# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

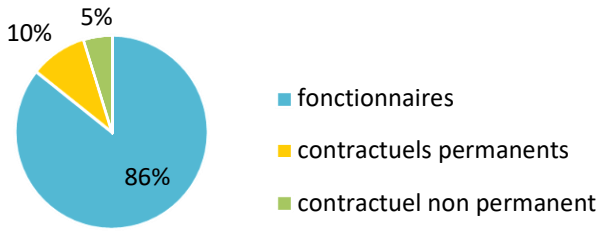
## COMMUNE DE LUNERAY

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 de Gestion de la Seine-Maritime.

## Effectifs

### 21 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

**> 18** fonctionnaires
**> 2** contractuels permanents
**> 1** contractuel non permanent




### Aucun contractuel permanent en CDI

### Précisions emploi non permanent au 31/12

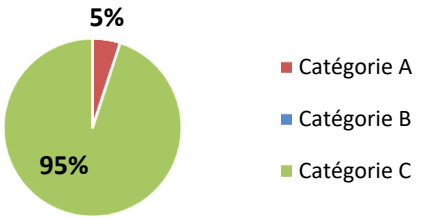
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

## Caractéristiques des agents permanents

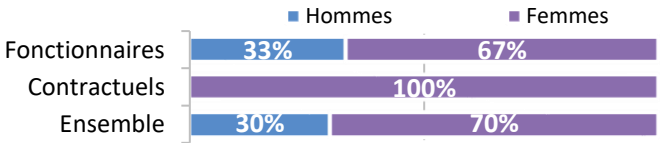
### Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|---|---|---|---|
| Administrative | 17% | 50% | 20% |
| Technique | 72% | | 65% |
| Culturelle | 6% | | 5% |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | | |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | 6% | 50% | 10% |
| **Total** | **100%** | **100%** | **100%** |

### Répartition des agents par catégorie




### Répartition par genre et par statut

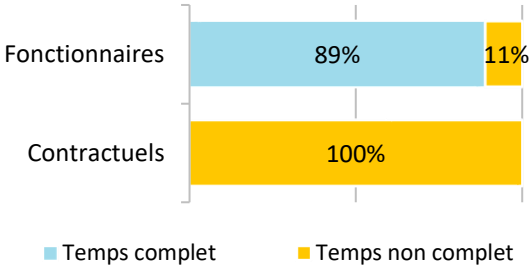



### Les principaux cadres d'emplois

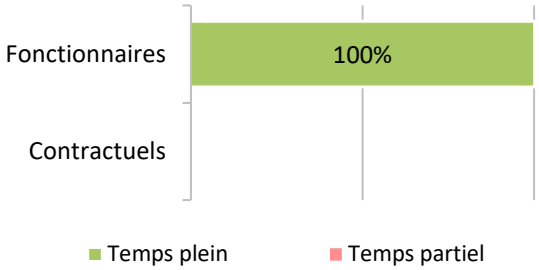
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|---|---|
| Adjoints techniques | 65% |
| Adjoints administratifs | 15% |
| Adjoints d'animation | 10% |
| Attachés | 5% |
| Adjoints du patrimoine | 5% |

## 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 | 2 fonctionnaires TNC | 2 contractuels TNC |
|---|---|---|
| Administrative | 0% | 100% |
| Technique | 8% | |

## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|---|---|
| Fonctionnaires | **48,89** |
| Contractuels permanents | **45,00** |
| **Ensemble des permanents** | **48,50** |

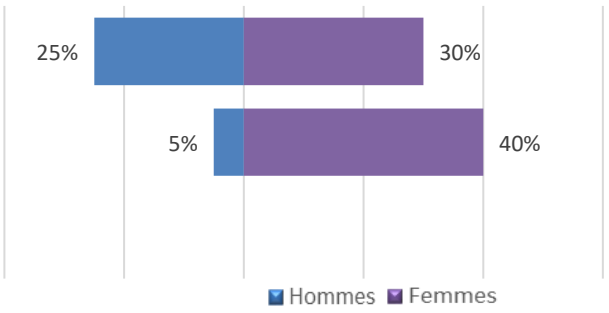
| Tranche d'âge | |
|---|---|
| Contractuel non permanent | **de 20 à 25** |

**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*

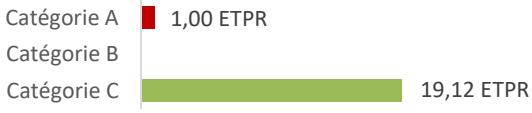
## Équivalent temps plein rémunéré

### 20,27 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

**> 18,41** fonctionnaires
**> 1,71** contractuel permanent
**> 0,15** contractuel non permanent

**36 891 heures travaillées rémunérées en 2025**

Répartition des ETPR permanents par catégorie




## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

### En 2025, 4 arrivées d'agents permanents et 5 départs

*Aucun contractuel permanent nommé stagiaire*

**Emplois permanents rémunérés**

| Effectif physique théorique au 31/12/2024 [1] | Effectif physique au 31/12/2025 |
|---|---|
| **21 agents** | **20 agents** |

