



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



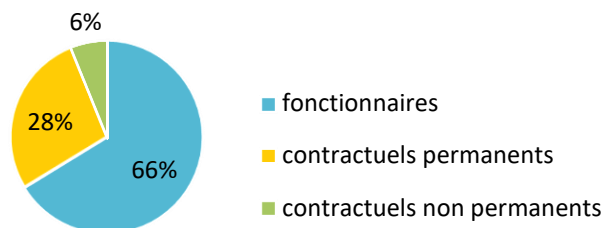
COMMUNAUTE D'AGGLO DE CERGY-PONTOISE

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

➔ 723 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 479 fonctionnaires
- > 200 contractuels permanents
- > 44 contractuels non permanents



➔ 22 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

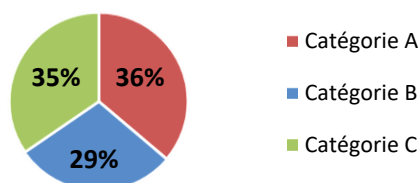
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

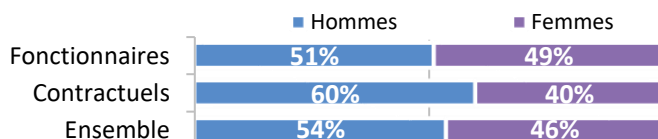
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%	31%	32%
Technique	46%	28%	40%
Culturelle	15%	33%	20%
Sportive	6%	9%	7%
Médico-sociale	0%	1%	0%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

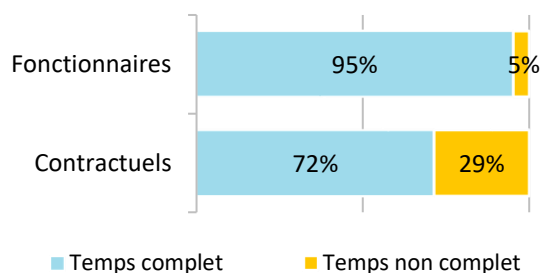


➔ Les principaux cadres d'emplois

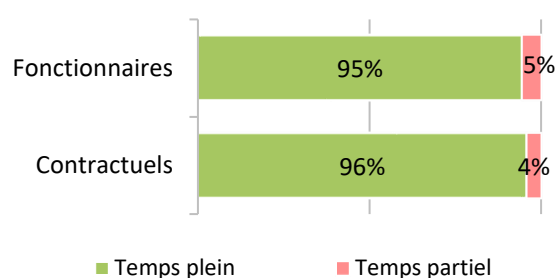
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	18%
Attachés	16%
Assistants d'enseignement artistique	10%
Adjointes administratifs	10%
Professeurs d'enseignement artistique	9%

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	23 fonctionnaires TNC	57 contractuels TNC
Culturelle	32%	88%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

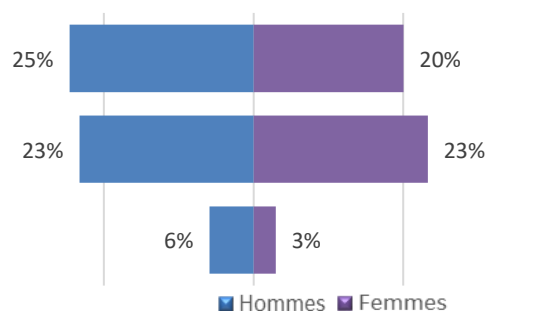
3% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,37	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,75	
Ensemble des permanents	46,83	
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	30,91	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

➔ 651,52 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 464,30 fonctionnaires
- > 156,33 contractuels permanents
- > 30,89 contractuels non permanents

1 185 766 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 7 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > 28 agents en disponibilité
- > 4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 8 agents détachés au sein de la collectivité
- > 13 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2025, 91 arrivées d'agents permanents et 64 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
652 agents	679 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025

