

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA
COMMUNE DE CUERS
SEANCE DU 18 JUIN 2026**

CONSEILLERS
MUNICIPAUX 33
MEMBRES EN
EXERCICE 33
PRESENTS OU
REPRESENTES 33

L'an deux mille vingt-six, le dix-huit juin à dix-huit heures, le CONSEIL MUNICIPAL de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle polyvalente du Pôle Culturel, sous la présidence de **M. Bernard MOUTTET**, Maire,

ETAIENT PRESENTS :

M. MOUTTET Bernard, **Mme LEROY** Bénédicte, **M. DAUMAS** Robert, **Mme SAMAZAN** Léa, **M. OLIVIERI** Christophe, **M. LUPI** Robert, **Mme BRUNO** Laëtitia, **M. LANDA** Jean-Claude, **M. DELVALEE** Philippe, **M. DELCAMPE** Raymond, **Mme BRAYDA** Frédérique, **M. VALENTIN** Pierre, **M. DONATI** Bruno, **M. MICHEL** Robert, **M. KAUPP** Philippe, **Mme WOZNIAC** Frédérique, **Mme LUCIANI** Valérie, **M. DELVALEE** Stéphane, **Mme FAUCHER** Aurore, **Mme LE BORGNE-CAPRARO** Stéphanie, **M. GARCIA** Matthieu, **M. GONCALVES** Florian, **M. CRETE** Christophe, **Mme CORNET** Ingrid, **Mme LEGOND** Chloé, **M. CHABLE** Pierre-Laurent,

ETAIENT REPRESENTES :

A donné pouvoir conformément à l'article L2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Mme GAUTIER Denise (arrivée à 18h07) **procuration** à **Mme SAMAZAN** Léa,
Mme LUCIANI Yolande **procuration** à **M. VALENTIN** Pierre,
Mme NOEL Régine **procuration** à **Mme BRUNO** Laëtitia,
Mme BACCINO Véronique **procuration** à **Mme LEROY** Bénédicte,
Mme LAFAY Valérie **procuration** à **M. LUPI** Robert,
M. CANEPARO Francis **procuration** à **M. CRETE** Christophe,
Mme CHORDA-AMBROGIO Séverine **procuration** à **M. CHABLE** Pierre-Laurent,

NOMINATION D'UN SECRETAIRE DE SEANCE :

Mme WOZNIAC Frédérique a été désignée comme secrétaire de séance.

OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE – ANNEE 2024

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,
VU le Code Général de la Fonction Publique,
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 le Rapport Social Unique de 2024,
VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 8 juin 2026,

CONSIDERANT :

- que conformément au décret susvisé, le Rapport Social Unique de 2024 a été présenté au Comité Social Territorial,
- qu'il est prévu qu'après avis du Comité Social Territorial, le rapport social unique doit être transmis à l'assemblée délibérante,

M. LUPI - RAPPORTEUR, expose à l'assemblée que l'article L. 231-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) instaure pour les collectivités territoriales et établissements publics, l'établissement annuel d'un Rapport Social Unique (RSU).

Le Rapport Social Unique présenté au Comité Social Territorial, indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité.

Les données à partir desquelles est élaboré le RSU sont renseignées dans une base de données sociales au format déterminé par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL). Le portail "données sociales" des Centres de gestion constitue le seul mode de collecte pour le Rapport Social Unique des employeurs publics territoriaux.

Les données sociales se rapportent aux thèmes suivants :

1. L'emploi
2. Le recrutement
3. Les parcours professionnels
4. La formation
5. Les rémunérations
6. La santé et la sécurité au travail
7. L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
8. L'action sociale et la protection sociale
9. Le dialogue social
10. La discipline

A partir de ces données, le Rapport Social Unique permet les analyses afin d'apprécier notamment :

1. Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social Territorial,
2. La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
3. 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.

Tous les rapports centralisés sont exploités à des fins statistiques et permettent ainsi de disposer d'un outil de suivi des évolutions des données en Ressources Humaines.

