



COMMUNE DE BANYULS-sur-MER

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du mardi 25 novembre 2025 à 18h00

Délibération n° 088/nove/2025

Présentation du rapport social unique (RSU) pour l'année 2024

L'an 2025, le 25 novembre à 18h00, le Conseil Municipal de la Commune de Banyuls-sur-Mer, régulièrement convoqué, s'est réuni en session ordinaire dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Jean-Michel SOLÉ, Maire.

Présents : Jean-Michel SOLÉ, Anne MAURAN, Guy VINOT, Olivier CAPELL, Sandrine COUSSANES, Marie-José GRASA, Olivier LACAZE, Guillaume BLAVETTE, Josette MONTÉ, Maria Joséfa DIAZ, Gérard PETYT, Annabel BASIL, Didier BURGKAM, Renée SALVAT, Catherine ADELL, Aurore VALENZUELA, Emmanuelle FRADET, Myriam NOGUES, Ghislaine BALLESTE, Marie-Françoise SANCHEZ

Absents excusés ayant donné procuration : Marie-Clémentine HERRE pouvoir à Olivier CAPELL, Alexandre ORTIZ--BODIOU pouvoir à Jean-Michel SOLÉ, Marc MARTI pouvoir à Marie-Françoise SANCHEZ, Fabrice VIGINIER pouvoir à Anne MAURAN

Absents : Evelyne CANOVAS, Stéphan BOADA, Cédric CASTELLAR

Effectif : 27

Quorum : 14

Présents : 20 ; Absents excusés ayant donné procuration : 4 ; Absents : 3

Les conseillers présents représentant la majorité des membres en exercice, il a été procédé à la nomination de **Marie-José GRASA**, secrétaire de séance.



Vu les articles L.231-1 à L.231-4 du Code général des collectivités territoriales ;
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 fixant les conditions de mise en œuvre du Rapport Social Unique (RSU) ;
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 le RSU pour l'année 2024, ci-annexé ;
Vu l'avis favorable de la Commission n°6 du 17 novembre 2025 ;
Vu l'avis du Comité Social Territorial réuni le 03 novembre 2025 ;

Cet acte peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de Monsieur le Maire ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Montpellier par courrier ou par saisine dématérialisée, via l'application « Têlêrecours citoyen » accessible depuis le site internet www.telerecours.fr; dans un délai de 2 mois à compter de sa publication.

Considérant la présentation synthétique des données assurées auprès du Comité Social Territorial ;

Considérant que le maire est tenu de présenter chaque année au conseil municipal un Rapport Social Unique (RSU) ;

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée que la loi de transformation de la fonction publique a initié la création du Rapport Social Unique (RSU). Ce rapport désormais annuel remplace, depuis le 1^{er} janvier 2021, le bilan social que les collectivités devaient préalablement établir tous les deux ans. Outil de dialogue social, le RSU permet d'obtenir une photographie à un instant précis de la collectivité et a vocation d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité.

Le décret du 30 novembre 2020 susvisé fixe les conditions de mise en œuvre du RSU. Chaque collectivité est tenue de renseigner une base de données sociales dématérialisée mise à disposition par les centres de gestion afin de collecter les données nécessaires à l'élaboration du RSU.

A l'issue de la parution, début 2022, de l'arrêté susvisé déterminant, pour la fonction publique territoriale, la liste des indicateurs du RSU, les centres de gestion et les éditeurs de logiciel ont réalisé le développement informatique nécessaire à la prise en compte des nouvelles données. Le RSU, au titre de l'année 2024, a été réalisé avec l'outil élaboré par le Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales et a été présenté au Comité Social Territorial réuni le 03 novembre 2025.

Monsieur le Maire le présente à son tour au Conseil Municipal, conformément à la réglementation.

Le Conseil Municipal, ouï l'exposé du Rapporteur et décide :

- **de prendre acte** du Rapport Social Unique (RSU) pour l'année 2024, ci-annexé ;
- **de dire** que la présente délibération :
 - est transmise au représentant de l'Etat ;
 - est publiée conformément aux règles en vigueur.

