

**DEPARTEMENT DE
LA HAUTE-SAVOIE**

**ARRONDISSEMENT
DE ST JULIEN-EN-
GENEVOIS**

REPUBLIQUE FRANCAISE

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
ANNEMASSE – LES VOIRONS – AGGLOMERATION**

SIEGE : 11, AVENUE EMILE ZOLA – 74100 ANNEMASSE

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL**

OBJET :

Séance du : mercredi 17 décembre 2025

**PRÉSENTATION DU
RAPPORT SOCIAL
UNIQUE (RSU)**

Convocation du : 11 décembre 2025

Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 56

Président de séance : Gabriel DOUBLET

N° CC_2025_0185

Secrétaire de séance : Nadège ANCHISI

Membres présents :

Laurent GILET, Bertilla LE GOC, Christian DUPESSEY, Maryline BOUCHÉ, Michel BOUCHER, Robert BURGNIARD, Dominique LACHENAL, Nicolas LEBEAU-GUILLOT, Chadia LIMAM, Louiza LOUNIS, Pascal SAUGE, Yves CHEMINAL, Claude ANTHONIOZ, Marion BARGES-DELATTRE, Anny MARTIN, Jean-Michel VOUILLOT, Nadège ANCHISI, Antoine BLOUIN, Anne FAVRELLE, Odette MAITRE, Stéphane PASSAQUAY, Denis MAIRE, Pauline PLAGNAT-CANTOREGGI, Gabriel DOUBLET, Danielle COTTET, Patrick ANTOINE, Jean-Pierre BELMAS, Michel COLLOT, Véronique FENEUL, Pascale PELLIER, Nadine JACQUIER, Maurice LAPERROUSAZ, Marie-Jeanne MILLERET

Représentés :

Christian AEBISCHER par Christian DUPESSEY, Ines AYEYB par Louiza LOUNIS, Mylène SAILLET RAPHOZ par Pascal SAUGE, Marie-Claire TEPPE-ROGUET par Yves CHEMINAL, Bernard BOCCARD par Marion BARGES-DELATTRE, Paulette CLERC par Claude ANTHONIOZ, Jean-Paul BOSLAND par Antoine BLOUIN, Jean-Luc SOULAT par Pauline PLAGNAT-CANTOREGGI, Yannick CHARVET par Danielle COTTET, Sophie VILLARI par Robert BURGNIARD, Julien BEAUCHOT par Nicolas LEBEAU-GUILLOT, Pascal ROPHILLE par Marie-Jeanne MILLERET

Excusés :

Guillaume MATHELIER, François LIERMIER, Kévin CHALEIL-DOS-RAMOS, Géraldine VALETTE-GURRIERI, Djamel DJADEL, Amine MEHDI, Joanny DEGUIN, Isabelle VINCENT, Daniel DE CHIARA, Cuneyt YESILYURT, Leila YESIL

VU la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 5 ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) ;

VU le Code Général de la Fonction Publique (CGPF) et notamment ses articles L231-1 à L231-4, ainsi que R231-1 à R232-8 ;

VU le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, relatif à la base de données sociales fixant les conditions et les modalités de la mise en œuvre du Rapport Social Unique (RSU) ;

VU l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la Fonction Publique Territoriale (FPT), la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

VU le RSU 2024 établi pour l'Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) Annemasse-Les Voirons Agglomération joint en annexe ;

VU les débats du Comité Social Territorial (CST) et son avis favorable émis lors de sa séance du 08 décembre 2025 ;

CONSIDÉRANT qu'en application de l'article 5 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, codifié aux articles L231-1 à L 231-4 du CGFP, le RSU s'est notamment substitué au Rapport sur l'État de la Collectivité (REC) depuis le 1^{er} janvier 2021, auparavant appelé bilan social, ainsi qu'au rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes et le rapport sur l'obligation des travailleurs handicapés ;

CONSIDÉRANT que ce rapport doit désormais être élaboré chaque année, et dresser un état des lieux de la situation du Personnel de la Collectivité au 31 décembre de l'année écoulée ;

CONSIDÉRANT que conformément à cette obligation légale, il a été établi via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données du REC 2024 et transmises en 2025 au Centre Départemental de Gestion de la Haute-Savoie (CDG74) ;

CONSIDÉRANT qu'il s'agit d'une synthèse reprenant les principaux indicateurs du RSU au 31 décembre 2024, récapitulant des données chiffrées relatives au Personnel, telles que les effectifs, le temps de travail, la rémunération, les parcours professionnels, la formation, la santé et la sécurité au travail, l'action sociale et la protection sociale, ainsi que le dialogue social ou encore la discipline, conformément à une liste d'indicateurs déterminée réglementairement, et à partir desquels peuvent être établies les Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale ;

