'une augmentation de l'enveloppe consacrée aux revalorisations salariales afin de tenir compte du contexte économique. En 2024, cette enveloppe est revenue à son montant antérieur et le nombre total d'agents bénéficiaires de ces revalorisations est de 250 agents en 2024.

L'écart de la part des primes entre femme et homme diminue, avec une moyenne de 0,5 points en 2024 contre 0,7 point en 2023.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Part des primes	30,9%	33,1%	26,7%	27,2%	22,8%	21,5%

VI. Progression de carrière des fonctionnaires territoriaux

En 2024, 135 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon (32% des effectifs titulaires), 22 d'un avancement de grade (6,7% des agents titulaires) et 5 d'une promotion interne (1,3% des agents titulaires).

1. Avancements d'échelon

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2024 un avancement d'échelon	89	46	135

66% des avancements d'échelons ont bénéficié à des femmes et 34% à des hommes (proportion conforme aux effectifs femmes / hommes).

2. Avancements de grade

	Femmes			Hommes			Total
	Agents promouvables	Nombre d'avancements	Ratio avancements / promouvables	Agents promouvables	Nombre d'avancements	Ratio avancements / promouvables	Nombre total d'avancements
cat A	17	3	18%	2	0	0%	3
cat B	2	2	100%	16	3	19%	5
cat C	21	7	33%	13	7	54%	14
Ensemble	40	12	30%	31	10	32%	22

Le nombre d'agents promouvables en 2024 est en baisse par rapport en 2023 soit 71 agents contre 89 en 2023. Cela est lié à la règle statutaire en catégorie B où seule la filière technique était concernée par un avancement de grade.

Le nombre d'avancement en 2024 est en baisse, soit 22 nominations contre 30 en 2023. Sur l'ensemble des 22 avancements de grade en 2024, 12 soit 55 %, ont bénéficié à des femmes, alors qu'elles représentaient 70% des agents promus en 2023.

Pour la catégorie A, le nombre d'avancements (3) est en baisse par rapport à 2023 (10). Cela s'explique par le fait qu'aucune nomination n'a été prononcée dans le grade d'ingénieur principal car le critère de management et du pilotage de projet a été mis en place et l'ensemble des agents promouvables à ce grade ne remplissaient pas ces critères.

Le nombre restreint d'avancements de grade en catégorie B en 2024, comme les années précédentes, est lié à la règle statutaire qui permet de nommer des agents à l'ancienneté uniquement si des agents ont réussi un examen professionnel. En 2024, 1 nomination a été possible sur le grade de technicien principal 2ème classe grâce à la dérogation accordée en cas de non nomination sur une durée de 4 ans. Il y a eu la réussite d'un agent à l'examen professionnel pour l'accès au grade de technicien principal 1ère classe permettant ainsi une nomination par cette voie et 3 nominations à l'ancienneté.

Le nombre d'agents promus dans la catégorie C est en légère baisse, soit 14 agents en 2024 (18 agents en 2023).

La répartition entre les hommes et les femmes au sein des effectifs promouvables (40 femmes et 31 hommes, soit une répartition 56%-44%) est moins conforme à la répartition femmes – hommes dans les effectifs permanents qu'en 2023 (65 femmes et 24 hommes, soit une répartition 73%-27%).

30% des effectifs féminins promouvables ont bénéficié d'un avancement en 2024, ce qui est comparable à 2023 (32%) mais beaucoup moins qu'en 2022 (52%).

44% des hommes promouvables ont obtenu un avancement de grade alors qu'ils représentent 34% des effectifs. 56% de femmes promouvables ont obtenu un avancement de grade alors qu'elles représentent 66% des effectifs.

Cette répartition émane de la sélection réalisée à partir de différents critères (valeur professionnelle, acquis de l'expérience, avis hiérarchie...).

3. Promotions internes

	Femmes			Hommes			Total
	Agents promouvables	Nombre de promotions	Ratio promus / promouvables	Agents promouvables	Nombre de promotions	Ratio promus / promouvables	Nombre total de promotions
cat A	68	6	9%	26	1	4%	7
cat B	72	4	6%	15	3	20%	7
cat C	12	0	0%	12	0	0%	0
Ensemble	152	10	7%	53	4	8%	14

Le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 a modifié les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la FPT. En effet, le quota du cadre d'emploi est passé d'1 nomination pour 3 recrutements à 1 nomination pour 2 recrutements.

La règle du calcul alternatif prenant en compte les effectifs du cadre d'emplois a également évolué.