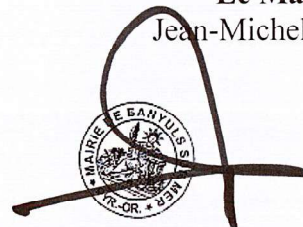
Ainsi fait et délibéré en Mairie, les jour, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,

La secrétaire de séance
Marie-José GRASA



Le Maire
Jean-Michel SOLÉ



Cet acte peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de Monsieur le Maire ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Montpellier par courrier ou par saisine dématérialisée, via l'application « Télérecours citoyen » accessible depuis le site internet www.telerecours.fr, dans un délai de 2 mois à compter de sa publication.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 28/11/2025
Reçu en préfecture le 28/11/2025
Publié le 1er Décembre 2025
ID : 066-216600163-20251125-088_NOVE_2025-DE

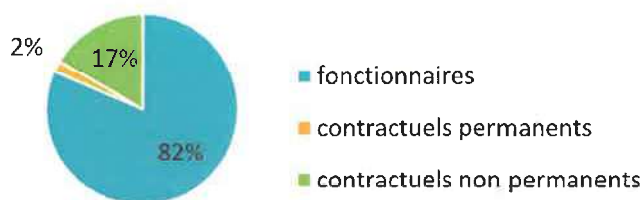
COMMUNE DE BANYULS-SUR-MER

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 des Pyrénées-Orientales.

Effectifs

103 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 84 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 17 contractuels non permanents



1 contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

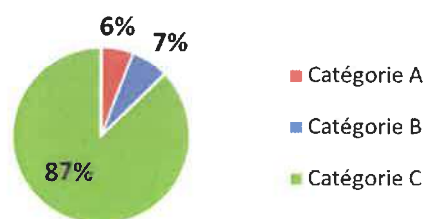
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 94 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

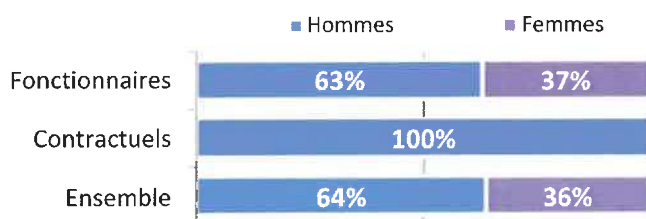
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%		23%
Technique	69%	100%	70%
Culturelle			
Sportive	1%		1%
Médico-sociale			
Police	6%		6%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

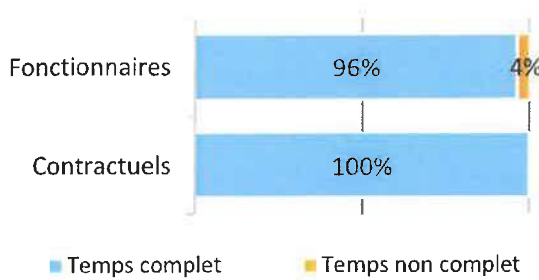


Les principaux cadres d'emplois

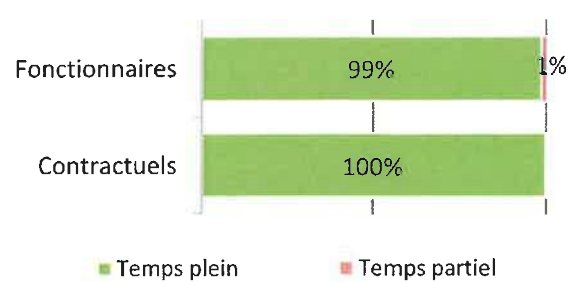
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	41%
Agents de maîtrise	26%
Adjointes administratifs	16%
Attachés	3%
Rédacteurs	3%

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
Technique	5%	0%

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 48 ans

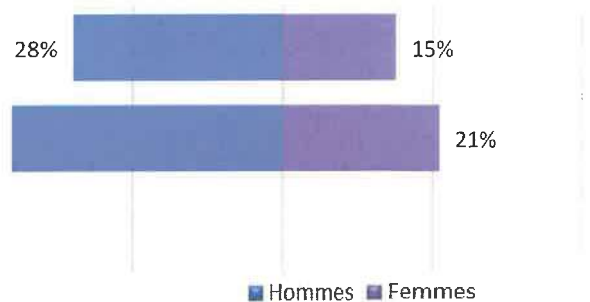
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,63
Contractuels permanents	37,50
Ensemble des permanents	48,37
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	40,15

