



Rapport social unique 2024

Présenté au CST du 11 décembre 2025

Version du 24/11/2025

GRAND CHAMBERY
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES MOYENS GENERAUX

106 allée des Blachères – CS 82618 – 73026 Chambéry cedex

04 79 96 28 29 - grandchambery.fr

 @grandchambery -  @grandchambery -  @grandchamberyofficiel -  @grandchambery

Préambule

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, prévoit, dans son article 5, que toutes les administrations élaborent annuellement un rapport social unique (RSU).

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 fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique.

Au sein de la fonction publique territoriale, l'application « Données Sociales » des centres de gestion devient l'unique mode de collecte du RSU.

Ce RSU présente et mesure, selon des indicateurs définis légalement au 31/12/2024, différents aspects de la politique sociale de Grand Chambéry au travers de plusieurs items (effectifs, recrutements, formation, absentéisme, temps de travail, conditions de travail, rémunération, droits sociaux).

Les données présentées dans ce document sont datées au 31/12/2024, sauf mention contraire.
Le RSU existant depuis 2021 (données au 31/12/2021), des comparatifs sont proposés par rapport aux années 2021, 2022 et 2023 afin de visualiser l'évolution des données.

Les comparatifs au niveau national sont mentionnés en italique.

Sommaire

PREAMBULE.....	2
SOMMAIRE	3
I) EMPLOI.....	4
I.1. Effectif	4
I.2. Mouvement de personnel	5
I.3. Evolution de carrière	7
I.4. Pyramide des âges	8
I.5. Le personnel recensé sur emploi permanent à la DOETH	10
II) CONDITIONS DE TRAVAIL ET ABSENTEISME	10
II.1. Temps de travail	10
II.2. Absentéisme	11
III) REMUNERATION	15
IV) FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	16
V) RELATIONS PROFESSIONNELLES	18
VI) PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET ACTION SOCIALE	18
VI.1. Protection sociale	18
VI.2. Action sociale	20

I) Emploi

I.1. Effectif

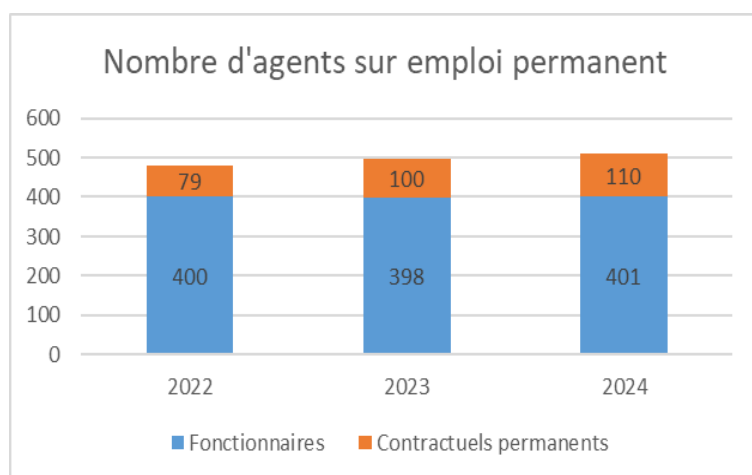
L'effectif comprend :

- les « fonctionnaires », regroupant les titulaires et les stagiaires ;
- les contractuels sur emploi permanent, regroupant les non titulaires sur poste vacant en attente de recrutement d'un fonctionnaire, les non titulaires remplaçants, les CDI ;
- les contractuels non permanents, intégrant les emplois aidés, les emplois occasionnels, les emplois saisonniers, les collaborateurs de cabinet, les vacataires.

L'effectif de Grand Chambéry est de 555 agents au 31/12/2024, en progression de +5,7% par rapport à 2023 (+30 agents). Globalement, depuis 2017, l'effectif a augmenté de 11,4% (498 agents en 2017). Cette augmentation est liée à l'élargissement des compétences via des transferts de par la loi (exemples : eaux pluviales, politique de l'habitat...).

➤ Répartition en fonction du statut :

L'évolution des effectifs diffère selon le statut : la croissance des effectifs sur emploi permanent est principalement portée par les contractuels.



En effet, si **72,2% des effectifs sont fonctionnaires**, ce taux est en légère tendance baissière depuis 2017 (79% en 2017, 76% en 2019, 79% en 2021, 78% en 2022 et 75,8% en 2023).

A l'inverse, le taux de contractuels augmente. **Les contractuels sur emplois permanents ont progressé de 10%** par rapport à 2023 soit 10 agents supplémentaires. Ce taux, déjà en hausse en 2023 (+26.6% par rapport à 2022) confirme la diminution des candidatures de fonctionnaires.