CONSIDÉRANT que la réalisation de ce rapport poursuit plusieurs objectifs visant non seulement à permettre une meilleure analyse de l'évolution des politiques de ressources humaines de l'établissement public, permettant ainsi de contribuer à l'élaboration des LDG, tout en favorisant le dialogue social ;

CONSIDÉRANT qu'à ce titre, il a été communiqué dans les délais dûment impartis aux membres du CST, soit le 07 novembre dernier, et préalablement à sa séance du 08 décembre 2025, au cours de laquelle le RSU a été soumis aux débats et avis de ses membres ;

CONSIDÉRANT que l'avis du CST sur le RSU 2024 doit être recueilli préalablement et avant qu'il ne soit présenté à l'instance délibérante de l'EPCI ;

Après avoir pris connaissance du RSU ci-annexé, et au vu de l'avis favorable du CST ;

Le Conseil Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :

A l'unanimité,

DECIDE :

DE PRENDRE ACTE du RSU 2024 tel que joint en annexe, au vu de l'avis favorable rendu par le CST, à l'issue de ses débats tenus lors de sa séance en date du 08 décembre 2025.

Signé électroniquement par : Gilles RAVINET

Date de signature : 18/12/2025

Qualité : Agglo - DGS

Signé électroniquement par : Nadège ANCHISI

Date de signature : 18/12/2025

Qualité : Agglo - Secrétaire Conseil Communautaire

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant Monsieur le Président d'Annemasse Agglo dans le délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à compter de la notification de la délibération ou de sa date de publication, ou à compter de la réponse d'Annemasse Agglo, si un recours gracieux a été préalablement déposé.

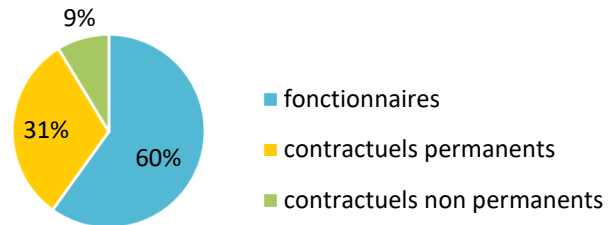
ANNEMASSE-LES VOIRONS-AGGLOMERATION

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 la Haute-Savoie.

Effectifs

➔ 589 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 353 fonctionnaires
- > 185 contractuels permanents
- > 51 contractuels non permanents



➔ 21 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

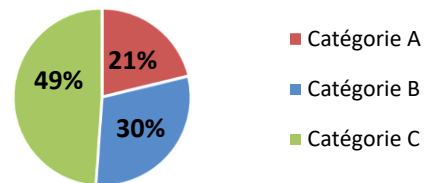
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 49 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

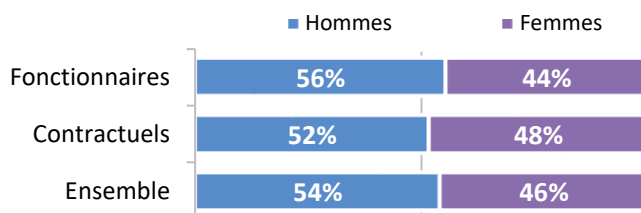
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	35%	22%	30%
Technique	54%	38%	48%
Culturelle	8%	31%	16%
Sportive	2%	5%	3%
Médico-sociale		3%	1%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



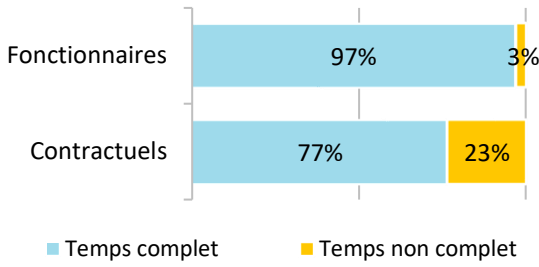
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	26%
Adjoints administratifs	14%
Assistants d'enseignement artistique	13%
Attachés	10%
Techniciens	8%

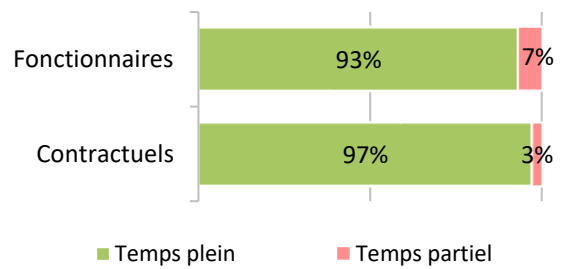


Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	38%	74%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