Fonctionnaires	↗	0,6%
Contractuels	↗	13,6%
Ensemble	↗	4,1%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplacements	39%
Mutation	22%
Départ à la retraite	20%
Mise en disponibilité	6%
Détachement	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	58%
Voie de mutation	14%
Transfert de compétence	11%
Réintégration et retour	8%
Remplacements (contractuels)	5%

* 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

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

dont 38% des nominations concernent des femmes

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

➔ 218 avancements d'échelon et 36 avancements de grade

➔ 6 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 75% des nominations concernent des femmes

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

dont 0,0 % femmes

dont 66,7 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 9 sanctions disciplinaires prononcées en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	5	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

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2025)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	56%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	11%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	11%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 25,61 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	155 757 746 €	Charges de personnel*	39 882 029 €	➔	Soit 25,61 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	26 734 880 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	830 284 €
Primes et indemnités versées :	7 637 951 €		
IFSE :	4 594 455 €		
CIA :	226 628 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	294 069 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	129 555 €		
SFT (titulaire uniquement) :	147 602 €		
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	60 222 €	48 464 €	38 648 €	38 307 €	32 775 €	28 375 €
Technique	62 360 €	58 805 €	42 865 €	39 811 €	36 636 €	33 010 €
Culturelle	47 522 €	37 167 €	35 335 €	29 033 €	s	
Sportive	51 883 €		43 718 €	33 423 €	s	s
Médico-sociale	s	s				
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	56 814 €	49 573 €	40 917 €	34 260 €	35 455 €	32 068 €
*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 28,57 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
Fonctionnaires	27,97%	➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	30,49%	➔ 12174,77 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
Ensemble	28,57%	➔ 224,5 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	11 037 €	382 €	3%	10 930 €	292 €	3%	13 604 €	390 €	3%	12 410 €	277 €	2%
Catégorie B	6 136 €	413 €	6%	6 599 €	407 €	6%	4 907 €	227 €	4%	4 907 €	206 €	4%
Catégorie C	4 373 €	414 €	9%	4 551 €	434 €	9%	3 164 €	277 €	8%	4 069 €	290 €	7%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR
Cette année, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 19 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> En moyenne, 12 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)	3,09%	2,92%	3,04%	0,72%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,20%	3,29%	4,64%	0,72%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,65%	3,73%	5,09%	0,75%

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)
- ➔ 31,4 % 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

➔ 29 accidents du travail déclarés au total en 2025

- > 4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 24 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
6 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
210 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 43 506 €
Coût par jour de formation : 207 €

➔ **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 : 75 290 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 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.

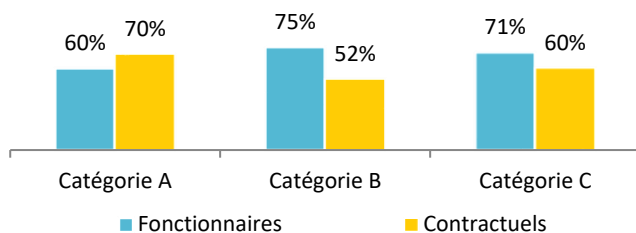
56 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 61 % sont en catégorie C*
- ⇒ 24 831 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

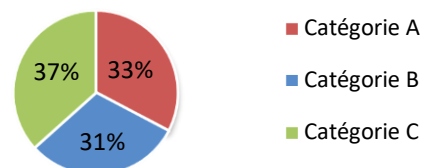
- ➔ En 2025, 65,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- ➔ 1 926 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2025

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 471 767 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	44 %
Coût de la formation des apprentis	26 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	26 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	44%
Interne à la collectivité	2%

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	122 579 €	74 801 €
Montant moyen par bénéficiaire	392 €	282 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

5 jours de grève recensés en 2025

- ➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2025 dans la collectivité
2 réunions de la F3SCT

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2025 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules 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

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

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 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.



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 2026

Version 1