Toutes proportions gardées, cette évolution est similaire au niveau national : « en 2023 [...] les effectifs de fonctionnaires de la FPT diminuent (-0.7 %), tandis que ceux de contractuels s'accroissent nettement (+6.2 %). » (INSEE Première n°2052 – mai 2025)

16% de l'effectif des contractuels permanents est en CDI (contre 15% en 2023). Les collectivités ont la possibilité de proposer des contrats d'une durée maximale de 3 ans, renouvelables une fois. A l'issue de cette période, un CDI peut être proposé. Ainsi, Grand Chambéry a pu proposer **3 CDI en 2024** à ses agents contractuels.

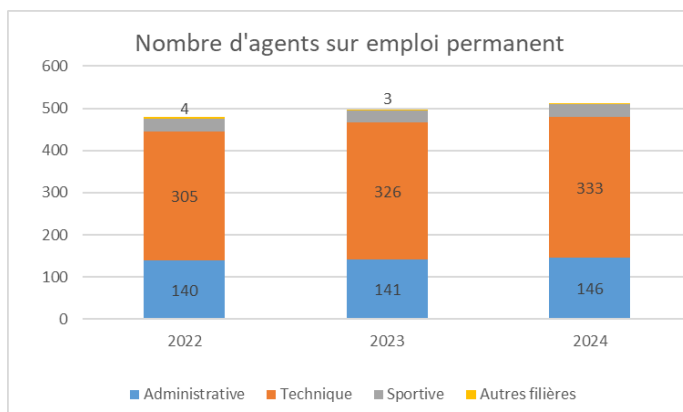
12% des femmes contractuelles sont en CDI (10% en 2023) contre 20% des hommes (19% en 2023).

➤ Répartition en fonction des positions administratives :

49 agents sont placés dans des positions statutaires particulières (Tableaux IND1.4.1, 1.4.2 et 1.4.4).

- 18 agents (4 hommes et 14 femmes) sont détachés dans une autre structure dont 11 auprès de la fondation Alia, à qui a été transférée la compétence action sociale, depuis le 01/07/2018 (renouvellement au 01/07/2023 pour 5 ans à la demande des agents) ;
- 30 agents sont en disponibilité (dont 1 de droit et 1 d'office pour raisons de santé) : cela correspond à une baisse de 2 agents en disponibilité par rapport à 2023 ;
- 1 agent femme est en congé parental.

➤ **Répartition en fonction des filières et cadres d'emplois :**



Au regard des compétences de l'agglomération, **la filière technique** reste majoritairement représentée. Elle **couvre 65% des cadres d'emplois sur emploi permanent**.

Viennent ensuite la filière administrative (29%) puis la filière sportive (6%).

L'effectif de la filière technique reste largement masculin compte tenu de la spécificité des métiers à Grand Chambéry (333 hommes contre 56 femmes). (Tableaux IND1.1.1 et 1.2.1).

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs (97% de femmes), suivi des rédacteurs (78%) et des attachés (69%). A l'inverse, le cadre d'emplois le moins féminisé est celui des adjoints techniques (7% de femmes), suivi des agents de maîtrise (10%) et des techniciens (27%).

La **proportion des femmes sur l'ensemble de l'effectif sur emploi permanent est stable** et représente **37%** en 2024 (comme en 2023 et 2022) (191 femmes et 320 hommes). Les femmes représentent 35% des fonctionnaires et 45% des contractuels permanents.

I.2. Mouvement de personnel

Les arrivées et départs d'agents ont été moins nombreux en 2024 qu'en 2023 : 76 arrivées et 61 départs en 2024 contre respectivement (84 et 68 en 2023 - 103 et 106 en 2022.)

Le taux de turn-over des agents permanents a donc diminué de 15,5% à 13,6%. Ce taux « brut » comptabilise TOUS les mouvements, y compris les contrats de remplacement. Si l'on extrait les fins de contrat (24 fins de contrat + 10 recrutements de remplaçants), on obtient un taux de turn-over de (9,2%) (contre 11% en 2023).

