

Département de
Maine et Loire

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE LONGUÉ-JUMELLES**

Séance du 8 Décembre 2025

L'an deux mil vingt-cinq, le huit décembre à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal de cette Commune régulièrement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire au nombre prescrit par la Loi, à la Mairie, sous la présidence de Monsieur Frédéric MORTIER, Maire.

Présents : Mmes et MM. MORTIER Frédéric - PEHU Nicole - LEFEBVRE Sylvain - PLOQUIN Nathalie - PEGE Patrice - LEROUX Laëtitia - NIORE Yann - DELAUNAY Marie-Thérèse - LEGENDRE Jean-Pierre - LE COQ Sylviane - LABUSSIÈRE Gilles - RICHARD Françoise - CHAUSSERAIS Samuel - RICOU Michel - DUPUIS Alain - RAPICAULT Cynthia - MABILLEAU Danièle - ROGEREAU Monique - TOUATI Karim - MARIONNEAU Jean-Noël - RUEL Guyène - BOUDIN Maryvonne - JOUBARD Jean-Pierre

Absents excusés :
GUILLET Véronique donne pouvoir à PLOQUIN Nathalie
LHERMITEAU Perrine donnant pouvoir à LEFEBVRE Sylvain
MORAND Edgar donnant pouvoir à MORTIER Frédéric
SCHOUBERT Odette donnant pouvoir à RUEL Guyène
MANCEAU Nathalie
GABILLER Christophe

Mme PLOQUIN Nathalie a été désignée secrétaire de séance.

Date de la convocation : 01/12/2025
Date d'affichage : 12/12/2025
Nombre de Conseillers en exercice : 29
Nombre de Conseillers présents : 23

Objet : Ressources Humaines – rapport social unique 2024 - (12/2025-13)

Conformément à l'article L231-4 du code général de la fonction publique, après présentation au Comité Social Territorial le 28/11/2025,

Le rapport social unique 2024 présente les données issues de la base de données sociales ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social Territorial (CST) ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Sur présentation de Monsieur LEFEBVRE, Adjoint au Maire en charge des Ressources Humaines,

Envoyé en préfecture le 12/12/2025

Reçu en préfecture le 12/12/2025

Publié le

ID : 049-214901803-20251208-12_2025_13-DE



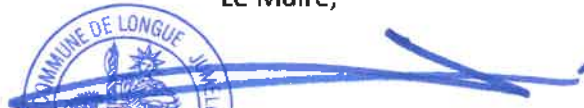
L'assemblée prend acte du présent rapport.

Pour extrait certifié conforme,
Le Secrétaire de séance,



N. PLOQUIN

Le Maire,



F. MORTIER

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

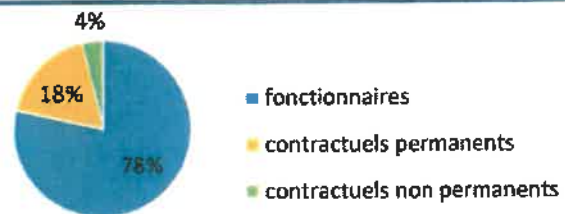
COMMUNE DE LONGUE-JUMELLES

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 Maine-et-Loire.

Effectifs

79 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 62 fonctionnaires
- > 14 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

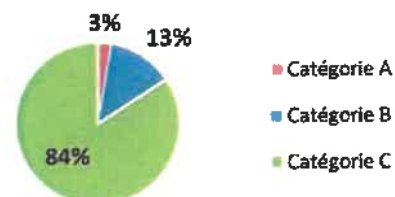
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

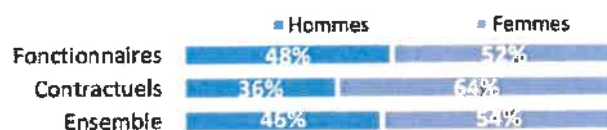
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	14%	21%
Technique	63%	64%	63%
Culturelle		14%	3%
Sportive	3%		3%
Médico-sociale	8%	7%	8%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	2%		1%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

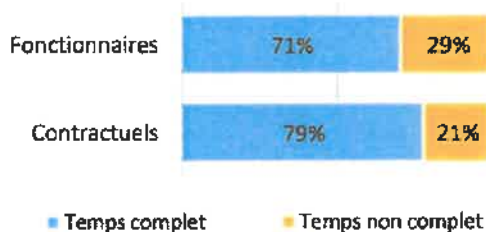


Les principaux cadres d'emplois

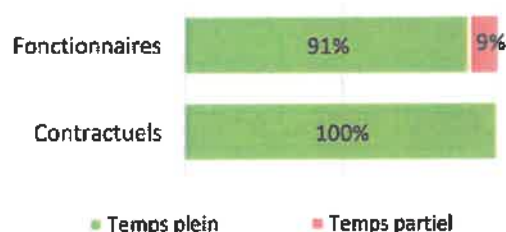
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	53%
Adjoints administratifs	12%
Rédacteurs	8%
ATSEM	8%
Agents de maîtrise	5%

