MISE EN LIGNE LE: 29/09/2026

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

Conseil Municipal du 24 septembre 2026

Annexe 3

Rapport Social Unique (RSU) :
Exercice 2025.

COMMUNE DE BALLANCOURT SL

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2025. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2025 transmises en 2026 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

143 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

> **80** fonctionnaires
> **22** contractuels permanents
> **41** contractuels non permanents

4 contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

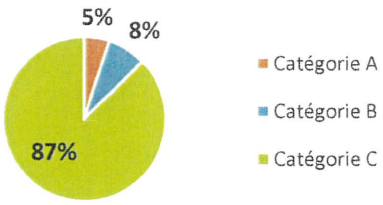
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 95 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

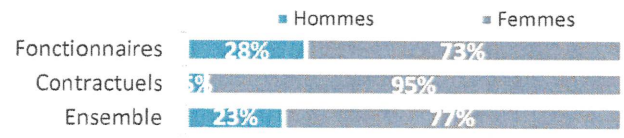
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%		12%
Technique	51%	50%	51%
Culturelle	3%		2%
Sportive			
Médico-sociale	11%	9%	11%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	18%	41%	23%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints d'animation	22%
ATSEM	7%
Adjoints administratifs	6%
Agents de maîtrise	5%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2025

Vu pour être annexé à la délibération
n° 26.07.11. du Conseil Municipal
du 24 septembre 2026.
Le Maire,

Jacques MIONE.

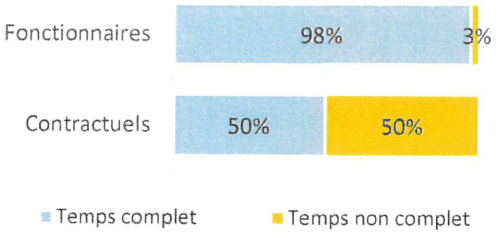
Vu pour être annexé à la délibération
n° 26.07.11. du Conseil Municipal
du 24 septembre 2026.
Le Secrétaire de Séance,

Sébastien LEFETZ.

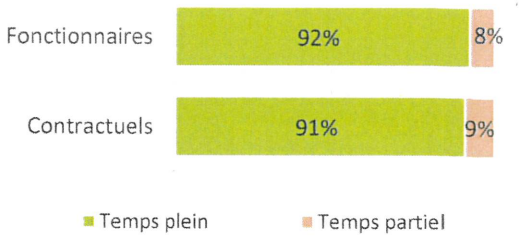
MISE EN LIGNE LE: 29/09/2026

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	2 fonctionnaires TNC	11 contractuels TNC
Animation	7%	67%
Technique	2%	45%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

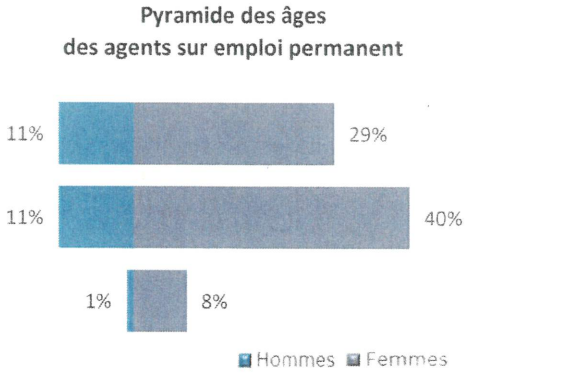
5% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,06
Contractuels permanents	43,64
Ensemble des permanents	**45,54**

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	32,74



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

Équivalent temps plein rémunéré

120,02 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

> **79,43** fonctionnaires
> **17,60** contractuels permanents
> **22,99** contractuels non permanents

218 436 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Positions particulières

> 6 agents en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité

MISE EN LIGNE LE: 29/09/2026

Mouvements

En 2025, 3 arrivées d'agents permanents et 7 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 [1]	Effectif physique au 31/12/2025
106 agents	102 agents

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025		
Fonctionnaires	→	0,0%
Contractuels	↘	-15,4%
Ensemble	↘	-3,8%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplacants	29%
Départ à la retraite	29%
Détachement	14%
Démission	14%
Licenciement	14%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	67%
Remplacements (contractuels)	33%

[1] Voir détail des effectifs :

effectif physique rémunéré au 31/12/2025 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024) /

effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024)

Évolution professionnelle

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)

Aucune nomination concerne des femmes

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

40 avancements d'échelon et 9 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

MISE EN LIGNE LE: 29/09/2026

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 57,52 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	9 153 984 €	Charges de personnel*	5 265 779 €	Soit 57,52 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	**2 966 984 €**
Primes et indemnités versées :	383 169 €
IFSE :	341 559 €
CIA :	38 523 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	26 611 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 297 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	28 289 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

637 993 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	55 209 €		40 807 €		33 887 €	
Technique			s		29 291 €	25 434 €
Culturelle			s		s	
Sportive						
Médico-sociale		s	34 363 €	s	28 210 €	
Police					37 531 €	
Incendie						
Animation			s		25 833 €	26 623 €
Toutes filières	55 209 €	s	40 977 €	s	29 169 €	25 960 €

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

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,91 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,63%
Contractuels sur emplois permanents	9,05%
Ensemble	12,91%

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 831 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 782 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	15 051 €	1 746 €	10%				s	s				
Catégorie B	7 239 €	846 €	10%	s	s		s	s				
Catégorie C	2 441 €	258 €	10%	3 356 €	345 €	9%	1 335 €	144 €	10%			

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

MISE EN LIGNE LE: 29/09/2026

Absences

En moyenne, 24,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> En moyenne, 22,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	2,98%	6,24%	3,68%	1,62%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	6,73%	6,24%	6,62%	1,62%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	7,46%	8,08%	7,59%	1,74%

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)
- 42,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

12 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 8,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 26 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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

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

- 63 196 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

8 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **2 664 €**
Coût par jour de formation : **333 €**

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 : **2 106 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

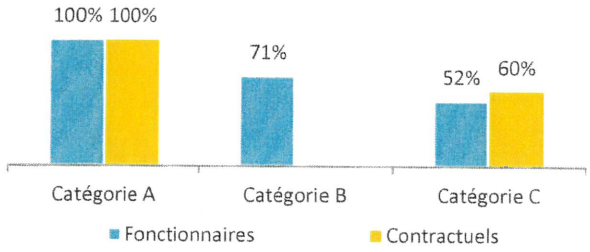
Dernière mise à jour : 2023

MISE EN LIGNE LE: 29/09/2026

Formation

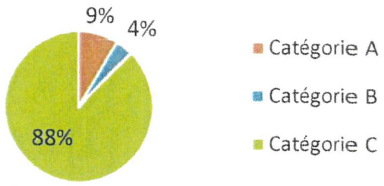
En 2025, 56,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2025



352 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2025

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



60 403 € ont été consacrés à la formation en 2025

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,5 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	50 %
Coût de la formation des apprentis	10 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	39 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	38%
Autres organismes	63%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	**4 060 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**83 €**

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2025

Comité Social Territorial

3 réunions en 2025 dans la collectivité

MISE EN LIGNE LE: 29/09/2026

Précisions méthodologiques

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2024

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2025
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2025
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2024
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2025 x 365}} \times 100$$

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.

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*Absences médicales* + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours,...)*
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

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 : septembre 2025 *Version 1*