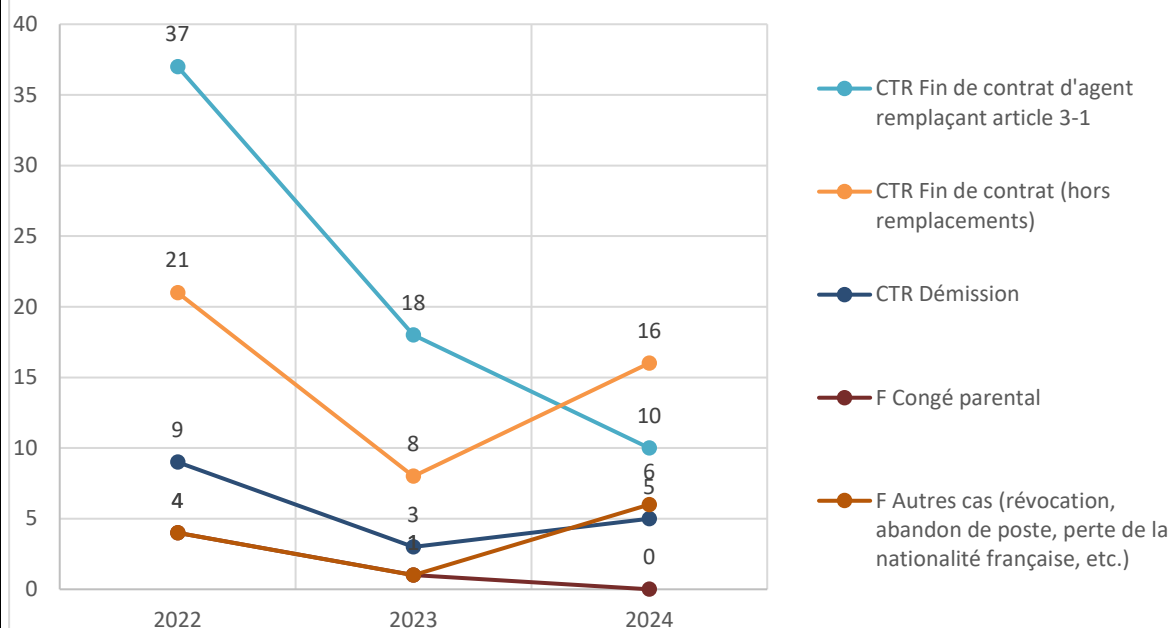
L'analyse de l'évolution des motifs de départ et d'arrivée entre 2023 et 2024 fait apparaître une stabilité dans les motifs de départs pour fin de contrat (-8 départs pour fin de contrats hors remplacement et +8 départs pour fin de contrats de remplacement) et des arrivées par contrat de remplacement (+4), là où les autres motifs sont stables.

Cette évolution peut indiquer que Grand Chambéry continue à fidéliser les contractuels hors remplacement.

Toutefois cette tendance reste hypothétique, il faudra la confirmer sur le temps long lorsque plusieurs années de RSU pourront être agrégées.

Cette évolution est similaire à celle de la FPT sur le plan national « le solde est également positif (+18 400 agents) avec 223 800 entrées et 205 400 sorties. Les entrées augmentent nettement (+13 000 par rapport à 2022) alors que les sorties diminuent (-4 300) (INSEE Première n°2052 – mai 2025)

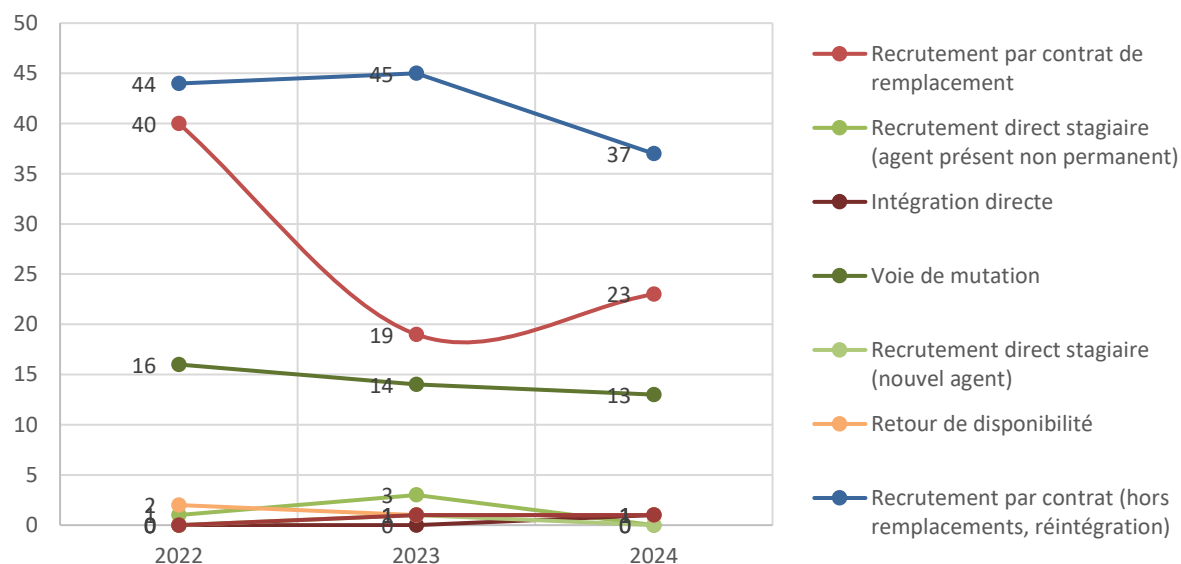
Evolution des motifs de départ (les 5 motifs qui ont le plus changé entre 2022 et 2024)



