

**EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATION
DE LA SÉANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DU VENDREDI 12 DECEMBRE 2025**

AFFAIRE N° 05-20251212

PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) - 2024

L'an deux mille vingt-cinq, le douze du mois de décembre à neuf heures et vingt-cinq minutes, en application des articles L.2121-7, L. 2122-8 par renvoi de l'article L.5211-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), se sont réunis dans la salle polyvalente Zac Paul Badré, sise au Tampon, à l'angle des rues du Danemark et du Général Ailleret à la Châtoire, les membres du Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Sud, également convoqués le 28 novembre 2025, sous la présidence de Monsieur HOARAU Jacquet (de l'affaire n° 01-20251212 à l'affaire n° 42-20251212) et de celle de Madame COURTOIS Vanessa, 3^e Vice-Présidente (de l'affaire n° 43-20251212 à l'affaire n° 46-20251212).

NOTA :

Nombre de conseillers
en exercice : 48

Présents : 39

Absents représentés : 08

Absents : 01

ETAIENT PRESENTS

- Commune du Tampon -

HOARAU Jacquet, THIEN AH KOON Patrice (de l'affaire n° 01 à l'affaire n° 34-20251212), GASTRIN Albert, TURPIN Catherine, MAUNIER Daniel, ROBERT Evelyne (de l'affaire n° 01 à l'affaire n° 33-20251212), THERINCOURT Jean-Pierre, BLARD Régine (de l'affaire n° 01 à l'affaire n° 39-20251212), DIJOUX-RIVIERE Mimose, DOMITILE Noëline, FONTAINE Véronique, GENCE Jack, GONTHIER Charles Emile, LEBON Jean Richard, MONDON Laurence, ROMANO Augustine, TECHER Doris.

BASSIRE Nathalie, BENARD Monique, FONTAINE Gilles, SOUBAYA Josian.

- Commune de Saint-Joseph -

HUET Henri Claude, JAVELLE Blanche Reine, MUSSARD Harry, FULBERT-GERARD Gilberte, HOAREAU Sylvain, HUET Marie-Josée, LEBON David, LEICHNIG Stéphanie, LEJOYEUX Marie Andrée, COURTOIS Lucette, MUSSARD Rose Andrée, VIENNE Axel.

GUEZELLO Alin, LEBON Louis Jeannot.

- Commune de l'Entre-Deux -

VALY Bachil, GROSSET-PARIS Isabelle.

- Commune de Saint-Philippe -

RIVIERE Olivier, COURTOIS Vanessa.

ETAIENT REPRESENTES (PROCURATION)**- Commune du Tampon -**

PAYET TURPIN Francemay représentée par GASTRIN Albert, PICARDO Bernard représenté par MAUNIER Daniel, FONTAINE Henri représenté par DIJOUX RIVIERE Mimose, ROBERT Evelyne représentée par TECHER Doris (de l'affaire n° 34 à l'affaire n° 46-20251212), THIEN AH KON Patrice représenté par HOARAU Jacquet (de l'affaire n° 35 à l'affaire n° 46-20251212), BLARD Régine représentée par DOMITILE Noëline (de l'affaire n° 40 à l'affaire n° 46-20251212).

- Commune de Saint-Joseph -

LEBRETON Patrick représenté par HUET Henri Claude, HUET Mathieu représenté par LEICHNIG Stéphanie, K/BIDI Emeline représentée par MUSSARD Harry, LANDRY Christian représenté par David LEBON.

BENARD Clairette Fabienne représentée par LEBON Louis Jeannot.

ETAIENT ABSENTS**- Commune de l'Entre-Deux -**

LAFOSSE Camille.

Les membres présents formant la majorité de ceux en exercice, conformément aux règles de quorum, le Président ouvre la séance. En application de l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, l'Assemblée procède à la nomination d'un ou de plusieurs de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire. A l'unanimité, Madame DOMITILE Noëline a été désignée pour remplir les fonctions de secrétaire.

AFFAIRE N° 05-20251212

PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) - 2024

Le Président informe que l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1^{er} janvier 2021, et ce, pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU). Ce rapport, se substituant au Bilan Social, doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Au-delà de l'obligation légale, le rapport social unique permet de disposer de données chiffrées permettant :

- d'offrir une photographie de l'emploi territorial, et de disposer d'informations pouvant faciliter différentes actions de gestion des ressources humaines,
- d'apprécier la situation d'une collectivité ou d'un établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux...

