

# 2024



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE



**CST 06/11/2025**

 **Grand  
NARBONNE**  
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION



# Rapport Social Unique 2024

## Le Rapport Social Unique (RSU) : Au-delà d'une obligation légale, un véritable outil RH

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure, dès l'année 2021, l'entrée en vigueur du **Rapport Social Unique (RSU)** dans la fonction publique territoriale. **Etabli annuellement**, il rassemble en **un seul document** les divers rapports élaborés jusqu'alors par les administrations publiques.

**Etat des lieux chiffré à un instant T** sur lequel reposent les **Lignes Directrices de Gestion** (stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels), le baromètre et l'**index sur égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, ce rapport est un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour toute collectivité ou établissement public.

Etabli autour de **10 thématiques** (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, la GPEEC...), le **RSU permet de recueillir des indicateurs fiables pour mesurer les évolutions dans le but d'alimenter les réflexions sur la gestion et l'anticipation de l'évolution des effectifs et ainsi permettre de répondre aux enjeux actuels.**

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, fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre. L'enquête porte sur les données des **effectifs au 31 décembre 2024.**

Véritable outil de gestion des Ressources Humaines, le RSU contribue notamment au dialogue social. Ainsi, il est soumis pour avis au Comité Social Territorial avant d'être présenté à l'assemblée délibérante et être rendu public.

Les données collectées lors de la campagne par les Centres de Gestion, sont ensuite utilisées par les instances nationales (Gouvernement, Conseil supérieur de la FPT, etc.) pour identifier les tendances et les problématiques afin d'engager les actions et les réformes en considération de l'évolution de l'emploi public territorial.

## Synthèse du Rapport Social Unique

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

- La part des effectifs
- Les caractéristiques des agents permanents
- Le temps de travail des agents permanents
- La pyramide des âges
- Les équivalents temps plein rémunérés
- Les mouvements et l'évolution professionnelle
- Les sanctions disciplinaires
- Le budget et les rémunérations
- Les conditions de travail : absences, accidents du travail et prévention
- Le handicap
- La formation
- L'action sociale et la protection sociale complémentaire
- Les relations sociales

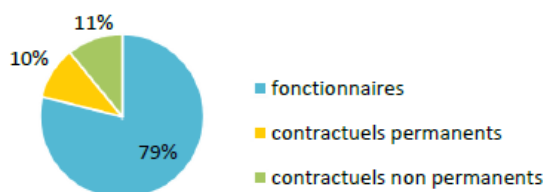
### Situation de la collectivité : les données issues du RSU 2024 hors Régies

(Pompes Funèbres, Parc des expositions et Espace de Liberté)

#### Effectifs

➔ **564 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > **445** fonctionnaires
- > **58** contractuels permanents
- > **61** contractuels non permanents



➔ **3** agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ **40%** des contractuels permanents en CDI

**2023** 45 % des agents contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 82 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

#### ➔ **536,46 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024**

- > **428,25** fonctionnaires
- > **51,04** contractuels permanents
- > **57,17** contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents par catégorie

|             |             |
|-------------|-------------|
| Catégorie A | 83,08 ETPR  |
| Catégorie B | 82,20 ETPR  |
| Catégorie C | 314,01 ETPR |

**976 357 heures travaillées rémunérées en 2024**



## ➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

|               |       |
|---------------|-------|
| Fonctionnaire | 38,0% |
| Contractuel   | 53,4% |

## ➔ Taux de féminisation par catégorie

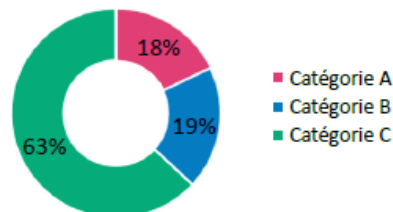
|             |       |
|-------------|-------|
| Catégorie A | 63,3% |
| Catégorie B | 46,9% |
| Catégorie C | 30,9% |

## — Caractéristiques des agents permanents —

### ➔ Les principaux cadres d'emplois

| Cadres d'emplois                     | % d'agents |
|--------------------------------------|------------|
| Adjoints techniques                  | 29%        |
| Adjoints administratifs              | 16%        |
| Agents de maîtrise                   | 14%        |
| Attachés                             | 8%         |
| Assistants d'enseignement artistique | 6%         |

### ➔ Répartition des agents par catégorie



### ➔ Répartition par filière et par statut

| Filière        | Titulaire | Contractuel | Ensemble |
|----------------|-----------|-------------|----------|
| Administrative | 29%       | 43%         | 30%      |
| Technique      | 54%       | 24%         | 51%      |
| Culturelle     | 15%       | 29%         | 17%      |
| Sportive       | 1%        | 2%          | 1%       |
| Animation      | 1%        | 2%          | 1%       |