En effet, depuis le 1^{er} janvier 2024, les agents en CDI sont pris en compte dans le calcul et le seuil de l'effectif pour ouvrir un poste est passé de 60 à 25 agents.

L'application de ces nouvelles règles statutaires a permis d'ouvrir 14 postes sur les catégories A et B soit 3.5 fois plus de postes qu'en 2023. 7 cadres d'emplois ont été concernés par 1 promotion interne en 2024 contre 3 en 2024, soit le double. Sur les 14 promotions internes en 2024, 10 ont bénéficié à des femmes.

Concernant la promotion en catégorie C au grade d'agent de maîtrise, aucun quota n'est imposé. La collectivité a décidé, en 2023, d'ouvrir les postes uniquement aux agents qui occupent ou ont vocation à occuper un poste d'agent de maîtrise. Comme pour les avancements de grade, la sélection des dossiers est réalisée à partir de différents critères (valeur professionnelle, acquis de l'expérience, avis hiérarchie...). En 2024, aucun n'agent ne remplissait les critères de sélection, donc il n'y a pas eu de nomination dans ce cadre d'emplois.

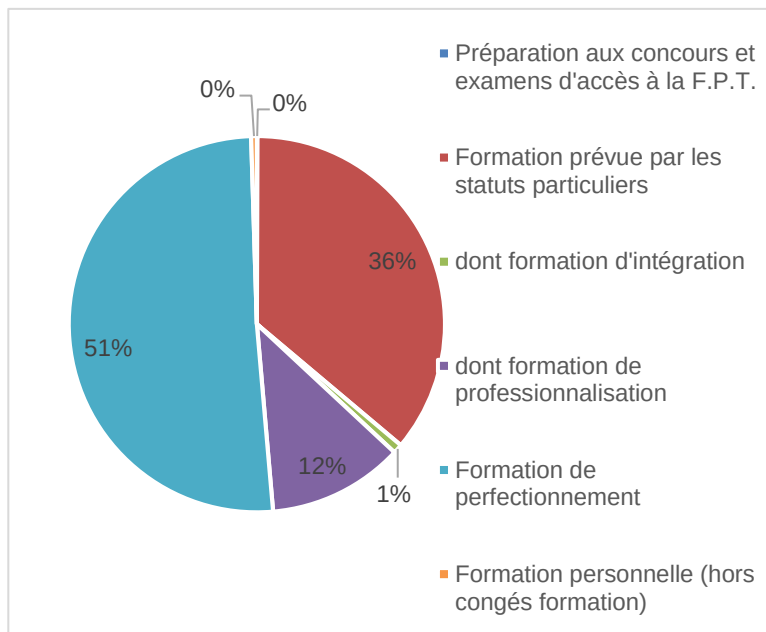
VII. Formation

1. Répartition des jours de formation par types de formation

En 2024, on note une hausse de l'activité formation qui s'explique par la réorganisation de la DRH intervenue au dernier trimestre 2023 avec la création et la structuration du service Formation Relations Ecoles, et la possibilité de consacrer les moyens nécessaires à la formation.

Le nombre de jours de formation et d'agents formés ont globalement augmenté.

L'activité formation a été renforcée avec la réalisation de formations individuelles sur budget SQY et CNFPT, et l'organisation de formations collectives.



1623 jours de formation ont été suivis par les agents en 2024 (1422 en 2023).

431 agents ont participé à au moins une formation en 2024 (364 agents en 2023).

Nombre moyen de jours de formation par agent parti en formation en 2024 = 3,7 jours (3,1 en 2023).

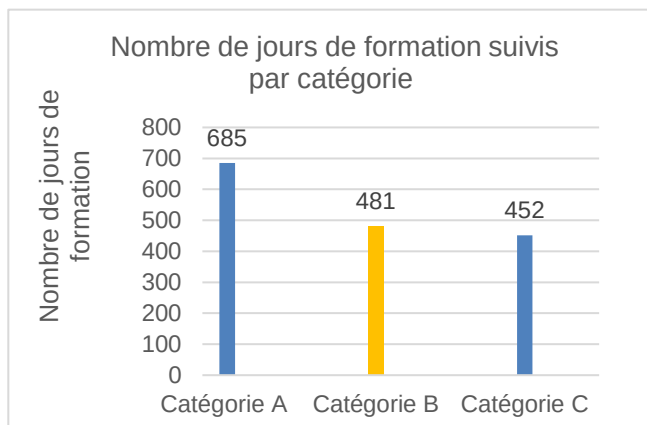
2. Répartition des jours de formation par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nb Jours/ agent	4,03	3,73	3,42

La durée moyenne de formation est à peu près équivalente pour les catégories B et C : et plus importante pour les catégories A.

