Département de l'Essonne
Arrondissement d'Evry
Canton Yerres-Brunoy

Nombre de membres composant
Le Conseil municipal 35
Membres en exercice 35
Présents à la séance 32

OBJET :

Personnel communal
–
Rapport social unique (RSU) de la Commune pour l'année 2025

COMMUNE DE YERRES

Extrait du registre des délibérations du Conseil municipal

Séance ordinaire du 10 NOVEMBRE 2026

L'an deux mille vingt-six, le dix novembre, le Conseil municipal de Yerres légalement convoqué le quatre novembre deux mille vingt-six, s'est assemblé salle municipale Bernard NUSBAUM, sous la présidence de M. Nicolas DUPONT-AIGNAN, Maire.

Etaient présents :
M. Nicolas DUPONT-AIGNAN, Maire, Mme Gaëlle BOUGEROL, M. Didier LE COZ, Mme Jocelyne FALCONNIER, M. Denis ADAM, Mme Carole PELLISSON, M. Jean Paul REGEASSE, M. Maxence MAHEN, Mme Anne-Sophie ROSSIGNOL, Adjoints au Maire, Mme Nicole LAMOTH, M. Jean-Claude LE ROUX, M. Rémy PETIT, Mme Michèle GUTTIN, M. Christian SOLLE, Mme Corinne LE GLOUX, M. Charly MARIAUZOULS, Mme Huijuan LI, M. Romain TRICOT, Mme Diane ORLIAC, M. Serge LUGUET, Mme Viviane HENNEQUIN, M. Henri BORIE, Mme Emilie SPONVILLE, M. Christophe GAY, Mme Marie-Pierre DESPRES, M. Jean TUPKOVIC, Mme Camille BONADONA, M. Jérémie LETORT, Mme Myriam CASANOVA, Mme Claudia DE CAMPOS, M. Bérenger CERNON, M. Medhy DANET, Conseillers Municipaux.

Absents excusés et représentés :
M. Olivier CLODONG donne pouvoir à M. Nicolas DUPONT-AIGNAN
Mme Vannina ETTORI donne pouvoir à M. Jean Paul REGEASSE
Mme Laëtitia DOROT donne pouvoir à M. Didier LE COZ

Secrétaire de séance : M. Denis ADAM

Reçu en préfecture
le 16/11/2026
Acte Exécutoire sous référence :
091-219106911-20261110-lmc112338H1-DE

Publication le 13/11/2026

YERRES

CONSEIL MUNICIPAL DU 10 NOVEMBRE 2026

DELIBERATION N° 2026/11/135

OBJET : **Personnel communal – Rapport Social Unique (RSU) de la Commune pour l'année 2025**

Le Conseil municipal,

CONSIDERANT, qu'en vertu de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, les administrations relevant de la Fonction publique territoriale ont l'obligation d'élaborer chaque année un Rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines des collectivités,

CONSIDERANT que ce rapport, qui est un élément de dialogue social, indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la Collectivité,

CONSIDERANT qu'il dresse, notamment, le bilan des mobilités, des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel, ainsi que des conditions dans lesquelles la collectivité respecte ses obligations en matière de droit syndical,

CONSIDERANT que le Rapport social unique 2025 de la commune de Yerres a été soumis à la consultation, pour avis, des membres du Comité social territorial en date du 12 octobre 2026, et que ceux-ci ont émis un avis favorable,

Le Rapporteur entendu,

APRES en avoir délibéré,

VU l'avis de la Commission Finances et Affaires générales,

PREND ACTE de la présentation dudit rapport, annexé à la présente délibération, au Conseil municipal du 10 novembre 2026.

FAIT et délibéré en séance les jour, mois et an susdits.

Pour extrait conforme,
Le Maire,

Signé électroniquement par
Nicolas DUPONT-AIGNAN

MAIRIE D'YERRES 91 (ESSONNE) 21

Le 13 novembre 2026
Nicolas DUPONT-AIGNAN

Reçu en préfecture
le 16/11/2026

Acte Exécutoire sous référence :
091-219106911-20261110-lmc112338H1-DE

Publication le 13/11/2026

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

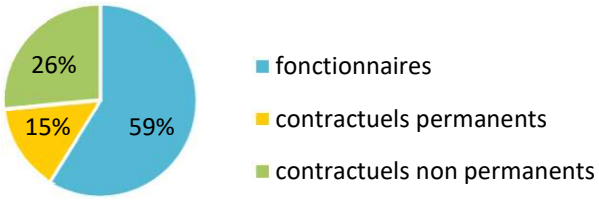
COMMUNE DE YERRES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2025. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2025 transmises en 2026 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