Sur ce graphique, 5 courbes apparaissent en 2024 contrairement à 2022 et 2023 où seules 4 courbes apparaissaient car les deux dernières (congé parental des fonctionnaires et autres cas des fonctionnaires) se superposent, passant toutes deux de 4 agents en 2022 à 1 agent en 2023.

Les neuf autres motifs de départs ont connu une variation (en positif ou en négatif) de 1 ou 2 agents, à l'exception de la mise en disponibilité qui connaît une variation à la baisse de 5 agents entre 2023 et 2024. Ces motifs ne sont pas indiqués pour rendre le graphique plus lisible.

Evolution des motifs d'arrivée



Sur ce graphique, seules 5 courbes apparaissent car deux d'entre elles (recrutement retour de disponibilité et réintégration) se superposent, passant toutes deux de 1 agent en 2023 à 1 agent en 2024.

76 arrivées d'agents sur emploi permanent

- **16 fonctionnaires** dont 13 femmes (tableau IND1.9.2) :
 - 1 Intégration directe (filière technique)
 - 13 mutations (6 filière technique, 6 filière administrative et 1 filière sportive)
 - 2 réintégrations (filière administrative)
- **60 contractuels** dont 35 femmes (tableau IND1.9.3) :
 - 23 recrutements de remplaçants
 - 37 recrutements hors remplaçants et réintégration (18 pour la filière technique, 15 pour la filière administrative et 4 pour la filière sportive)

61 départs d'agents sur emploi permanent :

- **30 fonctionnaires dont 19 femmes** (tableau IND1.9.4.0) :
 - 3 mises en disponibilité (dont 2 sur autorisation)
 - 9 mutations
 - 1 fin de détachement dans notre collectivité
 - 3 démissions
 - 7 départs en retraite
 - 1 décès
 - 6 autre cas (révocation, abandon de poste...)
- **31 contractuels** dont 19 femmes (tableau IND1.9.4.0) :
 - 5 démissions
 - 24 fins de contrat dont 10 fins de contrat d'agents remplaçants
 - 2 licenciements

Ainsi, sans comptabiliser les contractuels recrutés sur remplacement, les fonctionnaires sont majoritaires dans les départs (81% des départs hors fin de contrat de remplacement concernent des fonctionnaires) mais minoritaires dans les arrivées (30% des arrivées hors contractuels en remplacement concernent des fonctionnaires).

I.3. Evolution de carrière

20 agents stagiaires ont été titularisés à l'issue de leur stage et 14 agents contractuels permanents (déjà présents) ont été nommés stagiaires dans l'année 2024. Cela représente 21 hommes et 13 femmes (voir Tableaux IND 1.9.5 - 1.9.6.1).

En 2023, 19 agents stagiaires avaient été titularisés à l'issue de leur stage et 10 agents contractuels permanents (déjà présents) avaient été nommés stagiaires dans l'année (20 et 8 en 2022).

160 avancements d'échelon (151 en 2021, 218 en 2022, 220 en 2023) et 25 avancements de grade (33 en 2021, 28 en 2022, 25 en 2023).

Répartition par filière et par sexe ci-dessous. (voir Tableaux IND 1.9.6.2).

2021

Filières	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes 1.9.6.2(1)	Femmes 1.9.6.2(2)	Hommes 1.9.6.2(3)	Femmes 1.9.6.2(4)	Hommes 1.9.6.2(5)	Femmes 1.9.6.2(6)
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	0	1	1	1	6
FILIERE TECHNIQUE	1	0	1	0	17	2
FILIERE SPORTIVE	0	0	1	1	0	0
TOTAL	2	0	3	2	18	8

2022

Filières	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes 1.9.6.2(1)	Femmes 1.9.6.2(2)	Hommes 1.9.6.2(3)	Femmes 1.9.6.2(4)	Hommes 1.9.6.2(5)	Femmes 1.9.6.2(6)
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	1	0	0	1	4
FILIERE TECHNIQUE	2	1	4	0	13	1
TOTAL	3	2	4	0	14	5

