

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA BALME DE SILLINGY**

**SÉANCE DU 08 DÉCEMBRE 2025 OUVERTE À 19H30**

L'an deux mille vingt-cinq, le 08 décembre, le conseil municipal de **LA BALME DE SILLINGY**, dûment convoqué le 02 décembre 2025, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie, sous la présidence de Madame le Maire, Séverine MUGNIER.

**Délibération n° 2025-066**  
**Présentation du Rapport Social Unique - Année 2024**

**Nombre de conseillers :**

En exercice : 29

Présents : 15

Votants : 22

**Présents « Groupe de la Majorité » :**

Mesdames Élisabeth BOIVIN, Élodie DONDIN, Floriane ESCOLANO, Jessica GOLAZ, Mireille LOISEAU, Séverine MUGNIER, Laetitia PERROQUIN

Messieurs Thomas BIELOKOPYTOFF, Rocco COLELLA, Stefan GENAY, Nicolas GUILLOT, Michel PASSETEMPS, Jean-Claude PEPIN, Stéphane RIALLAND, Pedram VINCENT

**Présents pour le groupe de l'opposition « Vivre et agir à La Balme » :**

(aucun)

**Absents ayant donné pouvoir :**

Monsieur Christophe GORLIER à Monsieur Rocco COLELLA

Monsieur Yannick KAWA à Madame Elisabeth BOIVIN

Madame Nolwen LENNOZ à Madame Jessica GOLAZ

Madame Virginie MATHIEU à Monsieur Jean-Claude PEPIN

Madame Charlotte PASSETEMPS à Madame Séverine MUGNIER

Madame Olivia REBOULET à Madame Elodie DONDIN

Monsieur Anthony VITTOZ à Monsieur Thomas BIELOKOPYTOFF

**Secrétaire de séance :**

Madame Élisabeth BOIVIN

**Madame Séverine MUGNIER, Maire, rapporteur, fait l'exposé suivant :**

Institué par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU) est obligatoire et doit être élaboré chaque année.

Le Rapport Social Unique permet de dresser un état des lieux de la situation du personnel dans la collectivité au 31 décembre de l'année écoulée selon une liste d'indicateurs déterminée (effectifs, temps de travail, rémunération, absentéisme, formation...).

Le Rapport Social Unique doit être présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial.

Le conseil municipal de La Balme de Sillingy,

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L231-1 à L231-4 ;

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5 ;

VU l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

VU l'avis du Comité social Territorial émis lors de sa réunion du 01/10/2025 ;

VU la synthèse du Rapport Social Unique 2024, jointe en annexe ;

VU l'exposé présenté par Madame le Maire ;

Après en avoir délibéré,

**Article unique :**

Prend acte de la présentation du rapport social unique de la collectivité portant sur l'année 2024 joint en annexe de la présente délibération.

**Après en avoir délibéré, le conseil municipal adopte à l'unanimité la délibération.**

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Le Maire certifie le caractère exécutoire de la présente délibération.

**La secrétaire de séance**  
**Élisabeth BOIVIN**



**Le Maire**  
**Séverine MUGNIER**



Délibération certifiée exécutoire compte tenu :

De sa réception en Préfecture le 11/12/2025

De sa publication le 11/12/2025

Dans les deux mois à compter de sa publication ou de sa notification, cet acte administratif est susceptible de recours devant le tribunal administratif territorialement compétent.

**Annexe à la délibération n° 2025-066**  
Présentation du Rapport Social Unique - Année 2024

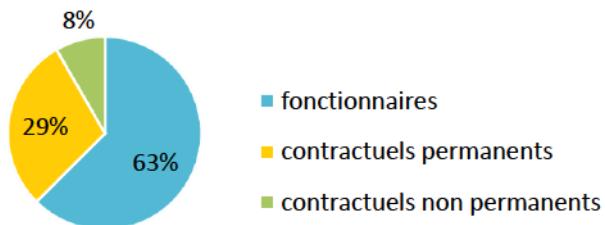
## COMMUNE DE LA BALME DE SILLINGY

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 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Haute-Savoie.

### Effectifs

→ **72 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 45 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



→ **Aucun contractuel permanent en CDI**

→ **Précisions emplois non permanents**

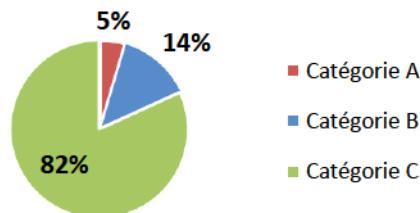
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et 8 intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

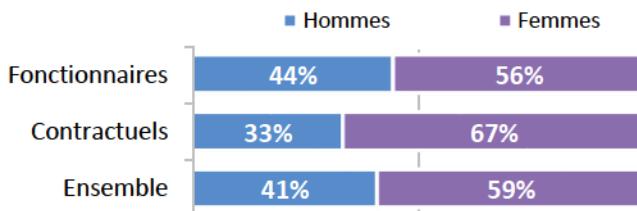
→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	19%	20%
Technique	51%	33%	45%
Culturelle	2%	5%	3%
Sportive			
Médico-sociale	4%		3%
Police	9%		6%
Incendie			
Animation	13%	43%	23%
Total	100%	100%	100%

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Répartition par genre et par statut**