### ➔ Répartition par genre et par statut

|                | Hommes | Femmes |
|----------------|--------|--------|
| Fonctionnaires | 62%    | 38%    |
| Contractuels   | 47%    | 53%    |
| Ensemble       | 60%    | 40%    |

## — Mouvements —

➔ En 2024, **39** arrivées d'agents permanents et **25** départs

**39 arrivées** ↻

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

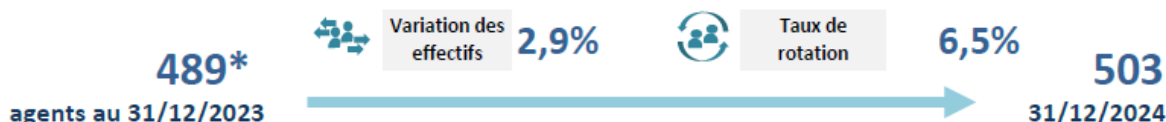
|                          |     |
|--------------------------|-----|
| Voie de mutation         | 38% |
| Arrivées de contractuels | 38% |
| Recrutement direct       | 23% |

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| Démission             | 24% |
| Mutation              | 20% |
| Départ à la retraite  | 20% |
| Fin de contrat        | 16% |
| Mise en disponibilité | 12% |

**25 départs** ↻

### ➔ Evolution des effectifs permanents



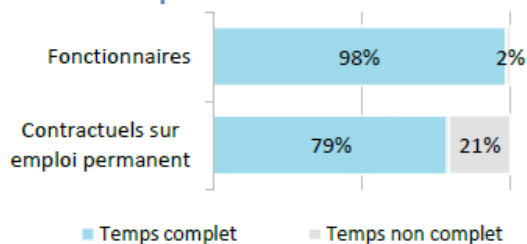
\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

Notre taux de rotation est de 6,5%. On considère un taux de rotation élevé lorsqu'il atteint 15%.

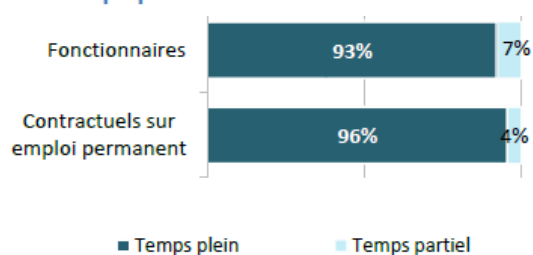


## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ La filière concernée par le temps non complet

| Filière    | Fonctionnaire | Filière        | Contractuel |
|------------|---------------|----------------|-------------|
| Culturelle | 10,6%         | Culturelle     | 64,7%       |
|            |               | Administrative | 4,0%        |

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



## Pyramide des âges

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

### ➔ Age moyen des agents permanents

Fonctionnaires : **48.2**

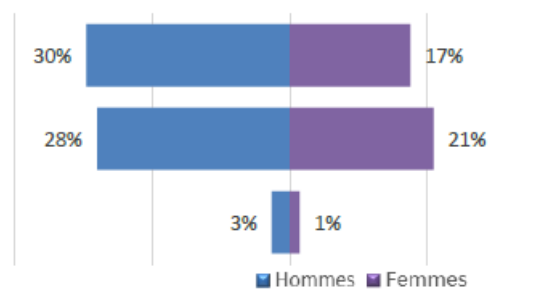
Contractuels permanents : **45.5**

Ensemble des permanents : **47.9**

### ➔ Age moyen des agents non permanents

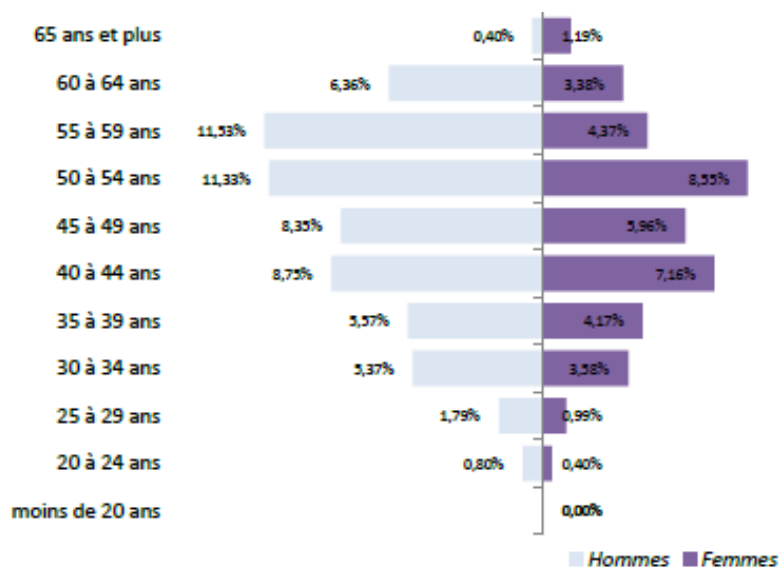
Contractuels non permanents : **42.23**

### ➔ Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

### ➔ Pyramide des âges



## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent **20.71%** des dépenses de fonctionnement



➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de **19.2%**

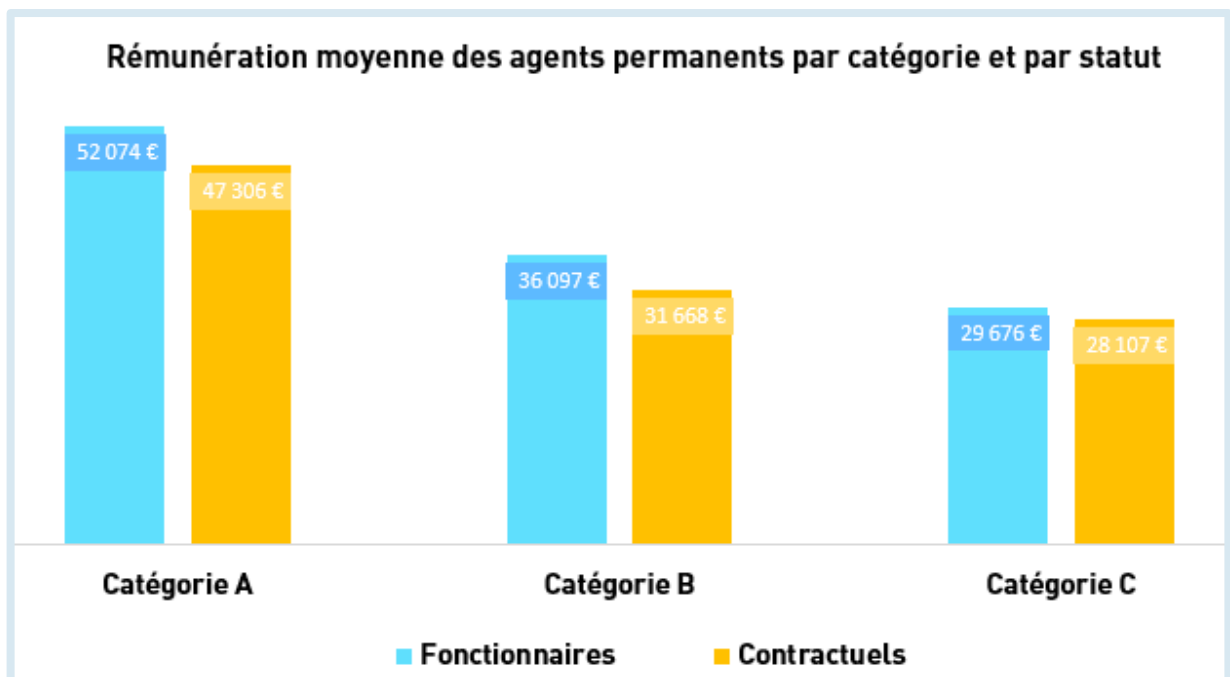


Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

|                                   |               |
|-----------------------------------|---------------|
| Fonctionnaires                    | <b>18,72%</b> |
| Contractuels sur emploi permanent | <b>22,95%</b> |
| Emplois permanents                | <b>19,20%</b> |

Part des primes

| Catégorie A |        | Catégorie B |        | Catégorie C |        |
|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| Femmes      | Hommes | Femmes      | Hommes | Femmes      | Hommes |
| 23,9%       | 26,1%  | 20,9%       | 19,7%  | 17,8%       | 15,7%  |





- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels.

## Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

|                        |    |
|------------------------|----|
| de manière régulière   | 83 |
| un jour par semaine    | 78 |
| deux jours par semaine | 5  |



**83**  
personnes ont  
bénéficié du  
télétravail en 2024

## Les heures supplémentaires et complémentaires

### Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non

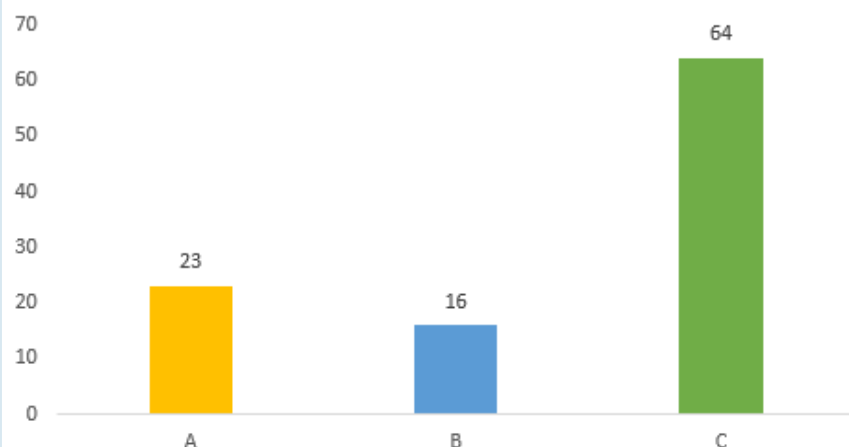
|                         |      |
|-------------------------|------|
| Technique               | 19,5 |
| Culturelle              | 4,9  |
| Administrative          | 1,8  |
| Femmes                  | 2,6  |
| Hommes                  | 17,0 |
| Fonctionnaires          | 11,4 |
| Contractuels permanents | 10,6 |

