# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

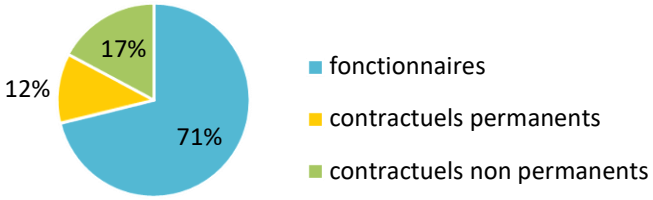
## COMMUNE DE LAVAL

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 Mayenne.

## Effectifs

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

- **> 693** fonctionnaires
- **> 114** contractuels permanents
- **> 167** contractuels non permanents




### 6 % des contractuels permanents en CDI

### Précisions emplois non permanents au 31/12

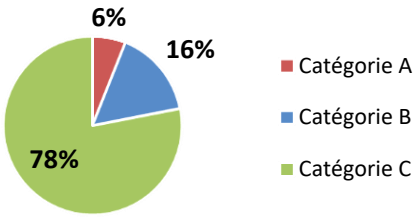
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 90 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

## Caractéristiques des agents permanents

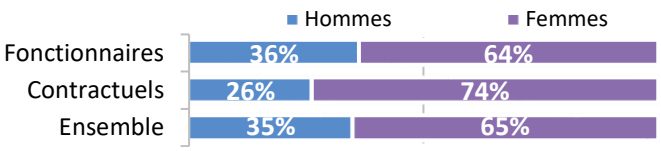
### Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|---|---|---|---|
| Administrative | 12% | 11% | 12% |
| Technique | 43% | 38% | 42% |
| Culturelle | 6% | 4% | 6% |
| Sportive | 1% | | 1% |
| Médico-sociale | 17% | 25% | 18% |
| Police | 1% | | 1% |
| Incendie | | | |
| Animation | 19% | 24% | 19% |
| **Total** | **100%** | **100%** | **100%** |

### Répartition des agents par catégorie




### Répartition par genre et par statut

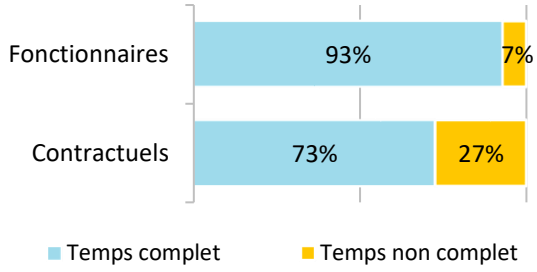



### Les principaux cadres d'emplois

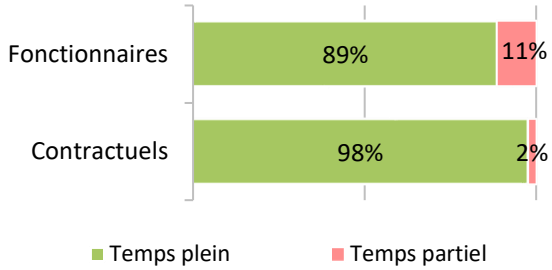
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|---|---|
| Adjoints techniques | 38% |
| Adjoints d'animation | 16% |
| Adjoints administratifs | 9% |
| Auxiliaires de puériculture | 8% |
| ATSEM | 6% |

# 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 4 filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | 49 fonctionnaires TNC | 31 contractuels TNC |
|---|---|---|
| Animation | 5% | 37% |
| Technique | 13% | 28% |
| Médico-sociale | 2% | 25% |
| Administrative | 2% | 17% |

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

2% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

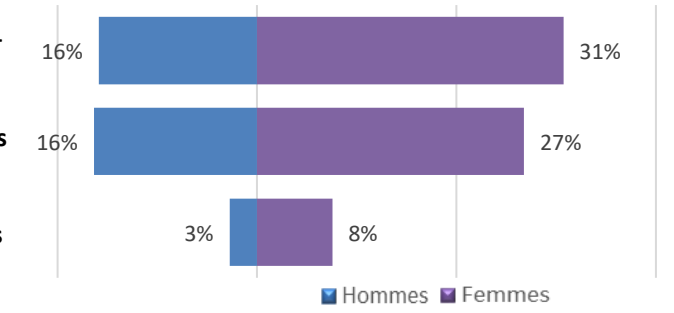
# Pyramide des âges

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

| Âge moyen* des agents permanents | |
|---|---|
| Fonctionnaires | **47,84** |
| Contractuels permanents | **40,66** |
| **Ensemble des permanents** | **46,82** |

| Âge moyen* des agents non permanents | |
|---|---|
| Contractuels non permanents | **33,07** |

**Pyramide des âges des agents sur emploi permanent**




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

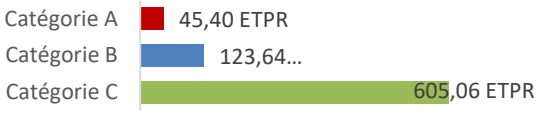
# Équivalent temps plein rémunéré

## 895,31 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

**> 674,61** fonctionnaires
**> 99,49** contractuels permanents
**> 121,21** contractuels non permanents

**1 629 464 heures travaillées rémunérées en 2025**

Répartition des ETPR permanents par catégorie




# Positions particulières

> 8 agents mis à disposition dans une autre structure
> Un agent en congés parental
> 39 agents en disponibilité
> Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
> 5 agents détachés dans une autre structure
> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

### En 2025, 124 arrivées d'agents permanents et 149 départs

*2 contractuels permanents nommés stagiaires*

**Emplois permanents rémunérés**

| Effectif physique théorique au 31/12/2024 [1] | Effectif physique au 31/12/2025 |
|---|---|
| **832 agents** | **807 agents** |