505 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

> 297 fonctionnaires
> 75 contractuels permanents
> 133 contractuels non permanents



9 % des contractuels permanents en CDI

4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

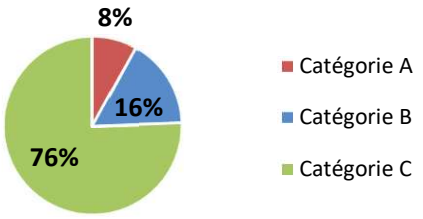
- 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

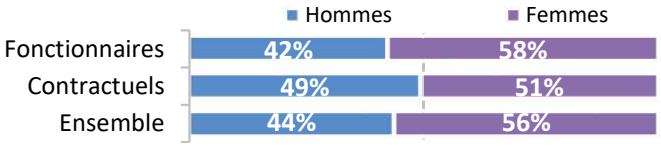
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	24%	25%
Technique	40%	51%	42%
Culturelle			
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	8%		6%
Police	6%		5%
Incendie			
Animation	20%	25%	21%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



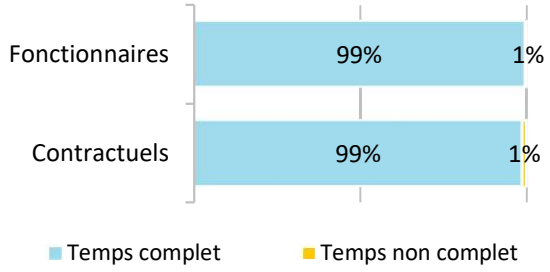
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints d'animation	19%
Adjoints administratifs	10%
Agents de maîtrise	10%
Rédacteurs	9%

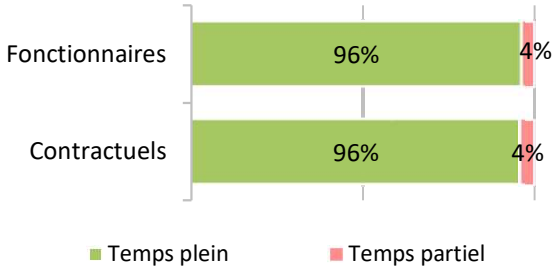
Reçu en préfecture
le 16/11/2026
Acte Exécutoire sous référence :
091-219106911-20261110-lmc112338H1-DE

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	2 fonctionnaires TNC	1 contractuel TNC
Animation	2%	5%
Technique	1%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,93
Contractuels permanents	42,43
Ensemble des permanents	**47,62**

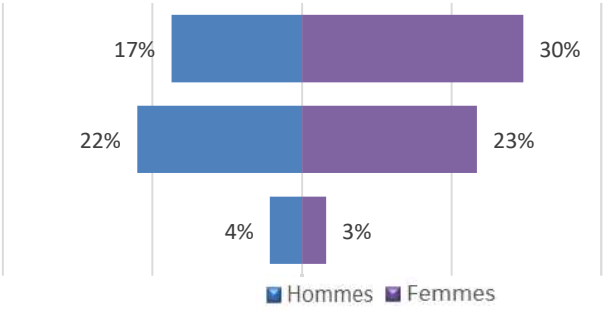
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	41,97

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*

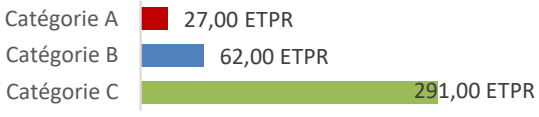
Équivalent temps plein rémunéré

444,00 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

> 304,00 fonctionnaires
> 76,00 contractuels permanents
> 64,00 contractuels non permanents

808 080 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 17 agents en disponibilité

> 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 5 agents détachés au sein de la collectivité
> 2 agents détachés dans une autre structure
> 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Reçu en préfecture
le 16/11/2026
Acte Exécutoire sous référence :
091-219106911-20261110-lmc112338H1-DE

Mouvements

En 2025, 27 arrivées d'agents permanents et 24 départs

11 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 [1]	Effectif physique au 31/12/2025
369 agents	**372 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025		
Fonctionnaires	↗	**1,4%**
Contractuels	↘	**-1,3%**
Ensemble	↗	**0,8%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	38%
Départ à la retraite	29%
Détachement	8%
Démission	8%
Fin de contrats dont remplacants	8%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	56%
Voie de mutation	30%
Intégration directe	4%
Voie de détachement	4%
Réintégration et retour	4%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2025 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024)