→ 5670 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

→ 215 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024



### Nombre d'agents bénéficiant d'une NBI par catégorie

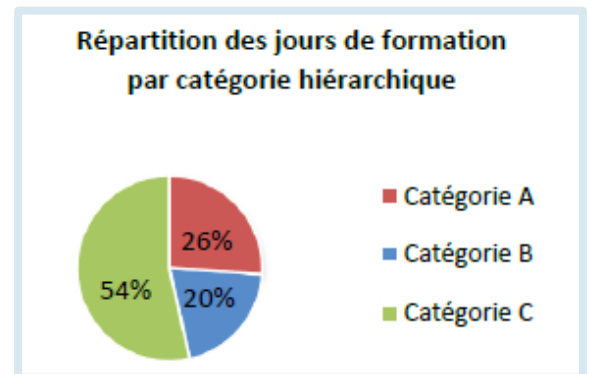
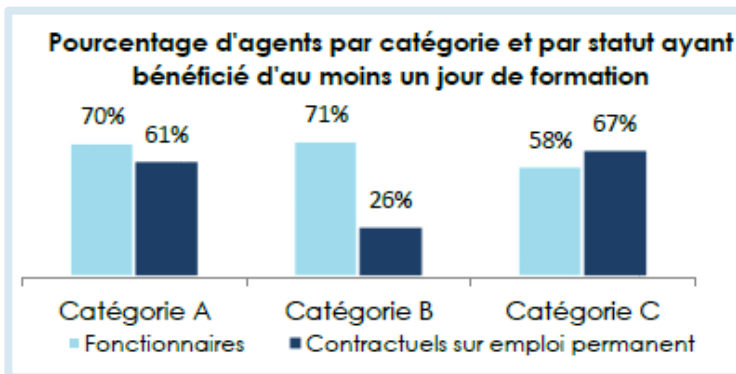


En 2024, le **Supplément Familial de traitement (SFT)** concerne 209 bénéficiaires pour un montant total de **125 737 €**.

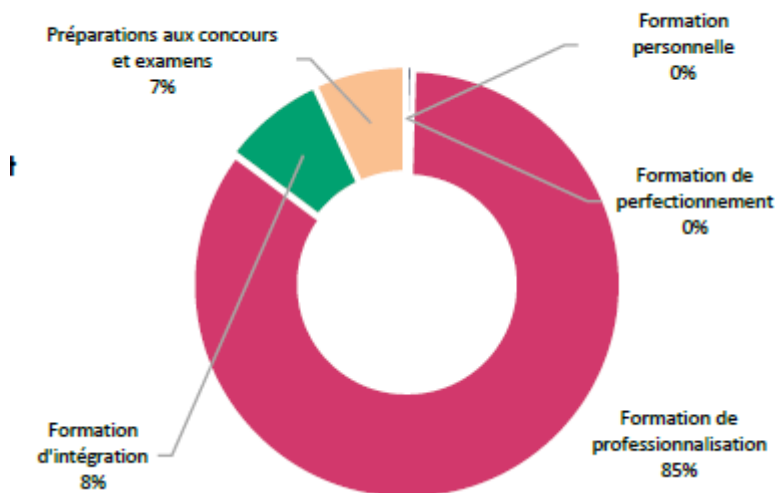
## Formation

➔ En 2024, **60%** des agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1 jour

➔ **1210 jours** de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024



### ➔ Répartition selon le type de formation



➔ Nombre de jours de formation par agent permanent : **2.4 jours** de formation

➔ **213 025€** ont été consacrés à la formation en 2024

**Répartition des dépenses de formation**

|                                    |      |
|------------------------------------|------|
| CNFPT                              | 67 % |
| Coût de la formation des apprentis | 8 %  |
| Frais de déplacement               | 5 %  |
| Autres organismes                  | 20 % |

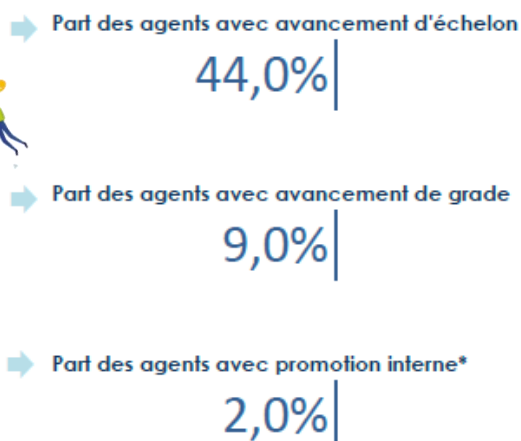
**Répartition des jours de formation par organisme**