Sont concernés par le rapport, les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les contractuels permanents et non permanents présents en 2024.

Le RSU 2024, dont une synthèse est jointe en annexe, sera soumis au Comité Social Territorial lors de sa séance du 27/11/2025. Ses principaux indicateurs figurent ci-après.

A. Les effectifs

Au 31 décembre 2024, la CASUD comptait 321 agents, dont 72 fonctionnaires, 164 contractuels permanents dont 63 % de CDI et 85 contractuels non permanents.

Cette structuration reflète une capacité d'adaptation aux besoins du territoire tout en garantissant une stabilité significative des équipes grâce au recours aux CDI permanents.

La répartition par filières montre une filière administrative à dominante titulaire, et une filière technique plus contractualisée. La pyramide des catégories demeure marquée par une forte proportion de catégorie C (81 %), cohérente avec les métiers opérationnels majoritaires au sein de la collectivité.

L'âge moyen des permanents (47,5 ans) témoigne d'une équipe expérimentée, tandis que les non permanents, plus jeunes (40,4 ans), confirment un effet "porte d'entrée" via les contrats aidés ou temporaires. Cette distinction assure un bon équilibre entre expérience et renouvellement.

La CASUD s'appuie sur un effectif dimensionné, alliant continuité de service et souplesse, grâce à une articulation équilibrée entre fonctionnaires et contractuels permanents. La forte proportion de CDI parmi les agents contractuels permanents illustre une volonté de sécuriser les parcours professionnels tout en maintenant la réactivité nécessaire aux missions de proximité.

B. Le temps de travail

Concernant le temps de travail, la collectivité se distingue par un taux exceptionnellement élevé de temps complet : 100 % des fonctionnaires et 93 % des contractuels permanents. Le temps non complet reste marginal (7 % des contractuels), avec une légère surreprésentation dans la filière technique.

Cette configuration permet de garantir une présence continue sur les services essentiels, contrairement à certaines collectivités de taille similaire où le recours au temps partiel est plus marqué.

C. Les rémunérations

Sur le plan budgétaire, la CASUD mobilise 61 M€ de budget de fonctionnement, dont 12,4 M€ dédiés aux charges de personnel.

Les rémunérations représentent 7,26 M€ pour les emplois permanents et 1,46 M€ pour les non permanents.

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes des agents permanents était de 14,54 %.

D. Les absences

Le taux d'absentéisme compressible pour les permanents est passé de 5,62 % en 2023 à 4,89 % en 2024 soit une diminution de 13 %.

Ce taux est d'un niveau proche ou inférieur de ceux observés dans des collectivités de taille comparable, où ils oscillent généralement entre 5 et 6 % (*Banque des territoires – « Absentéisme dans les collectivités : des arrêts maladie pas plus nombreux mais plus longs »*).

Pour les contractuels non permanents, le taux est très faible (0,9 %), ce qui correspond à une tendance constatée nationalement : les contractuels temporaires, plus jeunes et plus en insertion, connaissent en moyenne moins d'arrêts longs.

On constate une amélioration également par rapport à 2023 où il s'établissait à 1,33 %.

S'agissant des 7 accidents de travail déclarés, dont deux accidents de trajet, il est notable de souligner qu'ils restent dans un ordre de grandeur cohérent avec des collectivités de population et d'effectifs similaires.

F. La formation

La formation constitue un levier essentiel à la fois pour l'évolution professionnelle des agents et pour le renforcement des capacités de l'établissement.

En 2024, 20,8 % des agents permanents ont suivi au moins une journée de formation, pour un total de 194 jours et un budget de 70 588 €, principalement investi auprès du CNFPT (89 %).

Les actions de formation concernent majoritairement les agents de catégorie C (57 %), suivis des catégories B (24 %) et A (20 %), avec une répartition légèrement différente selon le statut : parmi les fonctionnaires, les catégories A et B sont les plus représentées, tandis que parmi les contractuels, la catégorie B prédomine.