2023

Filières	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes 1.9.6.2(1)	Femmes 1.9.6.2(2)	Hommes 1.9.6.2(3)	Femmes 1.9.6.2(4)	Hommes 1.9.6.2(5)	Femmes 1.9.6.2(6)
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	1	0	1	0	5
FILIERE TECHNIQUE	0	3	1	0	10	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	4	0	0	0
TOTAL	0	4	5	1	10	5

2024

Filières	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes 1.9.6.2(1)	Femmes 1.9.6.2(2)	Hommes 1.9.6.2(3)	Femmes 1.9.6.2(4)	Hommes 1.9.6.2(5)	Femmes 1.9.6.2(6)
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	1	1	0	0	3
FILIERE TECHNIQUE	2	2	0	0	12	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	2	1	0	0
TOTAL	3	3	3	1	12	3

16 agents ont bénéficié d'une promotion interne sans examen professionnel. (voir Tableaux IND 1.9.6.1).

Grand Chambéry poursuit sa politique de maintien dans l'emploi et de valorisation des parcours professionnels.

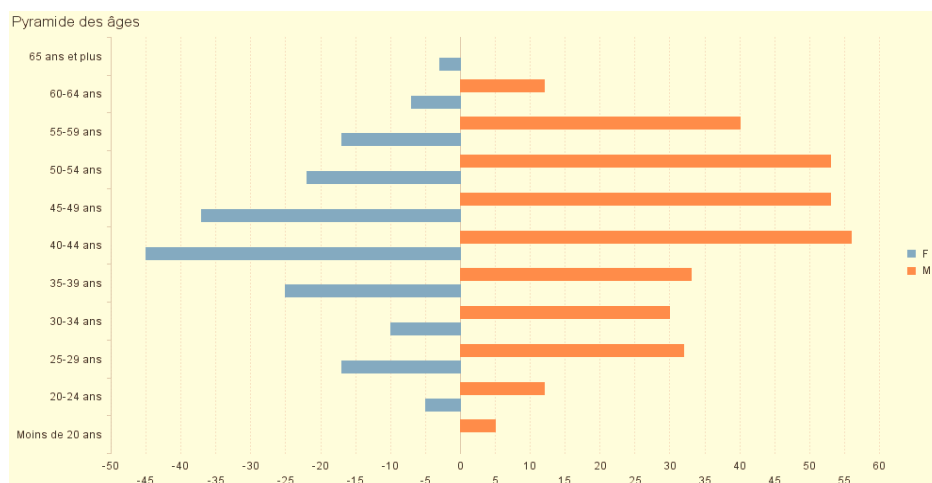
La conseillère en évolution professionnelle (arrivée en mai 2022) a poursuivi son travail d'accompagnement auprès de 26 agents en 2024 (65% de femmes et 50% de catégorie C).

I.4. Pyramide des âges

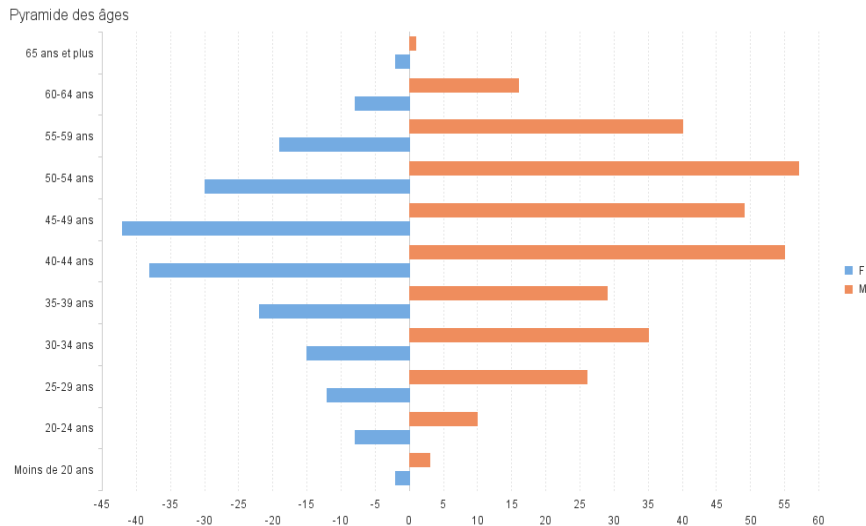
Les pyramides des âges 2021, 2022, 2023 et 2024 sont présentées ci-dessous.

Si la démographie globale reste sensiblement identique à 2021 avec une moyenne d'âge à 45 ans, cette stabilité de l'âge moyen cache des disparités selon les tranches d'âge. En effet, si la tranche 40-44 ans était majoritaire en 2021, c'est désormais les 50-54 ans qui sont les plus nombreux, à la fois chez les hommes et chez les femmes. Cette tranche 50-54 ans représente désormais 18% de l'effectif de Grand Chambéry. En rajoutant les tranches d'âge supérieur, 38% des agents de Grand Chambéry ont plus de 50 ans. Il y aura donc de nombreux départs à la retraite dans 10 à 15 ans, qu'il conviendra d'anticiper.