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| CNFPT                     | 45% |
| Autres organismes         | 35% |
| Interne à la collectivité | 20% |

| 2023 | Répartition des dépenses de formation |      | Répartition des jours de formation par organisme |     |
|------|---------------------------------------|------|--|-----|
|      |                                       |      |  |     |
|      | CNFPT                                 | 60 % | CNFPT  | 53% |
|      | Coût de la formation des apprentis    | 0 %  | Autres organismes                                | 29% |
|      | Frais de déplacement                  | 12 % | Interne à la collectivité                        | 18% |
|      | Autres organismes                     | 27 % |  |     |

## Évolution professionnelle

- ➔ **196** avancements d'échelon
- ➔ **40** avancements de grade
- ➔ **6** bénéficiaires d'une promotion interne nommés
- ➔ **3** lauréats d'un concours nommés
- ➔ **2** agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle



\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

## Absences



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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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.*



### Les indicateurs d'absences

#### Taux d'absentéisme

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

#### 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.

#### Taux d'exposition

$$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$$

#### Note de lecture

Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

#### Taux de fréquence

$$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$$

#### Note de lecture

Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent

#### Gravité

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

#### Note de lecture

Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

*N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.*

## Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

\*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

### Poids des agents absents\*

**41,7%** | **210**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**297** | **15 324**  
Nombre de jours d'absence

### Coût global de l'absence tout statut\*

**2 264 808 €**  
1,62% des dépenses de fonctionnement

\*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/EI PR)

### Taux d'absentéisme



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.

### Taux d'exposition



Le taux d'exposition est de 42 %, cela signifie que 42 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

### Taux de fréquence

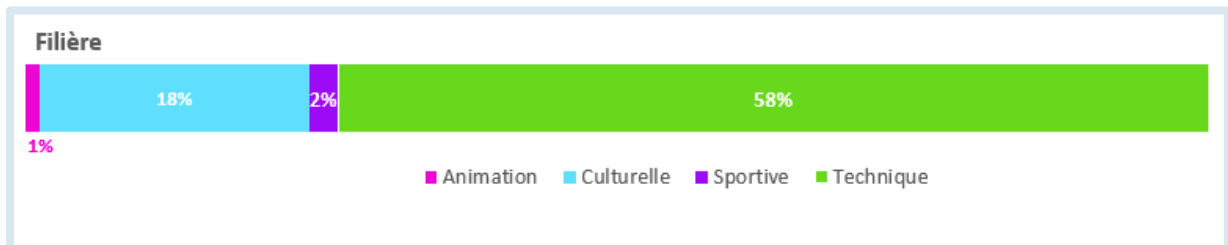


Le taux de fréquence est de 59 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 59 arrêts sur l'année.

### Indice de gravité\*



L'indicateur de gravité est de 52, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 52 jours.



**58%** des absences pour maladie ordinaire concernent la filière technique

➔ En 2024, en moyenne, **32.5 jours** d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire

➔ En 2024, **2.9 jours** d'absence pour tout motif médical par agent contractuel permanent



### Nombre moyen de jours d'absences par agents absents

|   | Fonctionnaires |       |                  | Contractuels permanents |       |                  |
|---|----------------|-------|------------------|-------------------------|-------|------------------|
|   | 2023           | 2024  | Evolution        | 2023                    | 2024  | Evolution        |
| <b>Taux d'absentéisme compressible</b>  | 6,46%          | 4,93% | ↘ de 1,53 points | 1,08%                   | 0,79% | ↘ de 0,29 points |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b><br>(absences compressibles + non-compressibles)             | 8,47%          | 8,90% | ↗ de 0,44 points | 1,08%                   | 0,79% | ↘ de 0,29 points |
| <b>Taux d'absentéisme global</b><br>(absences compressibles+non-compressibles+autres raisons) | 8,87%          | 9,12% | ↗ de 0,25 points | 1,16%                   | 2,39% | ↗ de 1,23 points |

#### Rappel :

**Absences compressibles :** Maladie ordinaire et accidents du travail

**Absences non-compressibles :** Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

**Absences globales :** absences compressibles, absences non-compressibles, maternité, paternité et adoption.

#### Pourquoi cette hausse ?

La hausse du nombre de jours de congé de longue maladie/ congé de grave maladie impacte le taux d'absentéisme médical non compressible ce qui entraîne la hausse du taux d'absentéisme global. En 2023, 1625 jours d'absence pour ce motif contre 3766 en 2024.