Ces chiffres traduisent un engagement réel des agents à se former, illustrant leur volonté de développer leurs compétences et de contribuer activement à la qualité des services.

G. Action et relation sociale

La CASUD a participé à la complémentaire santé d'une centaine d'agents pour un montant global de 31 975 €.

S'agissant de l'action sociale, la CASUD a attribué au Comité d'œuvre Sociale (COS) à hauteur de 25 000 €.

Au cours de l'année 2024, le Comité social territorial s'est réuni à quatre reprises, tandis que la formation spécialisée a tenu deux séances. Par ailleurs, l'EPCI a été concerné par une journée de grève au mois d'avril 2024, au cours de laquelle un huissier a constaté la présence de 11 agents grévistes.

Vu la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique,

Vu 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,

Considérant que la loi du 06 août 2019 susvisée a introduit un nouvel article 33-3 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, qui impose la présentation du rapport social unique à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial,

Considérant que les modalités de mise en œuvre sont définies par le décret n° 2020-1493 susvisé,

Considérant que le rapport social unique est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial qui s'est réuni le 27/11/2025,

Il est donc proposé à l'Assemblée de prendre acte de l'élaboration du rapport social unique de la CASUD au titre de l'année 2024 et de l'avis émis par les membres du Comité Social Territorial dont les pièces sont annexées à la présente.

DECISION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Le Conseil,

- prend acte de l'élaboration du rapport social unique de la CASUD au titre de l'année 2024 et de l'avis émis par les membres du Comité Social Territorial dont les pièces sont annexées à la présente,

- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de la Réunion dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

POUR EXTRAIT CONFORME,
La Secrétaire de séance,

Noëline DOMITILE

Le Président de la CASUD,

Jacquet HOARAU

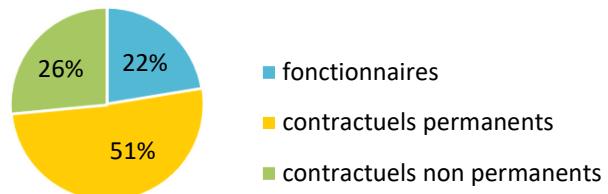
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SUD

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Réunion.

Effectifs

► **321 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 72 fonctionnaires
- > 164 contractuels permanents
- > 85 contractuels non permanents



► **63 % des contractuels permanents en CDI**

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

► **Précisions emplois non permanents**

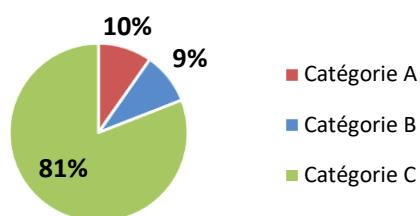
- ⇒ 94 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

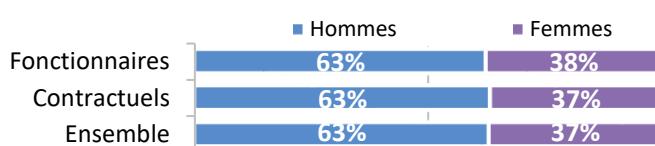
► **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	51%	35%	40%
Technique	49%	65%	60%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

► **Répartition des agents par catégorie**



► **Répartition par genre et par statut**

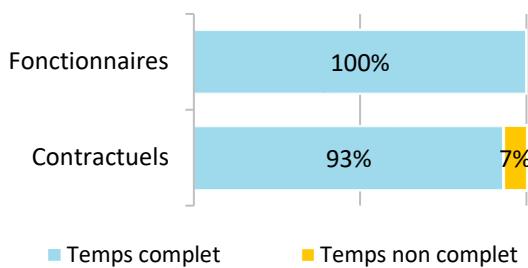


► **Les principaux cadres d'emplois**

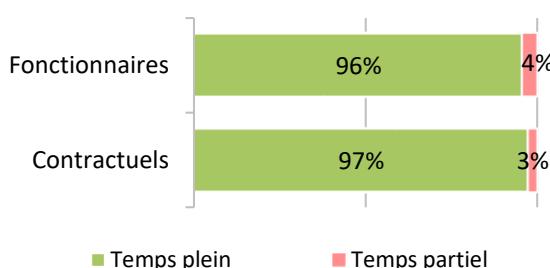
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints administratifs	29%
Rédacteurs	6%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	4%

