

**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.

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



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



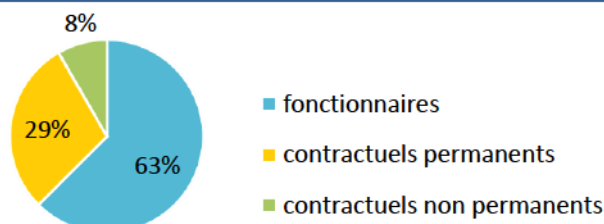
COMMUNE DE LA BALME DE SILLINGY

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

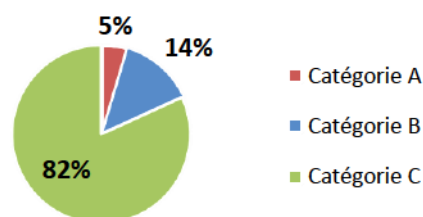
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et 8 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

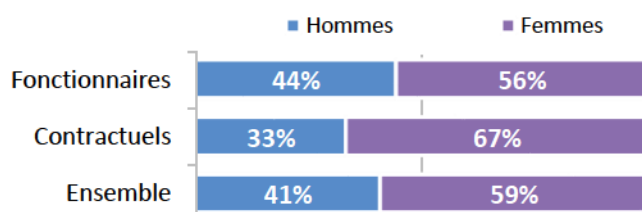
➔ Répartition par filière et par statut

| 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

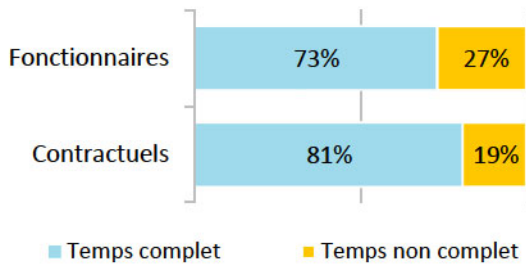


➔ Les principaux cadres d'emplois

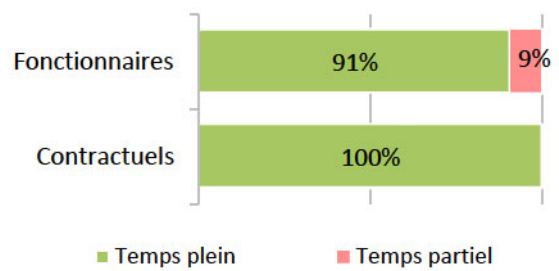
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 35% |
| Adjoints d'animation | 21% |
| Adjoints administratifs | 9% |
| Rédacteurs | 8% |
| Agents de maîtrise | 6% |

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents 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

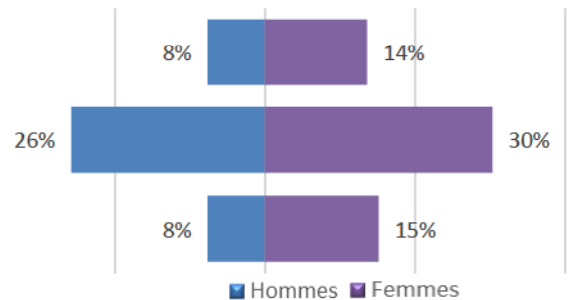
4% des hommes à temps partiel
 8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 40 ans

| Âge moyen* des agents permanents | | |
|--|-------|----------------|
| Fonctionnaires | 43,72 | de 50 ans et + |
| Contractuels permanents | 32,98 | |
| Ensemble des permanents | 40,30 | |
| Âge moyen* des agents non permanent | | de - de 30 ans |
| Contractuels non permanents | 39,17 | |

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 Equivalent 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

| | |
|-------------|------------|
| Catégorie A | 3,50 ETPR |
| Catégorie B | 8,91 ETPR |
| Catégorie C | 48,08 ETPR |

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 1 | Effectif physique au 31/12/2024 |
|--|------------------------------------|
| 71 agents | 66 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

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

➔ Principales causes de départs permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 53% |
| Démission | 24% |
| Mise en disponibilité | 6% |
| Mutation | 6% |
| Départ à la retraite | 6% |

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|--------------------------|-----|
| Arrivées de contractuels | 58% |
| Réintégration et retour | 25% |
| Voie de mutation | 17% |

* 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

➔ 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 ^{er} groupe | 2 | 0 |
| Sanctions 2 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 3 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 4 ^{ème} 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

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

| | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------|-------------|---|---|
| Budget de fonctionnement* | 5 598 883 € | Charges de personnel* | 2 920 186 € | ➔ | Soit 52,16 % des dépenses de fonctionnement |
| * Montant global | | | | | |

| | | | |
|---|-------------|---|-----------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 1 861 237 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 144 814 € |
| Primes et indemnités versées : | 330 935 € | | |
| IFSE : | 300 741 € | | |
| 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 | 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 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 17,78 %

| | | |
|---|--------|--|
| Part des primes et indemnités sur les rémunérations : | | ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA |
| Fonctionnaires | 19,68% | ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire |
| Contractuels sur emplois permanents | 13,41% | ➔ 353,99 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024 |
| Ensemble | 17,78% | ➔ 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 | | | 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 appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

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

> En moyenne, 10,3 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

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

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.

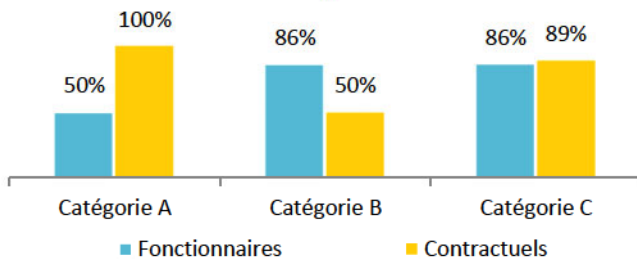
5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 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

Formation

- ➔ En 2024, 84,8% 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 2024



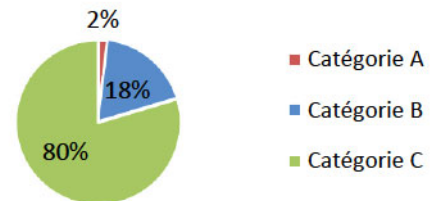
- ➔ 33 537 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

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

- ➔ 157 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent 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 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

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

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

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.



DONNÉES SOCIALES 2023
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 : juillet 2025

Version 1