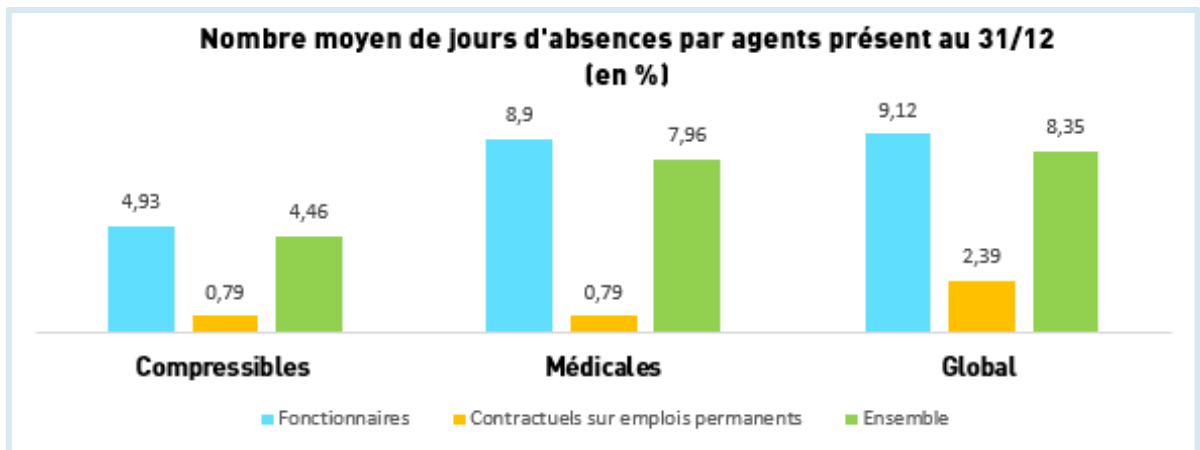
#### Pourquoi cette hausse alors que les taux d'absentéisme médical sont en baisse ?

Dans le calcul des taux d'absentéisme pour raison médicale, les absences pour motif paternité, maternité ou adoption ne sont pas pris en compte contrairement au calcul du taux d'absentéisme globale.

En 2023, 17 jours d'absence pour motif maternité contre 338 en 2024.

La hausse du nombre de jours de maternité impacte le taux d'absentéisme global en 2024.

➔ **32.6%** des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé



#### Au niveau national

Taux d'absentéisme en 2023 dans le secteur public : **9,6%** (hors maternité)

Source : Les grandes tendances des absences au travail pour raison de santé dans le service public sur l'année 2023, Relyens édition 2024

|                    | Evolution 2018/2023 | Maladie Ordinaire | Longue maladie/longue durée | Accident du travail | Absences globales |
|--------------------|---------------------|-------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| Gravité            |                     | +14 %             | +3 %                        | +8 %                | +8 %              |
| Fréquence          |                     | -4 %              | -7 %                        | -13 %               | -5 %              |
| Exposition         |                     | -2 %              | -7 %                        | -12 %               | -6 %              |
| Taux d'absentéisme |                     | +12 %             | -5 %                        | +3 %                | +3 %              |

#### Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

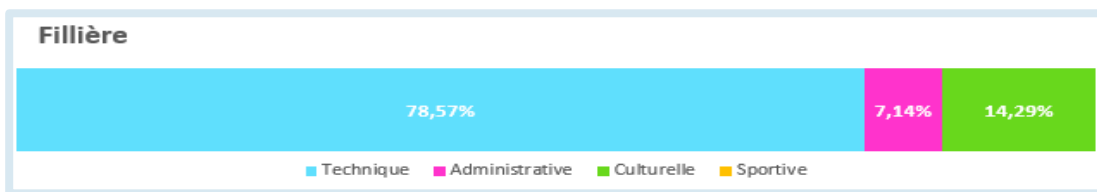
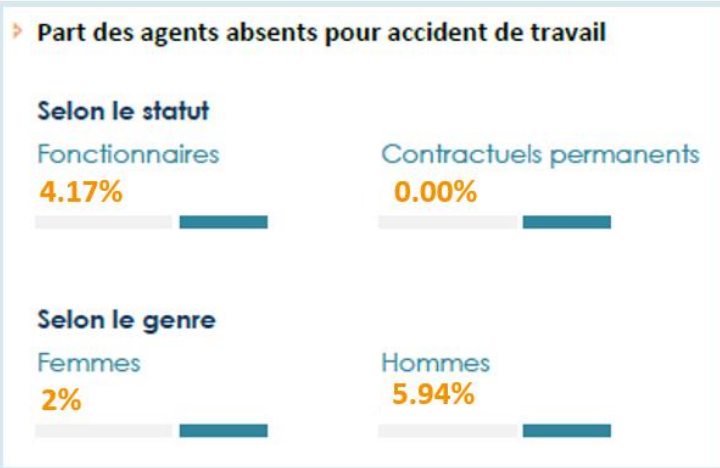
1