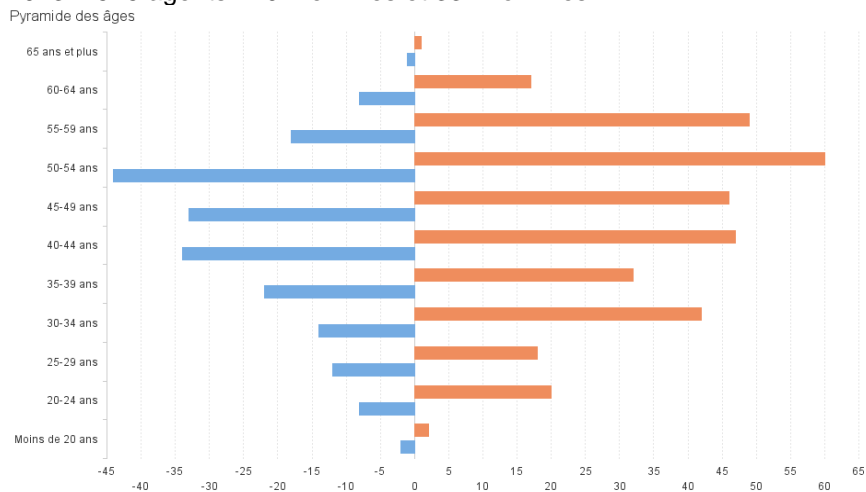
2021 – 512 agents : 188 femmes et 324 hommes



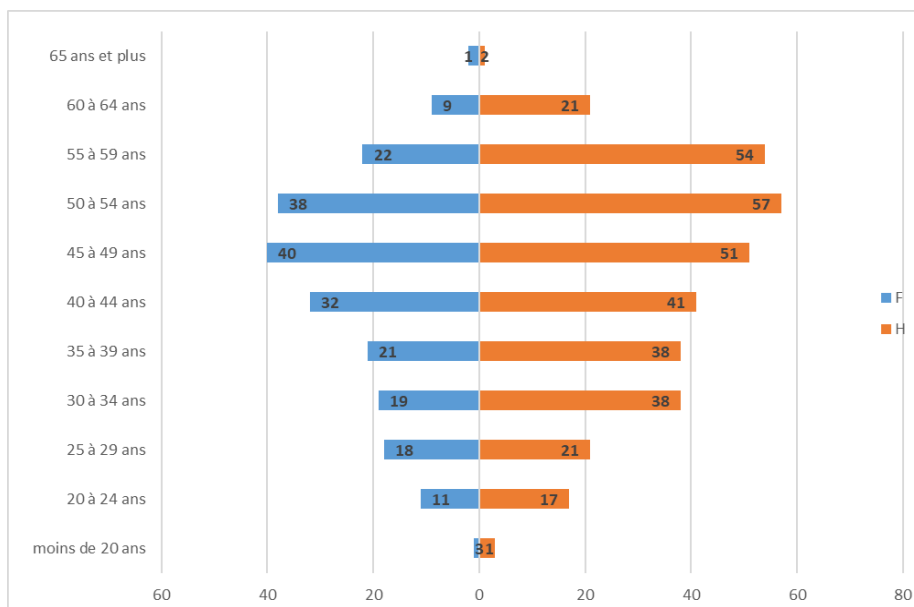
2022 – 515 agents : 196 femmes et 319 hommes



2023 – 525 agents : 194 femmes et 331 hommes



2024 – 555 agents : 191 femmes et 230 hommes



La population des contractuels permanents est plus jeune que celle des fonctionnaires (âge moyen 38 ans contre 47 ans).

- **Parmi les contractuels permanents :**
 - 36% sont des femmes de moins de 50 ans (dont 16% de moins de 30 ans) ;
 - 42% sont des hommes de moins de 50 ans (dont 15% de moins de 30 ans) ;
 - 8% sont des femmes de plus de 50 ans ;
 - 13% sont des hommes de plus de 50 ans.

- **Parmi les fonctionnaires :**
 - 21% sont des femmes de moins de 50 ans (dont 1% de moins de 30 ans) ;
 - 36% sont des hommes de moins de 50 ans (dont 4% de moins de 30 ans) ;
 - 14% sont des femmes de plus de 50 ans ;
 - 29% sont des hommes de plus de 50 ans.

L'âge moyen des contractuels non permanents atteint 34 ans (35 ans en 2023).