[1] *cf. page 7*

| Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025 | | |
|---|---|---|
| Fonctionnaires | ↘ | **-10,0%** |
| Contractuels | ↗ | **100,0%** |
| **Ensemble** | ↘ | **-4,8%** |

### Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|---|---|
| Fin de contrats dont remplacants | 60% |
| Démission | 20% |
| Départ à la retraite | 20% |

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

| | |
|---|---|
| Remplacements (contractuels) | 100% |

** Variation 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

### Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

### 7 avancements d'échelon et un avancement de grade

### Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

## Sanctions disciplinaires

### Une sanction disciplinaire prononcée en 2025

**Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025**

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

**Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires**

**Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels**

### Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2025)

| | |
|---|---|
| Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) | 100% |

# Budget et rémunérations

## Les charges de personnel représentent 55,14 % des dépenses de fonctionnement

| Budget de fonctionnement* | 1 615 684 € | Charges de personnel* | 890 853 € | Soit 55,14 % des dépenses de fonctionnement |
|---|---|---|---|---|

** Montant global*

| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 613 635 € |
|---|---|
| Primes et indemnités versées : | 126 388 € |
| IFSE : | 105 463 € |
| CIA : | 12 117 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 4 274 € |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 1 772 € |
| SFT *(titulaire uniquement)* : | 5 213 € |
| Complément de traitement indiciaire (CTI) | 0 € |

**Rémunérations des agents sur emploi non permanent :**

**3 637 €**

## Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | s | | | | 33 139 € | s |
| Technique | | | | | 27 537 € | s |
| Culturelle | | | | | s | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | | |
| Police | | | | | s | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | s | s |
| **Toutes filières** | **s** | | | | **28 821 €** | **s** |

**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 20,6 %

| Part des primes et indemnités sur les rémunérations : | |
|---|---|
| **Fonctionnaires** | **21,50%** |
| **Contractuels sur emplois permanents** | **8,02%** |
| **Ensemble** | **20,60%** |

- 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
- 146,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 162,02 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 | s | s | | | | | | | | | | |
| Catégorie B | | | | | | | | | | | | |
| Catégorie C | 5 420 € | 517 € | *9%* | 4 496 € | 411 € | *8%* | | | | | | |

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

## Absences

### En moyenne, 5 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2025**

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|---|---|---|---|---|
| **Taux d'absentéisme « compressible »** *(maladies ordinaires et accidents de travail)* | **1,37%** | **0,00%** | **1,23%** | **0,00%** |
| **Taux d'absentéisme médical** *(toutes absences pour motif médical)* | **1,37%** | **0,00%** | **1,23%** | **0,00%** |
| **Taux d'absentéisme global** *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)* | **1,37%** | **0,00%** | **1,23%** | **0,00%** |

*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)
- 16,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

### Aucun accident du travail déclaré en 2025

## 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.*

### 1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- 1 443 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

**ASSISTANT DE PRÉVENTION**

**1 assistant de prévention désigné dans la collectivité**

**FORMATION**

**2 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 : **3 911 €**

**DOCUMENT DE PRÉVENTION**

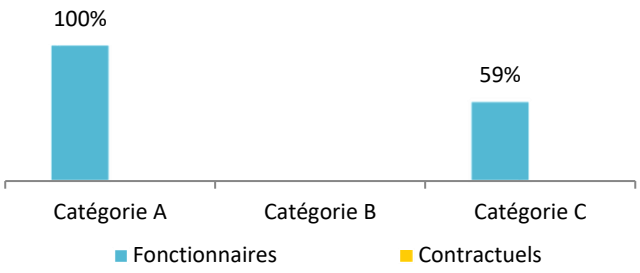
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2025

# Formation

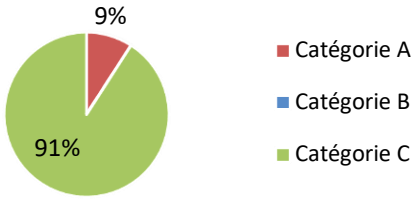
## En 2025, 55,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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




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

**Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique**




**Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :**

**> 1,1 jour par agent**

4 064 € ont été consacrés à la formation en 2025

**Répartition des dépenses de formation**

| | |
|---|---|
| CNFPT | 82 % |
| Autres organismes | 18 % |

**Répartition des jours de formation par organisme**

| | |
|---|---|
| CNFPT | 64% |
| Autres organismes | 36% |

# Action sociale et protection sociale complémentaire

## La collectivité participe aux contrats de prévoyance

| *Montants annuels* | Prévoyance |
|---|---|
| **Montant global des participations** | **720 €** |
| **Montant moyen par bénéficiaire** | **120 €** |

## L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

# Relations sociales

## Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2025

# 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

## 2Formules 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 2026* *Version 1*