Nombre de jours d'absence

115

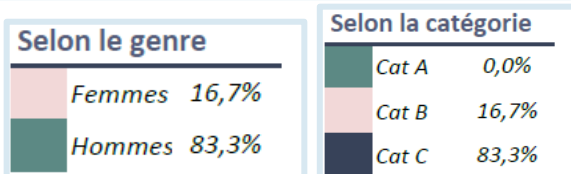
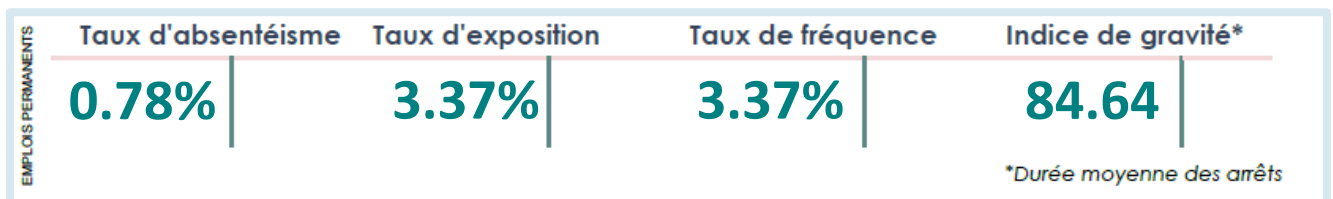


Zoom sur les accidents de service et de trajet  
(Emplois permanents)



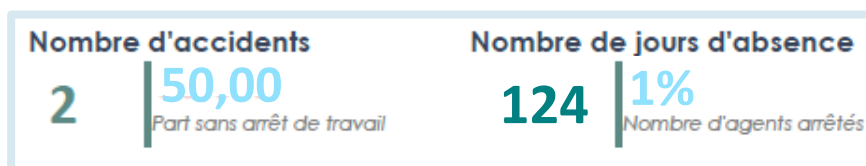
**78.57%** des accidents de travail concernent la filière technique

► Accidents de service

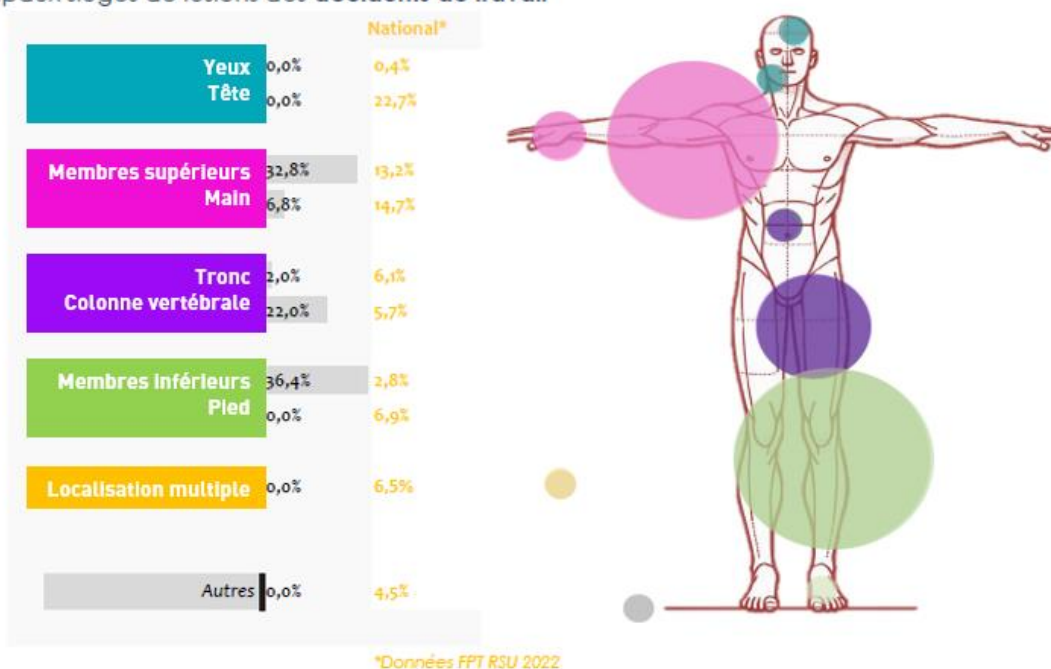


Nous constatons une baisse de 52% de nos accidents de service entre 2023 et 2024

► Accidents de trajet



## Principaux sièges de lésions des accidents de travail

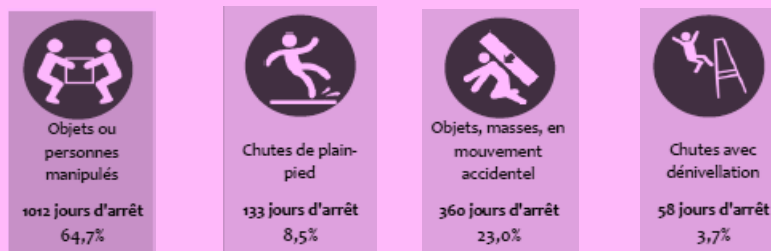


Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentant 36.4% des jours d'arrêt liés aux accidents de travail