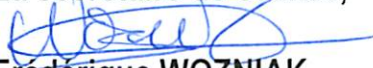
**ENTENDU L'EXPOSE,
APRES EN AVOIR DELIBERE,
LE CONSEIL MUNICIPAL, A L'UNANIMITE,**

DECIDE :

- **DE PRENDRE ACTE** du rapport social unique portant sur l'année 2024 approuvé par les membres du Comité Social Territorial lors de sa séance du 8 juin 2026.
- **DE VOTER** l'existence du rapport social unique (RSU) 2024.

DIT que la synthèse annexée à la présente délibération sera rendue publique sur le site internet de la Ville.

AINSI DELIBERE EN SEANCE, LES JOUR, MOIS ET AN SUSDITS.

La secrétaire de séance,

Frédérique WOZNIAK



Le Maire,

Bernard MOUTTET

Le Maire certifie sous sa
responsabilité le caractère
exécutoire du présent acte
reçu par le représentant de
l'Etat le 02/07/26 et
publié ou notifié le 02/07/26



Le Maire



Cet acte peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de la Mairie ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Toulon 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 et de sa réception en sous-préfecture.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



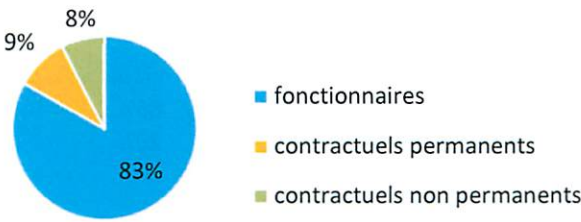
COMMUNE DE CUERS

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 du Var.

Effectifs

➔ 184 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 153 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 14 contractuels non permanents



➔ 47 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

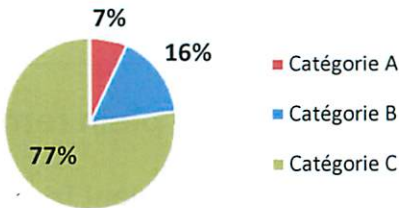
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 93 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

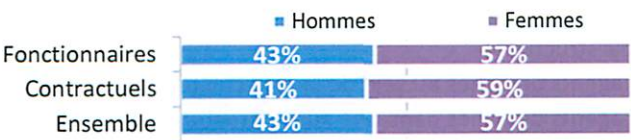
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	41%	24%	39%
Technique	45%	29%	44%
Culturelle	3%	41%	7%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	1%		1%
Police	8%		7%
Incendie			
Animation	1%	6%	2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

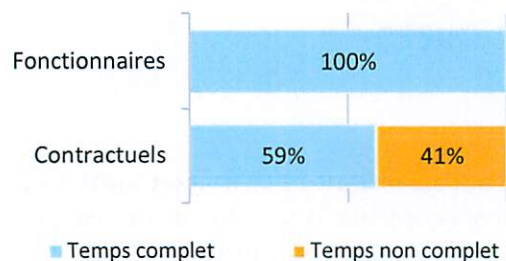


➔ Les principaux cadres d'emplois

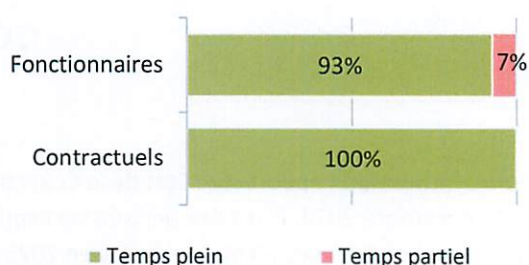
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	28%
Adjointes administratifs	26%
Agents de maîtrise	11%
Agents de police municipale	7%
Rédacteurs	6%

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



➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	0 fonctionnaires TNC	7 contractuels TNC
Culturelle	0%	86%
Technique	0%	20%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

