

Département des Hauts-de-Seine
VILLE DE FONTENAY-AUX-ROSES

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE ORDINAIRE DU 18 DÉCEMBRE 2025

NOMBRE DE MEMBRES

Composant le Conseil : 35

En exercice : 35

Présents : 27

Représentés : 6

PREND ACTE

OBJET : Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2024

L'An deux mille vingt-cinq, le dix-huit décembre à dix-neuf heures et trente minutes, le Conseil municipal de la commune de Fontenay-aux-Roses, légalement convoqué le douze décembre, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de M. Laurent VASTEL, Maire.

Etaient présents : VASTEL Laurent, REIGADA Gabriela, GALANTE-GUILLEMINOT Muriel, RENAUX Michel, BULLET Anne, DELERIN Jean-Luc, BEKIARI Despina, CHAMBON Emmanuel, ANTONUCCI Claudine, CONSTANT Pierre-Henri, ROUSSEL Philippe, MERCIER Anne-Marie, BOUCLIER Arnaud, SAUCY Nathalie, LECUYER Sophie, PORTALIER-JEUSSE Constance, GABRIEL Jacky, COLLET Cécile, KARAJANI Claire, MERLIER Thérèse, GAGNARD Françoise, SOMMIER Jean-Yves, MERGY Gilles, GOUDA Sonia, BROBECKER Astrid, POGGI Léa-Iris, LE FUR Pauline, Conseillers municipaux,

lesquels forment la majorité des Membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Absents représentés :

M. LAFON Dominique	pouvoir à	M. ROUSSEL Phillippe
Mme RADAORISOA Véronique	pouvoir à	M. VASTEL Laurent
M. BERTHIER Etienne	pouvoir à	Mme ANTONUCCI Claudine
Mme KEFIFA Zahira	pouvoir à	Mme COLLET Cécile
M. KATHOLA Pierre	pouvoir à	M. SOMMIER Jean-Yves
M. MESSIER Maxime	pouvoir à	Mme BROBECKER Astrid

Absents : M. LE ROZES Estéban, M. HOUCINI Mohamed.

Le Président ayant ouvert la séance, il est procédé, conformément à l'article L 2121-15 du Code précité, à l'élection d'un Secrétaire : Mme Anne-Marie MERCIER est désignée pour remplir ces fonctions.

Le Conseil,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L.231-1,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

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

Considérant l'avis du comité social territorial du 4 décembre 2025,

Le Rapporteur entendu,

Après en avoir délibéré,

PREND ACTE

Article 1 : de la présentation du rapport social unique (RSU) sur la base des données 2024,

Article 2 : dit que la présente délibération sera publiée sur le site internet de la ville de Fontenay-aux-Roses, et qu'elle pourra être contestée par la voie d'un recours gracieux ou par la voie d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise (2-4 bd de l'Hautil BP 30322, 95027 CERGY PONTOISE CEDEX) dans un délai de 2 mois suivant sa publicité.

Article 3 : ampliation de la présente délibération sera transmise à :

- M. le Préfet des Hauts-de-Seine

Fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits,
Et ont signé le Maire et la secrétaire de séance

La secrétaire de séance
Mme MERCADIER



POUR EXTRAIT CONFORME
Le Maire
Laurent VASTEL


Certifié exécutoire

Compte tenu de la réception en préfecture le :

Publication/Affichage le :

Pour le Maire par délégation

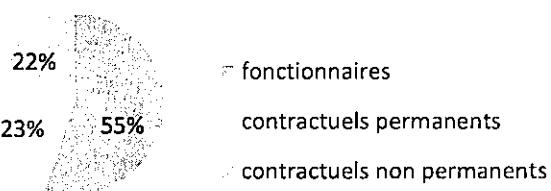
La Directrice du pôle Administratif et Affaires Générales

COMMUNE DE FONTENAY AUX ROSES

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.fr des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs**581 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

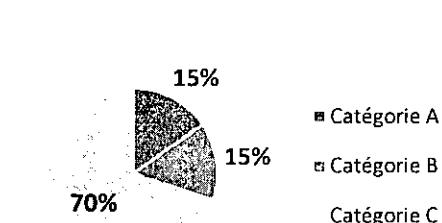
- > 320 fonctionnaires
- > 133 contractuels permanents
- > 128 contractuels non permanents

**18 % des contractuels permanents en CDI****3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité****Précisions emplois non permanents**

- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 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****Répartition des agents par catégorie**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	20%	24%
Technique	38%	41%	39%
Culturelle	0%		0%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	21%	32%	24%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	11%	5%	9%
Total	100%	100%	100%

**Répartition par genre et par statut****Les principaux cadres d'emplois**

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints administratifs	14%
Agents sociaux	9%
Adjoints d'animation	7%
Auxiliaires de puériculture	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