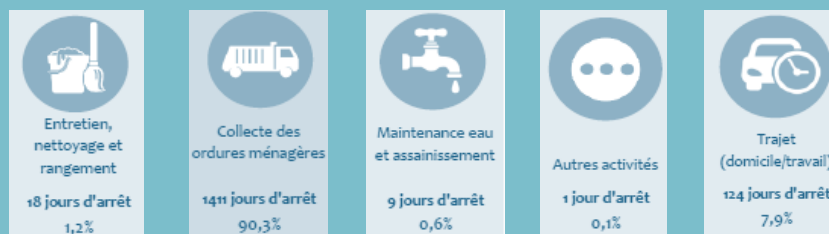
## Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



## Principaux éléments matériels liés à l'accident de travail



## Principaux types d'activités exercées lors de l'accident de travail



## Prévention et risques professionnels

### → Assistants de prévention

8 agents affectés à la prévention



### → Dépenses

| Actions et dépenses de préventions   | Montant en €    | Nombre de jours | Coût moyen |
|--|-----------------|-----------------|------------|
| Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention   | 0 €             | 0               | -          |
| Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  | 0 €             | 0               | -          |
| Formation dans le cadre des habilitations  | 3 150 €         | 21              | 150 €      |
| Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)   | 12 000 €        |                 |            |
| Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...) | 69 100 €        |                 |            |
|  | <b>84 250 €</b> |                 |            |

Dépenses liées à la prévention

### → Temps partiel thérapeutique

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année

5

### → Documents et démarches de prévention

- ✓ Existence d'un document unique (dernière mise à jour en 2024)
- ✓ Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- ✓ Existence d'une démarche de prévention des TMS
- ✓ Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR)
- ✓ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail
- ✓ Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie
- ✓ Existence d'un programme annuel de prévention ou plan d'action santé et sécurité
- ✓ Dispose du rapport d'activités à la médecine préventive
- ✓ Existence de fiches d'exposition à l'amiante
- ✓ Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures

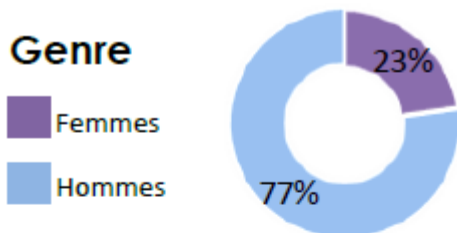


Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

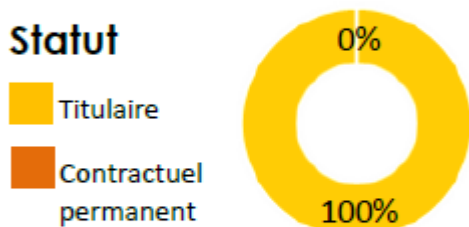
### Nombre de BOETH sur emploi permanent

35 | 7,0%  
Part des BOETH sur emploi permanent

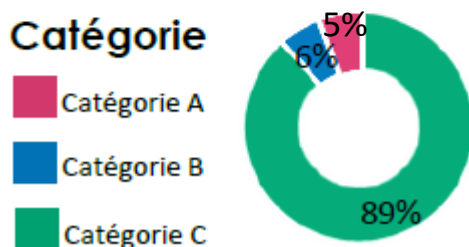
#### Genre



#### Statut



#### Catégorie



→ La réglementation relative aux modalités de calcul de contrôle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a évolué.

L'obligation est recentrée sur l'emploi direct des agents.

Le taux d'employabilité de la collectivité est marqué par une prise en compte différente des prestations de service avec les entreprises adaptées ce qui a pour effet d'impacter la contribution et non plus le taux global.



Le Grand Narbonne respecte l'obligation fixée par la réglementation de recrutement de travailleurs handicapés.

↳ Le taux direct d'emploi du GN est de 7 %

↳ Le taux légal est de 6.00 %



## 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 | 105 272 € | 50 998 €   |
| Montant moyen par bénéficiaire    | 336 €     | 165 €      |

Le montant de participation de la collectivité a augmenté de +20.18% pour la santé et de +65.97% pour la prévoyance



### L'action sociale de la collectivité

Le personnel de la collectivité bénéficie de diverses prestations d'action sociale par le biais du Comité des Œuvres Sociales.

Coût d'adhésion pour l'agent : 5 €  
Subvention de 210 000 €

Le COS propose plus de 30 prestations et notamment : des tarifs préférentiels pour les activités sportives, culturelles ou de loisirs, carte cadeaux pour des évènements de la vie privée, chèques vacances, participation pour les abonnements de bus ou de parking, cadeaux de Noël des enfants ...



## Relations sociales

### Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2024

### Comité social territorial

4 réunions en 2024

3 réunions de la F3SCT

## Sanctions disciplinaires

### 5 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

▶ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

▶ Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

### Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Incorrections, violences, insultes  
Probité, intégrité

60%  
40%



Vu l'avis du Comité Social  
Territorial dans sa séance  
du : 6 novembre 2025



Signature du Président de  
la séance