La répartition des jours de formation réalisés par catégorie est la suivante :

- 42% en catégorie A (contre 38 % des effectifs permanents),
- 30% en catégorie B (contre 27 % des effectifs permanents),
- 28% en catégorie C (contre 34 % des effectifs permanents).



Nombre de jours de formation réalisés = 1623 dont

- 682 pour les catégories A (73 % pour les Femmes et 27% pour les Hommes),
- 487 pour les catégories B (68% pour les Femmes et 32% pour les Hommes),
- 454 pour les catégories C (62% pour les Femmes et 38% pour les Hommes).

Nombre de jours réalisés par les Femmes = 1100 jours, soit 67 % du total.

Les femmes représentent 71 % des agents partis en formation soit une proportion supérieure à celle des effectifs permanents (63%).

La répartition des jours de formation réalisés par les femmes par catégorie est la suivante :

- 72 % en catégorie A (contre 65 % des effectifs permanents),
- 67 % en catégorie B (contre 60 % des effectifs permanents),
- 62 % en catégorie C (contre 64 % des effectifs permanents).

3. Répartition par type d'organisme de formation

En 2024 la répartition des jours de formation par organisme de formation est de 54 % pour le CNFPT, 46 % pour les autres organismes et les formations internes, soit un nombre de jours de formation réalisé avec le CNFPT plus important que celui réalisé avec d'autres organismes.

Les formations réalisées sont également beaucoup de formations individuelles dispensées par des organismes de formation privés et par le CNFPT : 99 agents ont bénéficié au moins d'une formation individuelle sur budget SQY en 2024, 172 agents ont bénéficié d'au moins une formation CNFPT en 2024.

39 formations intra ont été organisées au cours de l'année 2024.

Organismes	Nb de jours	Coût	coût moyen/jours
CNFPT (au titre de la cotisation obligatoire)	874	214 757 €	246 €
CNFPT (au-delà de la cotisation obligatoire)	0	- €	- €
Collectivité	89	8 670 €	
Autres organismes	660	179 276 €	272€

Le CNFPT est l'interlocuteur privilégié des collectivités territoriales concernant la formations des agents.

En 2023, nous avons constaté une difficulté d'accès aux formations individuelles, et une capacité de réponse limitée à nos demandes d'organisation de formations collectives en intra. Ce constat a été remonté au CNFPT lors de notre rencontre annuelle. De fait, on note en 2024 une amélioration de l'accès aux formations CNFPT, même si des difficultés persistent sur la programmation des formations collectives.

Le budget formation de la communauté d'agglomération SQY, permet aux agents de bénéficier de formations dispensées par des organismes extérieurs, de façon individuelle et collective, et de répondre ainsi aux besoins de maintien et de développement de leurs compétences. La gestion de ce budget est optimisée en priorisant les formations collectives aux formations individuelles dès lors que le nombre de stagiaires participants le permet.

VIII. Evolution professionnelle

Dans le cadre de la démarche de gestion prévisionnelle, la DRH de SQY propose depuis plusieurs années le dispositif interne « Point Orientation » qui a pour objectif de permettre aux agents de formaliser leur projet ou de répondre à une problématique liée à leur poste sur un questionnaire spécifique complet.

A la suite de ces points orientation, des bilans de carrière peuvent être enclenchés dans l'optique d'apporter conseil et un suivi dans la construction de projet professionnel.

Ce dispositif interne est porté par les services Emploi-GPEC et Formation.

Focus sur le dispositif bilan de carrière

Les objectifs :

- Cadrer et formaliser le projet d'évolution de carrière des agents,
- Mettre en valeur les potentiels et les compétences des agents
- Apporter les bons repères par rapport au marché de l'emploi, à l'offre de formation et potentiellement au sein de notre collectivité.
- Un accompagnement à la mobilité interne et/ou à la mobilité externe

Afin d'atteindre ces objectifs, l'agent est accompagné par la conseillère en évolution professionnelle (CEP) dans cette démarche pour mieux se connaître, mieux cerner ses motivations et comprendre comment mobiliser ou acquérir ses compétences nécessaires à votre projet.

Focus sur le nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par le conseiller en évolution professionnelle en 2024

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	2
Catégorie B	3	0
Catégorie C	2	7

Après la crise sanitaire en 2020 et le premier confinement, des agents plus nombreux nous ont sollicités afin d'entamer une réflexion sur leur carrière professionnelle. Ainsi, en 2020 et en 2021, 18 agents avaient été accompagnés dans le cadre de ce dispositif. Cette tendance s'est inversée à partir de 2022 avec 12 agents suivis en 2022 et 2023

Sur 2024, 14 agents ont été accompagnés dans le cadre du dispositif bilan de carrière, dont 64% sont des femmes.