I.5. Le personnel recensé sur emploi permanent à la DOETH (Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés)

En 2024, Grand Chambéry compte 44 travailleurs en situation de handicap, tous sur emploi permanent (contre 28 en 2021, 39 en 2022 et 45 en 2023). (voir Tableaux IND 1.6.1 et 1.6.2).

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés est ainsi passé de 6% en 2021, 7,5% en 2022, 9% en 2023 puis 8,6% en 2024. Pour rappel, la loi du 11 février 2005 impose l'obligation d'au moins 6% de personnes en situation de handicap.

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	1	3	0	1
B	4	4	0	0
C	16	12	0	3

- 91% sont fonctionnaires (stable depuis 2021)
- 64% sont en catégorie C (71% en 2021, 69% en 2022 et 73% en 2023)

Les agents sont principalement issus de la filière technique : 25 agents en 2023 dont 6 femmes.

II) Conditions de travail et absentéisme

II.1. Temps de travail

Pour rappel, Grand Chambéry respecte le seuil réglementaire des 1607 heures annuelles depuis le 1^{er} janvier 2021. Hormis les agents du service de la collecte des déchets et les maîtres-nageurs qui bénéficient d'un « régime dérogatoire » pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition de cycles de travail, tous les agents bénéficient d'un cycle de travail de 37 heures hebdomadaires.

- ✓ **La quasi-totalité des agents exercent un emploi à temps complet** (Tableaux IND 1.1.1 et 1.2.1) : seuls 5 agents sont à temps non complet : 1 fonctionnaire (1 en filière sportive) et 4 contractuels (3 en filière administrative, 1 en filière sportive).
- ✓ **La majorité des agents** sur emplois permanents à temps complet occupent leur **poste à temps plein** (seuls 10% des agents sont à temps partiel).

Fonctionnaires (Tableau IND 2.3.2 et IND 2.3.3) :

- 376 agents exercent leur fonction à temps plein (256 hommes et 120 femmes) ;
- 23 agents exercent à temps partiel (19 femmes et 4 hommes) :
 - 5 agents à temps partiel de droit : 2 cat B et 3 cat C (dont 4 femme et 1 homme) ;
 - 18 agents à temps partiel sur autorisation : 8 cat A, 5 Cat B, 5 cat C (dont 15 femmes et 3 hommes).

Contractuels sur emploi permanent (Tableau IND 2.3.4) :

- 102 agents exercent leur fonction à temps plein (58 hommes et 44 femmes) ;
- 4 agents exercent à temps partiel de droit (4 femmes) :
 - 1 agent à temps partiel de droit : 1 cat B (1 femme)
 - 3 agents à temps partiel sur autorisation : uniquement des femmes

Ainsi, le taux d'agents en temps partiel ou incomplet est particulièrement faible au sein de Grand Chambéry comparativement à l'ensemble de la fonction publique territoriale : 21% des agents de la FPT sont à temps partiel ou non complet en 2023 (source INSEE Première - n°2025 - mai 2025).

- ✓ **Le protocole de télétravail** est entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 et **165 agents** en bénéficient en 2024 (contre 160 en 2023 soit +3%). 20 demandes ont eu lieu au cours de l'année 2024 dont aucune rejetée (Tableau IND 2.4.1).

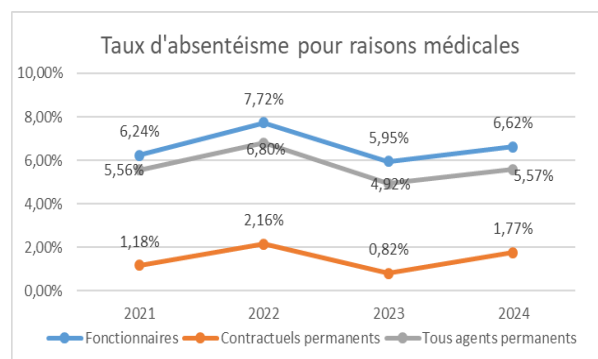
II.2. Absentéisme

➤ Congés :

- **L'ensemble des taux d'absence est en augmentation** par rapport à 2023, quelles que soient leurs origines, l'année 2023 étant marquée par une hausse de tous les taux. L'année 2024 est marquée par un niveau d'absentéisme moins bon que 2023 mais qui reste meilleur qu'en 2022.

En 2024, le taux d'absentéisme pour raisons médicales* s'établit à 5.57% pour l'ensemble des agents permanents, dont 6,62% pour les fonctionnaires et 1,77% pour les contractuels. Ce sont de bons résultats au regard des données nationales.