Fonctionnaires 100%

Fonctionnaires 97% 3%

Contractuels 87% 13%

Contractuels 99% 1%

Temps complet Temps non complet

Temps plein Temps partiel

Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	0 fonctionnaires TNC	17 contractuels TNC
Médico-sociale	0%	38%
Technique	0%	2%

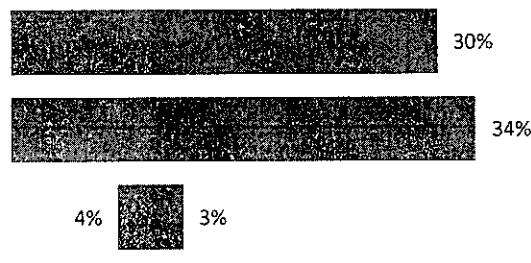
1% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges —

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,13
Contractuels permanents	41,30
Ensemble des permanents	46,83
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	38,16

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



■ Hommes ■ Femmes

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

— Équivalent temps plein rémunéré —

509,33 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 310,22 fonctionnaires
- > 147,21 contractuels permanents
- > 51,90 contractuels non permanents

926 981 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	 69,87 ETPR
Catégorie B	 67,54 ETPR
Catégorie C	 320,02 ETPR

— Positions particulières —

- > 9 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > 27 agents en disponibilité

- > 4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 5 agents détachés au sein de la collectivité
- > 5 agents détachés dans une autre structure
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2024, 74 arrivées d'agents permanents et 32 départs

14 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
411 agents	453 agents
¹ cf. page 7	

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	6,7%
Contractuels	↗	19,8%
Ensemble	↗	10,2%

¹ cf. page 7

Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	28%
Démission	19%
Fin de contrats dont remplaçants	13%
Départ à la retraite	13%
Mise en disponibilité	9%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	42%
Remplacements (contractuels)	20%
Voie de mutation	19%
Réintégration et retour	9%
Voie de détachement	5%

* effectifs permanents

(effectif théorique d'après les 31/12/2023 et 31/12/2024 - effectif théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(effectif théorique rémunéré au 31/12/2024)

Évolution professionnelle

3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

151 avancements d'échelon et
13 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	2
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 2024)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	50%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	50%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 54,37 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	42 856 371 €	Charges de personnel*	23 299 786 €	Soit 54,37 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	14 872 791 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	3 862 030 €	1 152 225 €
IFSE :	1 937 153 €	
CIA :	192 256 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	333 251 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	76 108 €	
SFT (<i>titulaire uniquement</i>) :	115 093 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	2 895 €	

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	55 131 €	39 788 €	43 654 €	24 360 €	33 706 €	26 413 €
Technique	56 697 €	\$	\$	26 676 €	31 609 €	22 633 €
Culturelle	\$					
Sportive	\$		32 219 €	29 736 €		
Médico-sociale	42 977 €	32 106 €	34 181 €	30 092 €	31 249 €	19 270 €
Police					47 192 €	
Incendie						
Animation			37 678 €	21 531 €	32 687 €	28 034 €
Toutes filières	49 594 €	36 344 €	37 831 €	26 792 €	32 742 €	22 657 €

Les seuils statutaires n'ont pas été appliqués en dessous de 100%.

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 25,97 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	27,27%
Contractuels sur emplois permanents	22,35%
Ensemble	25,97%

⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 16599,98 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ 7,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

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

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	10 193 €	797 €	7%	15 680 €	905 €	5%	7 793 €	385 €	5%	7 840 €	274 €	3%
Catégorie B	6 169 €	587 €	9%	9 961 €	468 €	4%	4 537 €	524 €	10%	5 077 €	255 €	5%
Catégorie C	3 178 €	430 €	12%	3 201 €	447 €	12%	2 028 €	294 €	13%	1 994 €	180 €	8%

Les seuils statutaires n'ont pas été appliqués en dessous de 100%.

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

Absences

En moyenne, 27,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,6 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)	6,03%	2,37%	4,96%	0,66%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,65%	2,37%	6,10%	0,66%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,84%	4,14%	7,46%	0,70%

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)

89,8 % 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

34 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 5,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 85 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

FORMATION

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

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.

45 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 84 % sont en catégorie C*
- > 126 038 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

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 : 42 694 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

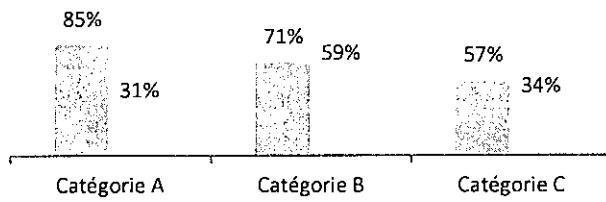
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

En 2024, 54,5% 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



181 358 € ont été consacrés à la formation en 2024

950 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 :

> 2,1 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	74 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	24 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	90%
Autres organismes	8%
Interne à la collectivité	1%

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	11 872 €	45 854 €
Montant moyen par bénéficiaire	97 €	178 €

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

154 jours de grève recensés en 2024

Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

— 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

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 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.