En 2024, 5 agents suivis étaient des cadres et cadres intermédiaires (Catégories A et B) soit 36% contre 64% d'agents suivis en catégorie C.

8 d'entre eux souhaitaient un accompagnement dans la perspective de mobilité, et 6 agents nécessitaient une mobilité pour raisons médicales. Les agents suivis ont manifesté un désir de mobilité souvent en réaction à une perte de motivation sur leur poste actuel ou une problématique particulière.

Le nombre d'agents suivis en 2024 reste relativement stable par rapport à 2023 (14 contre 12 en 2023) ; en revanche le nombre d'agents rencontrant une problématique de santé est en évolution (6 contre 1 en 2023). Ces données montrent également que les femmes restent globalement plus nombreuses à solliciter un accompagnement dans le cadre du bilan de carrière.



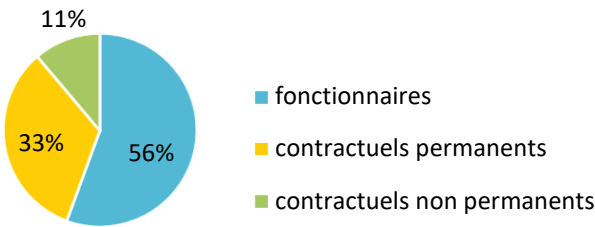
SAINT QUENTIN EN YVELINES

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 Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 768 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 427 fonctionnaires
- > 255 contractuels permanents
- > 86 contractuels non permanents



➔ 27 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

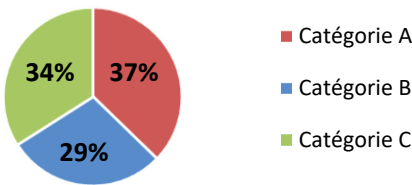
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

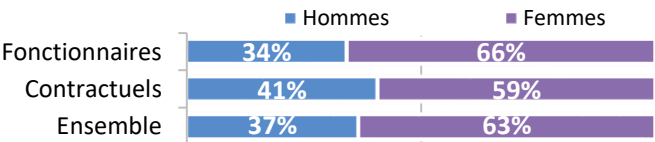
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	46%	44%	45%
Technique	32%	31%	32%
Culturelle	21%	22%	22%
Sportive	0%	2%	1%
Médico-sociale		1%	0%
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

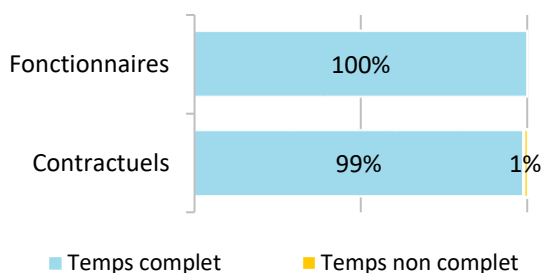


➔ Les principaux cadres d'emplois

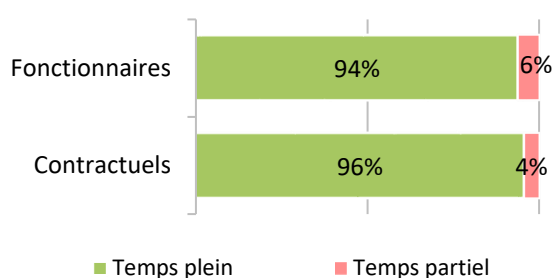
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	22%
Adjoints administratifs	13%
Ingénieurs	10%
Rédacteurs	10%
Adjoints du patrimoine	10%

Temps de travail des agents permanents

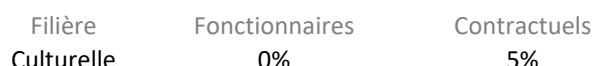
➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet