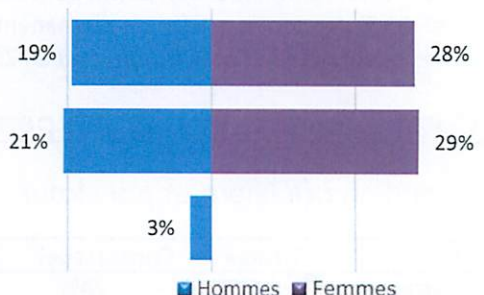
1% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,81	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,79	
Ensemble des permanents	48,21	
Âge moyen* des agents non permanents		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	43,21	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 177,49 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 158,00 fonctionnaires
- > 13,14 contractuels permanents
- > 6,35 contractuels non permanents

323 032 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	11,00 ETPR
Catégorie B	23,47 ETPR
Catégorie C	136,67 ETPR

Positions particulières

- > 12 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 8 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2024, 21 arrivées d'agents permanents et 20 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
169 agents	170 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↗	5,5%
Contractuels	↘	-29,2%
Ensemble	↗	0,6%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplacements	55%
Mutation	15%
Départ à la retraite	15%
Mise en disponibilité	10%
Détachement	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	29%
Remplacements (contractuels)	24%
Recrutement direct	19%
Réintégration et retour	14%
Arrivées de contractuels	10%

* 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

➔ 4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 75% des nominations concernent des femmes

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

dont 50% des nominations concernent des femmes

➔ 67 avancements d'échelon et 31 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

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	1	0
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

➔ 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 59,4 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	12 878 201 €	Charges de personnel*	7 649 241 €	➔	Soit 59,4 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 299 342 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	1 334 465 €		179 566 €
IFSE :	684 398 €		
CIA :	13 320 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	90 685 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	26 886 €		
SFT (titulaire uniquement) :	39 533 €		
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	66 844 €	45 087 €	33 160 €	s	27 314 €	s
Technique	58 712 €		36 540 €	s	28 590 €	26 595 €
Culturelle			39 954 €	23 464 €	28 107 €	
Sportive			28 083 €			
Médico-sociale					s	
Police					32 281 €	
Incendie						
Animation					22 347 €	s
Toutes filières	65 036 €	45 087 €	34 102 €	27 718 €	28 350 €	25 489 €

*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 25,18 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	26,00%
Contractuels sur emplois permanents	14,71%
Ensemble	25,18%

- ➔ 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
- ➔ 3613,08 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ 38,77 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	19 686 €	448 €	2%	22 730 €	1 030 €	4%	12 650 €	280 €	2%			
Catégorie B	6 757 €	172 €	2%	7 702 €	224 €	3%	4 198 €			5 857 €		
Catégorie C	2 695 €	37 €	1%	2 571 €	7 €	0%	409 €			s		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 32,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,9 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)	4,03%	3,00%	3,93%	0,10%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,94%	3,00%	8,34%	0,10%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,61%	3,11%	8,96%	1,25%

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)
- ➔ 34,1 % 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

➔ 15 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 8,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 50 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
68 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.

15 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*
- ⇒ 57 351 € 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 : 13 574 €

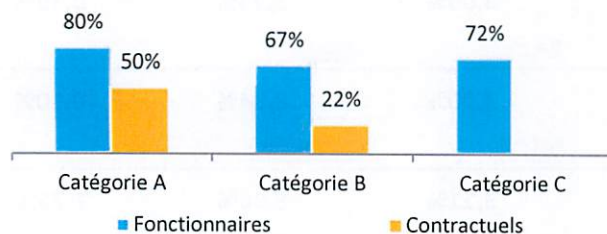
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

- ➔ En 2024, 66,5% 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



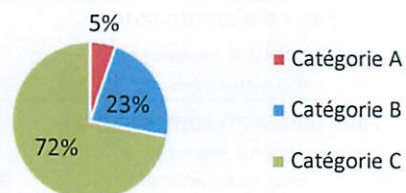
- ➔ 67 022 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	24 %

- ➔ 301 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 :

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	73%
Autres organismes	27%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

47 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

6 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 :	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 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 : novembre 2025

Version 1