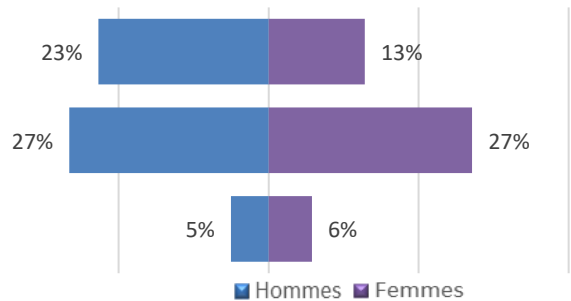
1% des hommes à temps partiel
 12% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,08	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,91	
Ensemble des permanents	44,61	
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	35,64	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

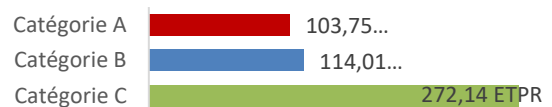
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 516,17 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 339,58 fonctionnaires
- > 150,32 contractuels permanents
- > 26,27 contractuels non permanents

939 429 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 2 agents en congés parental
- > 65 agents en disponibilité

- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2024, 163 arrivées d'agents permanents et 110 départs

11 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
485 agents	538 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-3,6%
Contractuels	↗	55,5%
Ensemble	↗	10,9%

➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats remplaçants	37%
Démission	24%
Mise en disponibilité	16%
Mutation	11%
Départ à la retraite	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	66%
Remplacements (contractuels)	20%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct	6%
Voie de concours, sélection professionnelle	1%

* 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

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

dont 42% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ 136 avancements d'échelon et 15 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ 7 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 85,7 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 12 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	3
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

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 24,51 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	107 703 588 €	Charges de personnel*	26 398 679 €	➔	Soit 24,51 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	13 994 907 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 158 024 €
Primes et indemnités versées :	3 343 111 €		
IFSE :	3 091 873 €		
CIA :	199 203 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	206 726 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	62 853 €		
Supplément familial de traitement :	127 703 €		
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	38 541 €	28 066 €	29 895 €	24 462 €	24 346 €	23 971 €
Technique	38 606 €	33 995 €	31 524 €	26 632 €	26 210 €	24 097 €
Culturelle	34 579 €	59 523 €	31 274 €	43 208 €	s	s
Sportive			30 112 €	24 530 €	s	
México-sociale		27 457 €				s
Police			s		29 717 €	
Incendie						
Animation				s		
Toutes filières	37 990 €	31 379 €	31 034 €	30 014 €	25 714 €	24 061 €

*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 23,89 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	23,89%
Contractuels sur emplois permanents	23,88%
Ensemble	23,89%

- ⇒ 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
- ⇒ 9537,01 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée 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	11 991 €	436 €	4%	13 817 €	456 €	3%	8 911 €	455 €	5%	10 995 €	354 €	3%
Catégorie B	4 766 €	434 €	8%	6 570 €	526 €	7%	4 842 €	440 €	8%	5 894 €	369 €	6%
Catégorie C	4 648 €	405 €	8%	5 395 €	429 €	7%	2 618 €	181 €	6%	3 398 €	207 €	6%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 7 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 27,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,3 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)	4,72%	1,15%	3,49%	0,03%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,49%	1,15%	5,31%	0,03%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,47%	1,65%	6,13%	0,19%

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)
- ➔ 30,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 19 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 3,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 69 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.

54 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 78 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 70 % sont en catégorie C*
- ⇒ 17 775 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

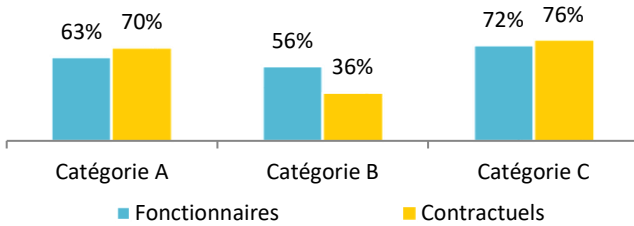
- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
15 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
596 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
Coût total des formations : 96 892 €
Coût par jour de formation : 163 €
- ➔ **DÉPENSES**
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 : 6 055 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels
Dernière mise à jour : 2021

Formation

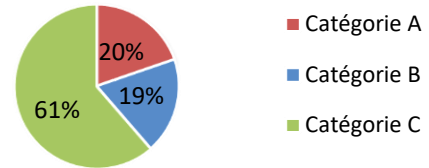
➔ En 2024, 62,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 676 jours agents sur emploi permanent en 2024

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 387 249 € ont été consacrés à la formation en 2024

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,1 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	35 %
Frais de déplacement	8 %
Autres organismes	57 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	36%
Autres organismes	61%
Interne à la collectivité	3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	171 705 €
Montant moyen par bénéficiaire	547 €

➔ 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

66 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2024 dans la collectivité

➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion 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 : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** 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.