

**Département de La Creuse**  
**Evolis 23**

**Réunion du Comité du 29 décembre 2025**

Le Comité Syndical d'Evolis 23 s'est réuni à SAINT FIEL le 29 décembre 2025 à 16h00, sous la présidence de Monsieur Patrick ROUGEOT, Président.

**Date 1<sup>ère</sup> convocation** : 8 décembre 2025 – absence de quorum à la séance du 16 décembre 2025

**Date 2<sup>ème</sup> convocation** : 17 décembre 2025

**Présents** : AUCOUTURIER Alex ; BARBAIRE Jean Luc ; BARDET Didier ; BEUZE Daniel ; BLED Nicole ; BODEAU Eric ; CARENTON Daniel ; CARIAT Jacky ; CHAVANT Philippe ; COURATIER Josiane ; DEBROSSE Guy ; DUMAS Daniel ; ELIE Michèle ; GERBER Jean-Marc ; HUMBERT Isabelle ; LABESSE Jean Claude ; MATIGOT Jean Roland ; MEDOC Anne ; MILLOT Catherine ; PETIT Denis ; PICHON Sabine ; PINLOCHE Isabelle ; PLANCOULAINE Patrick ; RIOT Philippe ; ROUGEOT Patrick ; ROUSSEAU Christian ; VAN DRIEL Arie ; VIARD Philippe.

**Suppléants** : LECLERE Henri ; MARCELLAUD Eric ; VIERA Thierry.

**Excusés** : BARNAUD François ; BROGNARA Myriam ; CARABY Vincent ; DE GRAEVE Gérard ; DELAPORTE Fabrice ; DUQUEROIX Sylvain ; GASNET Gérard ; GRANGE David ; JULLIARD Christian ; LEJEUNE Etienne ; LUGUET Fabienne ; MAILLARD Claude ; MOUTAUD Dominique ; PASDELOU Jérôme ; RENGEAR Jean François ; SIMONNET Nicolas ; VALLES François ; VIENNOIS Guillaume ; VINCENT Victorien.

**Secrétaire de séance** : CARIAT Jacky

**DELIBERATION n°2025-02-051**

**Collège** : Affaires générales

	Physique	Voix
Membres	141	229
Présents	31	47
Pouvoirs	/	/
Votants	31	47

**Code nomenclature** : 4.4 – Autres catégories de personnels

**Objet : Rapport Social Unique**

Monsieur le Président indique que l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit l'entrée en vigueur dans la fonction publique territoriale du Rapport Social Unique (RSU) en remplacement du Rapport sur l'Etat de la Collectivité (plus communément appelé bilan social). Ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines.

La synthèse du RSU est présentée.



Après délibération, le Comité Syndical à l'unanimité :

- Donne acte de la présentation du rapport social unique.

Le Président  
Patrick ROUGEOT

Publication le : **30 DEC. 2025**

## EVOLIS 23

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Creuse.

## Effectifs

## 159 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 115 fonctionnaires
- > 16 contractuels permanents
- > 28 contractuels non permanents



## 2 contractuels permanents en CDI

## Précisions emplois non permanents

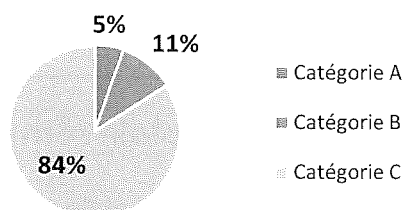
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 96 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

## Caractéristiques des agents permanents

## Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	6%	13%
Technique	85%	81%	85%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	1%	13%	2%
Total	100%	100%	100%

## Répartition des agents par catégorie



## Répartition par genre et par statut

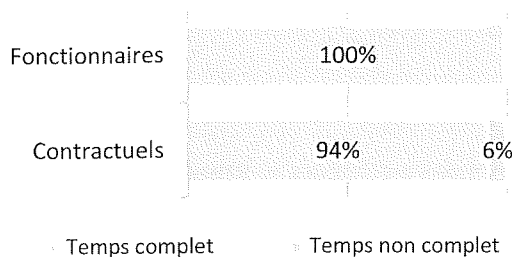
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	81%	19%
Contractuels	69%	31%
Ensemble	79%	21%

## Les principaux cadres d'emplois

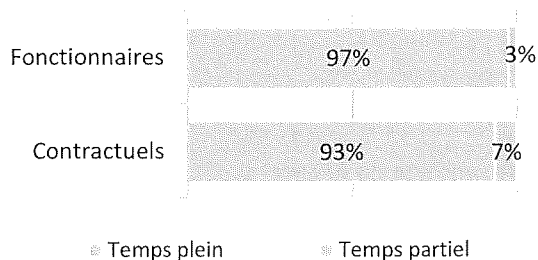
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	62%
Agents de maîtrise	12%
Adjointes administratifs	10%
Techniciens	7%
Ingénieurs	3%