— Temps de travail des agents permanents

► Répartition des agents à temps complet ou non complet



► Répartition des agents à temps plein et à temps partiel



► Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	0 fonctionnaires TNC	11 contractuels TNC
Technique	0%	8%
Administrative	0%	4%

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,42
Contractuels permanents	46,25
Ensemble des permanents	47,52
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	40,38

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

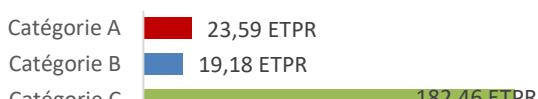
— Équivalent temps plein rémunéré

► 288,78 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 69,80 fonctionnaires
- > 155,43 contractuels permanents
- > 63,55 contractuels non permanents

525 580 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

- > 9 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en disponibilité

- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

- En 2024, 9 arrivées d'agents permanents et 14 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
241 agents	236 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	5,9%
Contractuels	↘	-5,2%
Ensemble	↘	-2,1%

- Principales causes de départ des agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	43%
Démission	14%
Départ à la retraite	14%
Mise en disponibilité	7%
Congés sans traitement	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	56%
Voie de mutation	33%
Voie de concours, sélection professionnelle	11%

* 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

- 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

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

- 30 avancements d'échelon et 3 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

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 22/12/2025
 Reçu en préfecture le 22/12/2025
 Publié le
 ID : 974-249740085-20251212-AFF05_CC121225-DE



Les charges de personnel représentent 19,83 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	62 591 295 €	Charges de personnel*	12 414 910 €	Soit 19,83 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	7 261 944 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	1 055 848 €	
IFSE :	720 750 €	1 458 873 €
CIA :	256 197 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	11 081 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	31 981 €	
SFT (<i>titulaire uniquement</i>) :	30 991 €	
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	68 316 €	58 668 €	45 969 €	35 742 €	38 566 €	24 467 €
Technique	51 703 €	58 272 €	42 615 €	38 397 €	39 463 €	23 968 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	61 417 €	58 450 €	44 707 €	37 321 €	39 062 €	24 130 €

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,54 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,75%
Contractuels sur emplois permanents	15,91%
Ensemble	14,54%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 628,75 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 emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	3 349 €	1 438 €	30%	14 911 €	4 423 €	23%	8 792 €	3 693 €	30%	19 794 €	6 645 €	25%
Catégorie B	5 215 €	2 232 €	30%	2 466 €	793 €	24%	9 704 €	1 391 €	13%	7 424 €	2 252 €	23%
Catégorie C	2 384 €	834 €	26%	1 379 €	551 €	29%	1 833 €	763 €	29%	2 056 €	778 €	27%

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

- En moyenne, 38,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

- > En moyenne, 38,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,82%	4,92%	4,89%	0,90%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,50%	8,19%	8,89%	0,90%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,50%	8,47%	9,09%	0,90%

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)
- 49,2 % 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

- 7 accidents du travail déclarés au total en 2024
- > 2,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 17 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 86 % sont en catégorie C*
- ⇒ 1 925 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour :

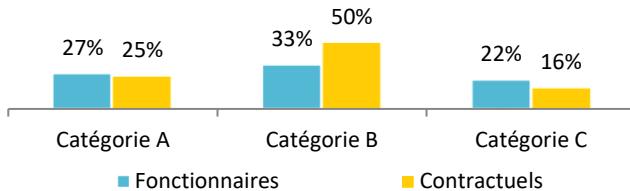
2024

Formation

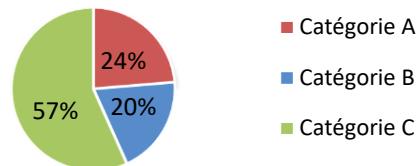
En 2024, 20,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

194 jours de formation pour 100 agents sur emploi permanent en 2024

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	89 %
Coût de la formation des apprentis	11 %

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	31 975 €
Montant moyen par bénéficiaire	254 €

Relations sociales

Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2024

Comité Social Territorial

4 réunions en 2024 dans la collectivité
2 réunions de la F3SCT

— 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

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 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.



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.