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



La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	100%	0%
Technique	26%	33%
Sportive	26%	33%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

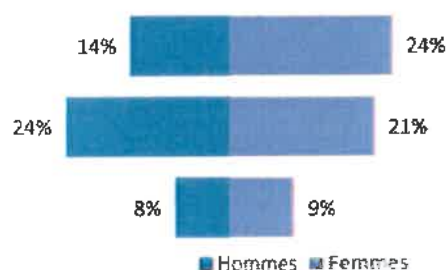
0% des hommes à temps partiel
19% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,10
Contractuels permanents	33,57
Ensemble des permanents	44,61
de 50 ans et +	
de 30 à 49 ans	
de - de 30 ans	
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	45,83

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

71,79 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 57,67 fonctionnaires
- > 12,83 contractuels permanents
- > 1,29 contractuel non permanent

130 658 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,00 ETPR
Catégorie B	9,38 ETPR
Catégorie C	59,12 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

En 2024, 18 arrivées d'agents permanents et 16 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
74 agents	76 agents

¹ cf page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires		-3,1%
Contractuels		40,0%
Ensemble		2,7%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	63%
Mutation	25%
Départ à la retraite	13%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	67%
Arrivées de contractuels	33%

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

25 avancements d'échelon et 9 avancements de grade

4 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 50,24 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 687 733 €	Charges de personnel*	2 857 585 €	➔	Soit 50,24 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 968 315 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	258 500 €		29 631 €
IFSE :	231 930 €		
CIA :	12 625 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	29 561 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	11 197 €		
Supplément familial de traitement :	20 744 €		
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		31 744 €	s	27 362 €	s
Technique	s		34 605 €	s	25 899 €	25 496 €
Culturelle						s
Sportive			s		s	
Médico-sociale					29 872 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation				s	s	
Toutes filières	s		33 028 €	s	26 503 €	25 472 €

* Le tableau statistique est placé en annexe 2 à l'PR

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,13 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	13,02%
Contractuels sur emplois permanents	13,63%
Ensemble	13,13%

- ☐ 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
- ☐ 1969,54 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ☐ 2145,27 heures complémentaire réalisée et rémunérée en 2024

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emplois 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	4 007 €	343 €	8%	7 124 €	583 €	8%	s	s		s		
Catégorie C	2 685 €	166 €	6%	2 796 €	84 €	3%	2 402 €	55 €	2%	2 547 €	177 €	7%

* Le tableau statistique est placé en annexe 2 à l'PR

Absences

- En moyenne, 31,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

- En moyenne, 15,6 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)	5,45%	4,27%	5,23%	0,91%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,68%	4,27%	7,87%	0,91%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et outre)	9,04%	6,85%	8,63%	1,00%

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)
- 28,3 % 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

- 9 accidents du travail déclarés au total en 2024
- 9 accidents du travail pour 79 agents en position d'activité au 31 décembre 2024
- En moyenne, 37 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

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C
- 1 028 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

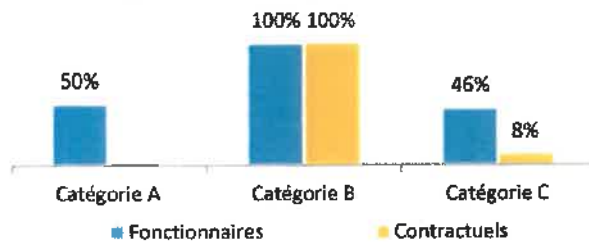
Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
 - FORMATION**
33 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
Coût total des formations : 5 089 €
Coût par jour de formation : 154 €
 - 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 : 2022

Formation

- En 2024, 47,4% 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 2024



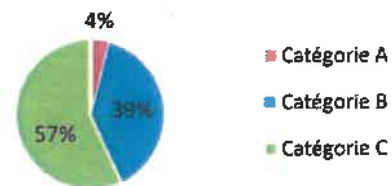
- 28 413 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation



- 202 jours de formation suivis 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 :
> 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	3 700 €
Montant moyen par bénéficiaire	116 €

- L'action sociale de 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

Aucun jour de grève recensé 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 comptabilisées 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.