## 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

Filière      Fonctionnaires      Contractuels

### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel  
12% des femmes à temps partiel

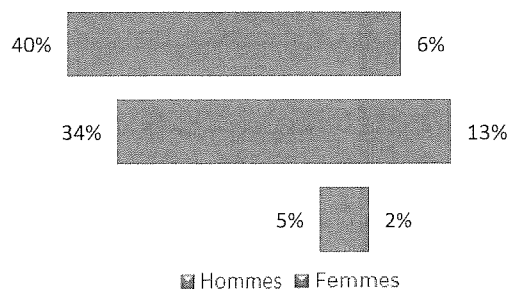
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,41
Contractuels permanents	45,63
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,19</b>
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	32,68

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
de - de 30 ans

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### 151,19 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 115,38 fonctionnaires
- > 14,19 contractuels permanents
- > 21,62 contractuels non permanents

275 166 heures travaillées rémunérées en 2024

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,94 ETPR
Catégorie B	13,28 ETPR
Catégorie C	109,35 ETPR

## Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

## Mouvements

En 2024, 18 arrivées d'agents permanents et 15 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
128 agents	131 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-1,7%
Contractuels	↗	45,5%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,3%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	40%
Mise en disponibilité	20%
Démission	13%
Mutation	7%
Fin de contrats remplaçants	7%

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	44%
Arrivées de contractuels	39%
Voie de mutation	6%
Transfert de compétence	6%
Réintégration et retour	6%

\* 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

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

48 avancements d'échelon et  
4 avancements de grade

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 <sup>er</sup> groupe	2	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	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%
Ivresse	33%

## Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 31,92 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	19 434 975 €	Charges de personnel*	6 203 638 €	➔	Soit 31,92 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 617 962 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	529 293 €
Primes et indemnités versées :	342 828 €		
IFSE :	303 221 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	54 018 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	17 034 €		
Supplément familial de traitement :	19 588 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		28 475 €		24 441 €	s
Technique	64 328 €	45 495 €	32 766 €	27 117 €	26 746 €	24 333 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s	s		
Toutes filières	52 953 €	45 495 €	31 008 €	26 424 €	26 495 €	24 245 €

\*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 9,48 %

### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	9,06%
Contractuels sur emplois permanents	12,65%
Ensemble	9,48%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 3322,75 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

### IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emplois permanents					
	Fonctionnaires			Fonctionnaires			Contractuels			Contractuels		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	8 719 €			s			s			9 254 €		
Catégorie B	4 210 €			4 731 €			2 354 €			4 132 €		
Catégorie C	1 608 €			1 706 €			s			1 901 €		

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

- En moyenne, 37,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

- En moyenne, 7,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,25%	1,93%	3,97%	1,40%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,38%	1,93%	9,35%	1,40%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,53%	3,51%	9,67%	1,40%

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)
- 28,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- 12 accidents du travail déclarés au total en 2024
- 7,5 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 56 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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\*
- 90 % sont en catégorie C\*
- 17 552 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

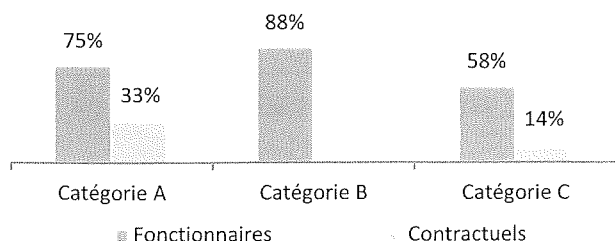
## Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité  
1 conseiller de prévention
- FORMATION**  
75 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
  
Coût total des formations : 9 161 €  
Coût par jour de formation : 122 €
- DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail  
  
Total des dépenses : 7 835 €
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels  
  
Dernière mise à jour : 2024

## Formation

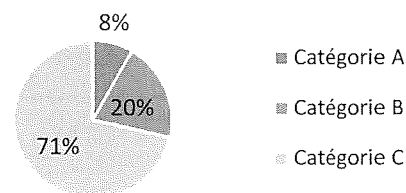
- En 2024, 55,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 60 309 € ont été consacrés à la formation en 2024

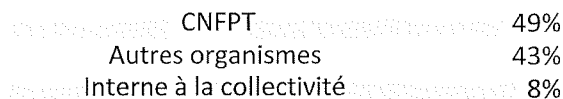
Répartition des dépenses de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	3 378 €
Montant moyen par bénéficiaire	121 €

- L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

- Jours de grève

9 jours de grève recensés en 2024

- Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité

- Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2024 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2024

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

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

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

*Exemple d'interprétation :*

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.



DONNÉES SOCIALES  
DES CENTRES DE GESTION

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 : août 2025

Version 1