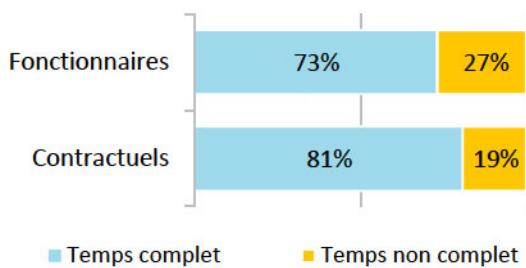


→ **Les principaux cadres d'emplois**

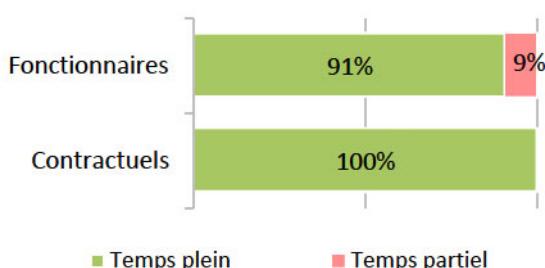
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	35%
Adjointes d'animation	21%
Adjointes administratives	9%
Rédacteurs	8%
Agents de maîtrise	6%

## — 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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	50%	
Technique	39%	57%
Animation	33%	0%

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

4% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

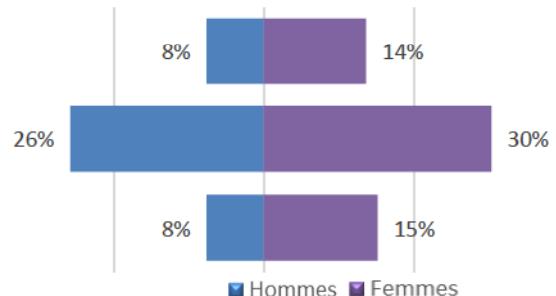
## — Pyramide des âges —

### ► En moyenne, les agents de la collectivité ont 40 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	43,72
Contractuels permanents	32,98
Ensemble des permanents	40,30
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	39,17

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 —

### ► 66,23 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 40,05 fonctionnaires
- > 20,44 contractuels permanents
- > 5,74 contractuels non permanents

120 539 heures travaillées rémunérées en 2024

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières —

> 7 agents en disponibilité

## Mouvements

- En 2024, 12 arrivées d'agents permanents et 17 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
71 agents	66 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	7,1%
Contractuels	↘	-27,6%
Ensemble	↘	-7,0%

### Fin de contrats remplacants

Démission

Mise en disponibilité

Mutation

Départ à la retraite

## Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

- 17 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	2	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> 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 2024)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

## Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 11/12/2025

Reçu en préfecture le 11/12/2025

Publié le 11/12/2025

ID : 074-217400266-20251208-DEL\_2025\_066-DE



### ► Les charges de personnel représentent 52,16 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	5 598 883 €	<b>Charges de personnel*</b>	2 920 186 €	<b>Soit 52,16 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>				

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>1 861 237 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>
Primes et indemnités versées :	330 935 €	
IFSE :	300 741 €	144 814 €
CIA :	12 572 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	7 953 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 070 €	
Supplément familial de traitement :	14 635 €	
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	s	s	36 169 €	s	31 518 €	s
Technique	s			s	28 570 €	24 782 €
Culturelle					s	s
Sportive						
Médico-sociale					s	s
Police			s		33 730 €	
Incendie						
Animation			s		28 097 €	25 278 €
Toutes filières	s	s	39 476 €	36 653 €	29 334 €	25 384 €

\*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 17,78 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	<b>19,68%</b>
Contractuels sur emplois permanents	<b>13,41%</b>
Ensemble	<b>17,78%</b>

⇒ 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

⇒ 353,99 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				s	s		s					
Catégorie B	9 734 €	167 €	2%	9 970 €	313 €	3%	s	s		s		
Catégorie C	4 027 €	330 €	8%	3 966 €	227 €	5%	2 267 €	52 €	2%	2 401 €	36 €	1%

\*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

## Absences

- En moyenne, 29,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

- > En moyenne, 29,3 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)	8,02%	3,54%	6,60%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,02%	3,54%	6,60%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,21%	3,55%	6,72%	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)
- 34,9 % des agents permanents ayant été absents 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

- 8 accidents du travail déclarés au total en 2024
- > 8 accidents du travail pour 72 agents en position d'activité au 31 décembre 2024
- > En moyenne, 16 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.

### 5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C

## Prévention et risques professionnels

- ASSISTANT DE PRÉVENTION  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- FORMATION  
8 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
Coût total des formations : 8 352 €  
Coût par jour de formation : 1 044 €
- 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

Dernière mise à jour :

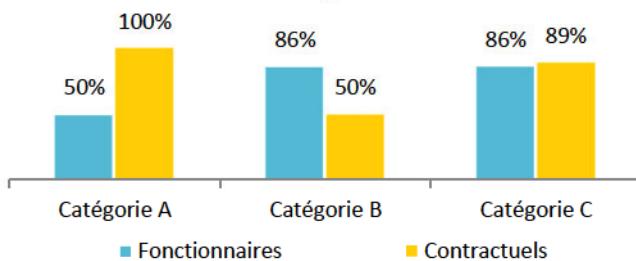
2024

## Formation

- En 2024, 84,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

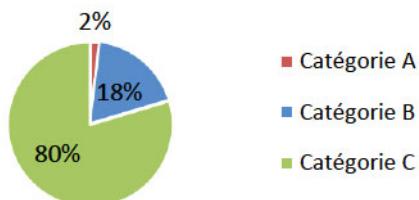
- 157 jours d'formation pour 1 000 agents sur emploi permanent en 2024

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



- 33 537 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	47 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Frais de déplacement	18 %
Autres organismes	31 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	76%
Autres organismes	19%
Interne à la collectivité	4%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

- L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	6 025 €	4 639 €
Montant moyen par bénéficiaire	301 €	290 €

## Relations sociales

- Jours de grève

7 jours de grève recensés en 2024

- Comité Social Territorial

3 réunions en 2024 dans la collectivité

## — 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 2024 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.