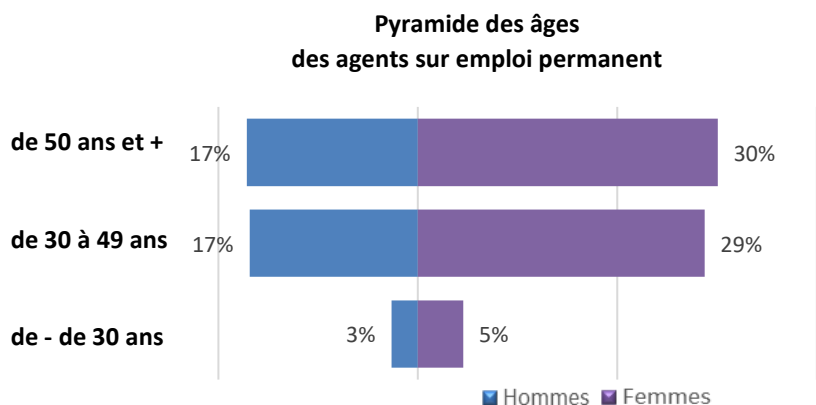
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,86
Contractuels permanents	41,66
Ensemble des permanents	48,04
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	34,59



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 710,15 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 434,63 fonctionnaires
- > 231,87 contractuels permanents
- > 43,65 contractuels non permanents

1 292 473 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 6 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 16 agents en disponibilité
- > 4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 10 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2024, 65 arrivées d'agents permanents et 60 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
677 agents	682 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-4,9%
Contractuels	↗	11,8%
Ensemble	↗	0,7%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	30%
Mutation	23%
Démission	18%
Fin de contrats remplaçants	17%
Détachement	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	74%
Voie de mutation	17%
Remplacements (contractuels)	6%
Réintégration et retour	3%

* 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

➔ 13 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 69% des nominations concernent des femmes

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

➔ 135 avancements d'échelon et 22 avancements de grade

➔ 3 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 14 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 64,3 % femmes

dont 64,3 % 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	0	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	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)

Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	67%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 18,37 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	227 638 597 €	Charges de personnel*	41 813 649 €	➡	Soit 18,37 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	28 731 102 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	8 059 555 €	1 370 981 €
IFSE :	5 797 508 €	
CIA :	156 065 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	100 198 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	251 436 €	
Supplément familial de traitement :	146 066 €	
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	60 781 €	47 260 €	40 695 €	35 328 €	34 789 €	30 975 €
Technique	60 342 €	56 694 €	42 356 €	37 789 €	34 575 €	31 506 €
Culturelle	54 119 €	55 349 €	38 526 €	30 192 €	32 254 €	28 836 €
Sportive			s	34 143 €		
Médico-sociale		39 608 €				
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	59 667 €	49 742 €	40 815 €	34 553 €	34 188 €	30 321 €

*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 28,05 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		➡ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
Fonctionnaires	27,93%	➡ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	28,30%	➡ 4369,8 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
Ensemble	28,05%	➡ 546,22 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, 30 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	13 067 €	330 €	2%	15 453 €	728 €	5%	11 660 €	310 €	3%	13 503 €	386 €	3%
Catégorie B	7 784 €	242 €	3%	7 870 €	162 €	2%	6 154 €	73 €	1%	7 375 €	115 €	2%
Catégorie C	5 276 €	117 €	2%	4 794 €	78 €	2%	3 999 €	125 €	3%	4 187 €	51 €	1%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 24,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 8 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)	2,93%	1,70%	2,47%	0,41%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,70%	2,20%	5,02%	0,41%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,23%	3,13%	5,70%	0,47%

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)
- ➔ 36,9 % 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

- ➔ 20 accidents du travail déclarés au total en 2024
- > 2,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 27 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
22 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
- ➔ **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 : 56 650 €
- ➔ **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.

42 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

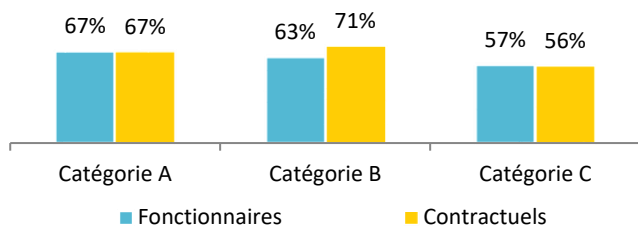
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 86 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 67 % sont en catégorie C*

Dernière mise à jour : 2024

Formation

- ➔ En 2024, 63,2% 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



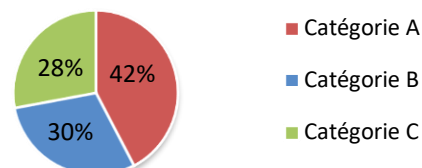
- ➔ 418 703 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	43 %

- ➔ 1 623 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 :
> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	41%
Interne à la collectivité	5%

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	56 334 €	36 572 €
Montant moyen par bénéficiaire	175 €	145 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

4 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité
2 réunions de la F3SCT

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 : octobre 2025

Version 1