SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

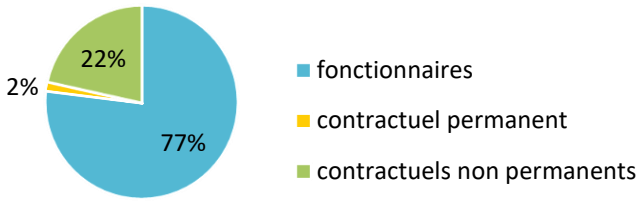
COMMUNE DE NISSAN-LEZ-ENSERUNE

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 l'Hérault.

Effectifs

65 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

> 50 fonctionnaires
> 1 contractuel permanent
> 14 contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents au 31/12

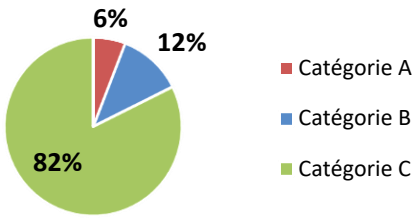
- 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 86 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

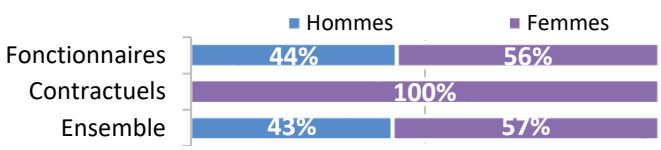
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%		18%
Technique	46%		45%
Culturelle	4%	100%	6%
Sportive			
Médico-sociale	4%		4%
Police	6%		6%
Incendie			
Animation	22%		22%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

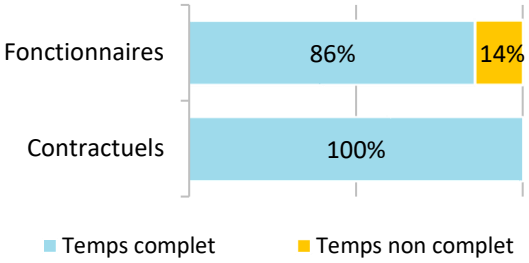


Les principaux cadres d'emplois

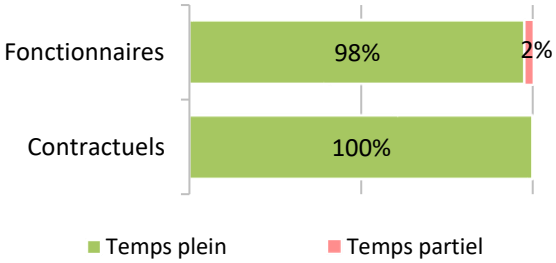
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints d'animation	20%
Adjoints administratifs	12%
Agents de maîtrise	8%
Attachés	4%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	7 fonctionnaires TNC	0 contractuels TNC
Administrative	22%	
Animation	18%	
Technique	13%	

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**45,40**
Contractuel permanent	**de 20 à 25**
Ensemble des permanents	**44,95**

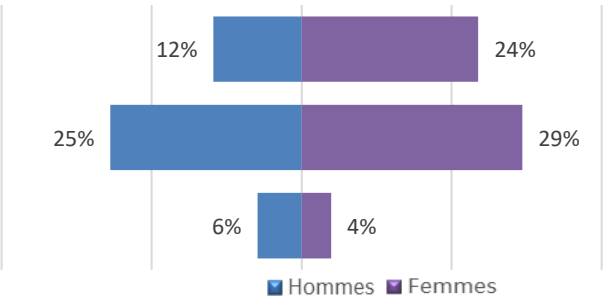
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	**41,79**

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*

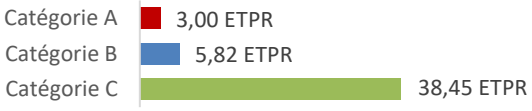
Équivalent temps plein rémunéré

59,83 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

> 46,72 fonctionnaires
> 0,55 contractuel permanent
> 12,56 contractuels non permanents

108 891 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

En 2025, 5 arrivées d'agents permanents et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 [1]	Effectif physique au 31/12/2025
49 agents	**51 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025		
Fonctionnaires	↗	**2,0%**
Contractuel	↗	**1 agent**
Ensemble	↗	**4,1%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	67%
Mutation	33%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	80%
Remplacements (contractuels)	20%

** 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

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

Aucun lauréat d'un examen professionnel

1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

25 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

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

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 58,77 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 290 301 €	Charges de personnel*	2 521 387 €	Soit 58,77 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 376 936 €
Primes et indemnités versées :	199 909 €
IFSE :	137 629 €
CIA :	16 451 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	15 283 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 498 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	17 209 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

305 894 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 667 €		s		27 231 €	s
Technique	s		34 232 €		26 736 €	s
Culturelle			s	s	s	
Sportive						
Médico-sociale					s	
Police			s		30 840 €	
Incendie						
Animation			s		25 857 €	s
Toutes filières	**45 159 €**		**36 057 €**	**s**	**26 899 €**	**s**

**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 14,52 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**14,60%**
Contractuels sur emplois permanents	**7,17%**
Ensemble	**14,52%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 474,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 466 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	s	s		5 880 €	576 €	*9%*						
Catégorie B	4 984 €	610 €	*11%*	5 790 €	483 €	*8%*						
Catégorie C	2 578 €	342 €	*12%*	2 421 €	292 €	*11%*						

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

Absences

En moyenne, 31,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2025**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**6,89%**	**0,00%**	**6,75%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**8,60%**	**0,00%**	**8,43%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**9,22%**	**0,00%**	**9,04%**	**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)
- 38,3 % 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

4 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 4 accidents du travail pour 65 agents en position d'activité au 31 décembre 2025

> En moyenne, 23 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.

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C
- 1 342 € 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

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

Coût total des formations : **704 €**
Coût par jour de formation : **59 €**

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

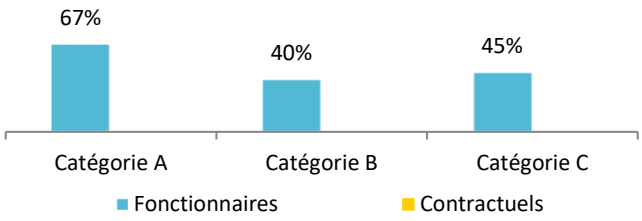
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2025

Formation

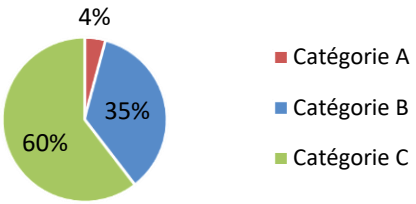
En 2025, 45,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



96 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 :

> 1,9 jour par agent

27 631 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Frais de déplacement	12 %
Autres organismes	36 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	**3 980 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**108 €**

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

59 jours de grève recensés en 2025

Comité Social Territorial

4 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 : octobre 2026 *Version 1*