[1] *cf. page 7*

| Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025 | | |
|---|---|---|
| Fonctionnaires | ↘ | **-0,9%** |
| Contractuels | ↘ | **-14,3%** |
| **Ensemble** | ↘ | **-3,0%** |

### Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|---|---|
| Fin de contrats dont remplacants | 61% |
| Départ à la retraite | 15% |
| Mutation | 9% |
| Démission | 5% |
| Détachement | 4% |

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

| | |
|---|---|
| Remplacements (contractuels) | 42% |
| Recrutement direct | 20% |
| Arrivées de contractuels | 18% |
| Voie de mutation | 7% |
| Réintégration et retour | 7% |

** 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

### 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

### 349 avancements d'échelon et 33 avancements de grade

### 9 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

### 24 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 95,8 % femmes
dont 70,8 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2025

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

| | Hommes | Femmes |
|---|---|---|
| Sanctions 1er groupe | 2 | 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**

### 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) | 50% |
| Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral | 50% |

# Budget et rémunérations

## Les charges de personnel représentent 61,4 % des dépenses de fonctionnement

| Budget de fonctionnement* | 60 923 887 € | Charges de personnel* | 37 408 495 € | Soit 61,4 % des dépenses de fonctionnement |
|---|---|---|---|---|

** Montant global*

| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 24 691 065 € |
|---|---|
| Primes et indemnités versées : | 3 098 082 € |
| IFSE : | 2 087 998 € |
| CIA : | 0 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 185 135 € |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 210 484 € |
| SFT *(titulaire uniquement)* : | 241 245 € |
| Complément de traitement indiciaire (CTI) | 2 895 € |

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

**2 940 934 €**

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

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | 55 407 € | 50 582 € | 36 284 € | s | 31 179 € | 32 433 € |
| Technique | 41 176 € | s | 50 605 € | s | 29 975 € | 31 184 € |
| Culturelle | 44 625 € | s | 37 199 € | s | 28 947 € | s |
| Sportive | | | 36 979 € | | s | |
| Médico-sociale | 41 663 € | 28 648 € | 32 822 € | 30 085 € | 31 559 € | 33 219 € |
| Police | | | 48 814 € | | 34 990 € | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | 37 566 € | 31 072 € | 29 863 € | 29 075 € |
| **Toutes filières** | **45 376 €** | **42 300 €** | **35 532 €** | **30 900 €** | **30 256 €** | **30 880 €** |

**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 12,55 %

| Part des primes et indemnités sur les rémunérations : | |
|---|---|
| **Fonctionnaires** | **12,76%** |
| **Contractuels sur emplois permanents** | **11,09%** |
| **Ensemble** | **12,55%** |

- 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
- 7861,89 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 3570,83 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 | 8 259 € | | | 9 616 € | | | 6 670 € | | | 6 480 € | | |
| Catégorie B | 4 074 € | | | 5 688 € | | | 2 148 € | | | 2 757 € | | |
| Catégorie C | 2 015 € | | | 2 370 € | | | 989 € | | | 1 500 € | | |

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

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

### En moyenne, 33,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> **En moyenne, 9,7 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)* | **5,67%** | **1,61%** | **5,10%** | **1,21%** |
| **Taux d'absentéisme médical** *(toutes absences pour motif médical)* | **9,25%** | **2,67%** | **8,32%** | **1,75%** |
| **Taux d'absentéisme global** *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)* | **10,21%** | **3,35%** | **9,24%** | **2,08%** |

*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)
- 87,9 % 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

### 96 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 9,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 12 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.*

### 90 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 9 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- 96 % sont fonctionnaires*
- 89 % sont en catégorie C*

- 12 755 € 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

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

Coût total des formations : **6 425 €**
Coût par jour de formation : **77 €**

### 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 : **2 385 €**

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

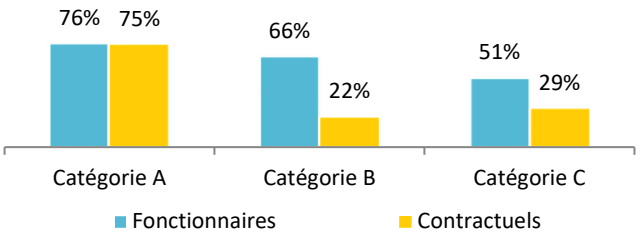
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

# Formation

## En 2025, 51,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

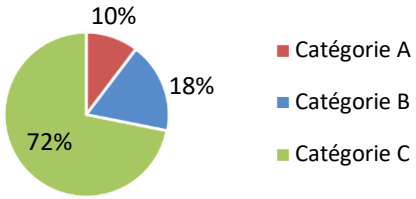
**Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2025**




377 766 € ont été consacrés à la formation en 2025

## 2 096 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 :**

**> 2,6 jours par agent**

**Répartition des dépenses de formation**

| | |
|---|---|
| CNFPT | 57 % |
| Coût de la formation des apprentis | 13 % |
| Frais de déplacement | 5 % |
| Autres organismes | 25 % |

**Répartition des jours de formation par organisme**

| | |
|---|---|
| CNFPT | 65% |
| Autres organismes | 33% |
| 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** | **50 430 €** | **162 207 €** |
| **Montant moyen par bénéficiaire** | **163 €** | **159 €** |

## L'action sociale de la collectivité

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

# Relations sociales

## Jours de grève

9 jours de grève recensés en 2025

## Comité Social Territorial

6 réunions en 2025 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

## Commissions Administratives Paritaires

3 réunions en 2025 dans la collectivité

# 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 2026* *Version 1*