Évolution professionnelle

4 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

113 avancements d'échelon et 24 avancements de grade

2 lauréats d'un examen professionnel nommés

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

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	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 2025)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	100%

Reçu en préfecture
le 16/11/2026
Acte Exécutoire sous référence :
091-219106911-20261110-lmc112338H1-DE

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 52,25 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	39 743 304 €	Charges de personnel*	20 765 752 €	Soit 52,25 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	12 753 653 €
Primes et indemnités versées :	2 589 450 €
IFSE :	1 901 992 €
CIA :	24 805 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	813 228 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	34 668 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	63 838 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

1 870 979 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 677 €	69 688 €	39 705 €	45 156 €	32 033 €	29 372 €
Technique	46 864 €		53 105 €	35 858 €	32 302 €	25 090 €
Culturelle						
Sportive			s			
Médico-sociale	34 484 €		30 746 €		27 896 €	
Police					44 224 €	
Incendie						
Animation			43 023 €		27 179 €	19 812 €
Toutes filières	**51 176 €**	**69 688 €**	**39 508 €**	**42 056 €**	**32 089 €**	**23 309 €**

**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 20,3 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**21,09%**
Contractuels sur emplois permanents	**16,49%**
Ensemble	**20,30%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 31155,78 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 607,61 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- Cette année, 13 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					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	13 468 €			15 990 €			24 457 €			s	s	
Catégorie B	7 475 €	141 €	*2%*	11 186 €	396 €	*3%*	12 092 €	83 €	*1%*	12 891 €	111 €	*1%*
Catégorie C	2 519 €	43 €	*2%*	3 785 €	75 €	*2%*	1 146 €	38 €	*3%*	2 483 €	21 €	*1%*

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Reçu en préfecture
le 10/11/2026
Acte Exécutoire sous référence :
091-219106911-20261110-lmc112338H1-DE

Absences

En moyenne, 17,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> **En moyenne, 9,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,55%**	**2,69%**	**3,38%**	**1,87%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**4,84%**	**2,69%**	**4,41%**	**1,87%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**5,59%**	**3,29%**	**5,13%**	**1,87%**

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)
- 31,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

18 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 3,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 62 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.

28 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- 75 % sont fonctionnaires*
- 93 % sont en catégorie C*

- 394 304 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

3 assistants de prévention désignés dans la collectivité

FORMATION

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

Coût total des formations : **3 600 €**
Coût par jour de formation : **53 €**

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 : **15 220 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

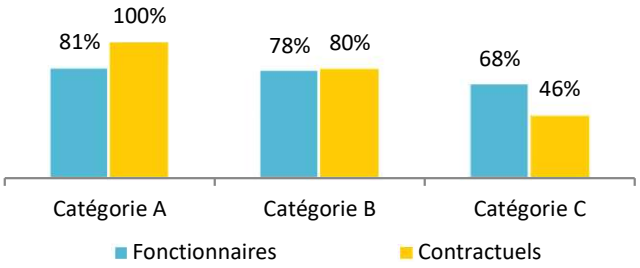
Dernière mise à jour : 2025

Reçu en préfecture
le 16/11/2026
Acte Exécutoire sous référence :
091-219106911-20261110-lmc112338H1-DE

Formation

En 2025, 68,5% 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 2025



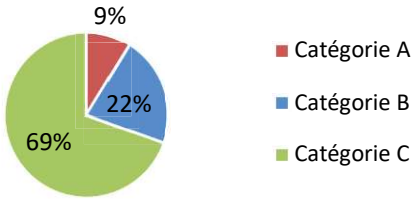
170 681 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	74 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	23 %

698 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2025

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	28%

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	**54 843 €**	**38 479 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**305 €**	**260 €**

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

24 jours de grève recensés en 2025

Comité Social Territorial

3 réunions en 2025 dans la collectivité
2 réunions de la F3SCT

Reçu en préfecture
le 16/11/2026
Acte Exécutoire sous référence :
091-219106911-20261110-lmc112338H1-DE

Précisions méthodologiques

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2024

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2025
+ 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 31/12/2025
+ 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 31/12/2024
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2025 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

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 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

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 : août 2026 *Version 1*

Reçu en préfecture
le 16/11/2026
Acte Exécutoire sous référence :
091-219106911-20261110-lmc112338H1-DE