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

106,87 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 87,52 fonctionnaires
- > 2,00 contractuels permanents
- > 17,35 contractuels non permanents

194 503 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,19 ETPR
Catégorie B	5,57 ETPR
Catégorie C	77,76 ETPR

Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 5 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

En 2024, 2 arrivées d'agents permanents et 9 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
93 agents	86 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-6,7%
Contractuels	↘	-33,3%
Ensemble	↘	-7,5%

Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	56%
Mise en disponibilité	22%
Départ à la retraite	22%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	100%
------------------	------

* 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

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

50 avancements d'échelon et 18 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 1 ^{er} groupe	1	1
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)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 50,61 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 815 580 €	Charges de personnel*	4 461 312 €	➔	Soit 50,61 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 757 369 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	426 446 €
Primes et indemnités versées :	522 341 €		
IFSE :	354 128 €		
CIA :	92 853 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	8 110 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 086 €		
Supplément familial de traitement :	21 860 €		
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	58 856 €		38 654 €		31 254 €	
Technique	s	s		s	28 008 €	
Culturelle						
Sportive					s	
Médico-sociale						
Police			40 614 €		21 614 €	
Incendie						
Animation						
Toutes filières	57 546 €	s	39 511 €	s	28 402 €	

*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 18,94 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,78%
Contractuels sur emplois permanents	25,29%
Ensemble	18,94%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 171,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ 310,32 heures complémentaires réalisées et rémunérées 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	20 073 €	1 962 €	9%	15 239 €	1 820 €	11%	s			s		
Catégorie B	s	s		5 020 €	496 €	9%	s			s		
Catégorie C	3 033 €	1 020 €	25%	2 743 €	1 009 €	27%						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 48,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2024

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,27%	0,00%	6,12%	4,16%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,28%	0,00%	12,97%	4,16%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,65%	0,14%	13,33%	4,27%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupements 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)

➔ 36,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 17 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 16,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 72 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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 705 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
42 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 6 165 €

Coût par jour de formation : 147 €

➔ **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 : 1 987 €

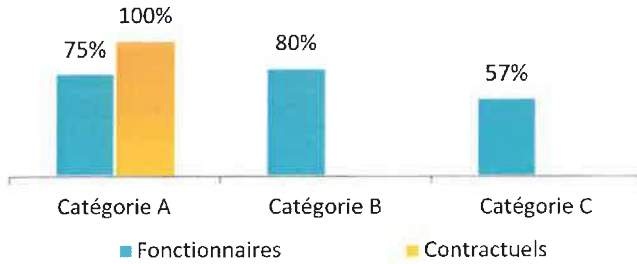
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2016

Formation

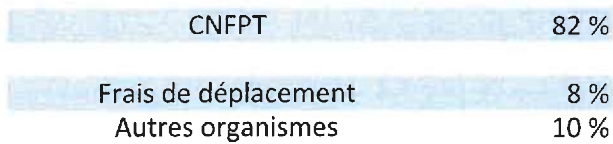
En 2024, 59,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



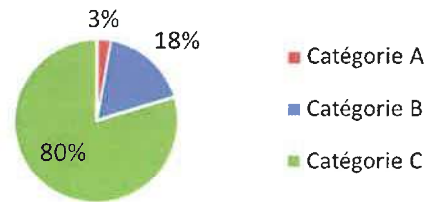
44 520 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation



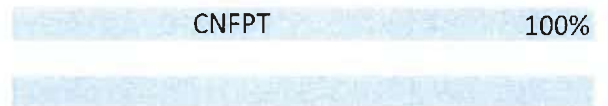
215 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	6 320 €
Montant moyen par bénéficiaire	137 €

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

Comité Social Territorial

4 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 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.

Date de publication : septembre 2025

Version 1