*Absences pour raisons médicales = maladie ordinaire, accident du travail, longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle



A titre de comparaison, le taux d'absentéisme pour raison de santé est évalué à 9,8% (9,7% en 2022 et 9,6% en 2023) dans la fonction publique territoriale en 2024 (hors contractuels) soit une hausse de 4% en 5 ans principalement porté par la gravité des absences, la gravité à 53 jours (44 jours en 2022 et 51 jours en 2023), la fréquence à 0,54 (0,66 en 2022 et 0,55 en 2023) et l'exposition à 38%(44% en 2022 et 39% en 2023) (toute nature d'arrêt confondues pour ces 3 derniers indicateurs, y compris la maternité)

Source : Relyens, Panorama 2025 de la qualité de vie au travail et santé des agents les collectivités territoriales (qui repose sur l'analyse d'un échantillon de 440000 agents affiliés à la caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et employés dans plus de 15000 collectivités territoriales)

Taux d'absentéisme = Nb de jours d'absence X 100 / (Nb total d'agents X 365). Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, l'équivalent de 8 agents ont été absents toute l'année.
Taux d'exposition (agents ayant eu au moins 1 arrêt) = Nb d'agents absents X 100 / Nb total d'agents. Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.
Taux de fréquence (nb moyen d'arrêt par agent) = Nb d'arrêts X 100 / Nb total d'agents. Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.
Gravité (durée de l'arrêt) = Nb de jours d'absence / Nb d'arrêts. Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

On dénombre en moyenne 24,1 jours d'absence pour raisons médicales par fonctionnaire et 6,5 jours par contractuel permanent (contre respectivement 22,8 jours et 4,3 jours en 2021, 28,2 jours et 7,9 jours en 2022 puis 21,7 jours et 3 jours en 2023).

On compte en moyenne 24 jours d'absence pour raisons médicales par femme sur emploi permanent et 18,2 jours par homme (contre respectivement 25,8 jours et 24,2 jours en 2022 et 20,7 jours et 16,4 jours en 2023).

33,3% des agents ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire (37% d'hommes et 31% de femmes). Cela correspond à 176 agents absents (137 fonctionnaires, 33 contractuels permanents et 6 contractuels non permanents) pour 6 459 jours d'absence. Ces chiffres sont en hausse par rapport à 2023, où l'on comptait 31.9% d'agents ayant été absents pour 3 727 jours d'absence.

La maladie ordinaire est la 1^{ère} cause d'absence et représente 53% du taux d'absentéisme global.

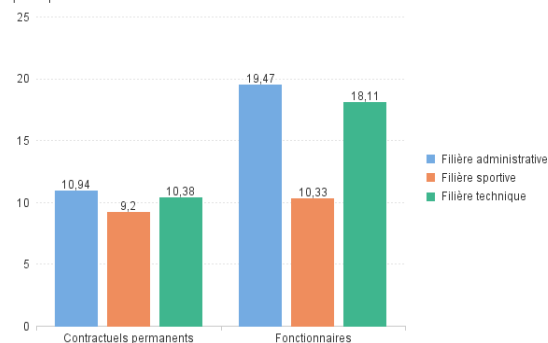
Source : Relyens, Panorama 2025 de la qualité de vie au travail et santé des agents les collectivités territoriales (qui repose sur l'analyse d'un échantillon de 440000 agents affiliés à la caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et employés dans plus de 15000 collectivités territoriales)

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 40 à 44 ans soit 5.6%. (en 2023, ce sont les agents de 45 à 49 ans qui avaient le taux d'absentéisme le plus élevé soit 3,6%).

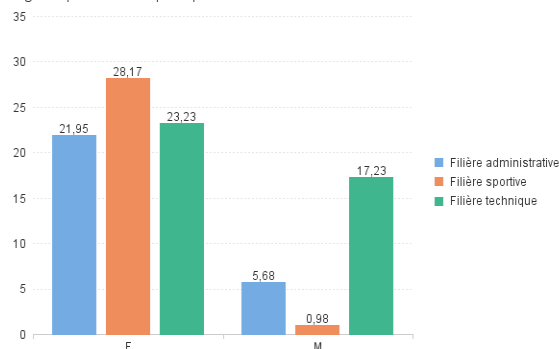
- On dénombre en 2024, **4 congés de paternité et d'accueil de l'enfant** sur emploi permanent (94 journées d'absence) et **1 congé maternité ou adoption** (10 jours d'absence).
- Le taux d'absentéisme global (toutes absences, y compris maternité/paternité) est en nette **diminution pour les contractuels non permanents** : 0.63% en 2024 contre 0,86% en 2023 contre 2,47% en 2021 et jusqu'à 4,68% en 2022.

Zoom sur les arrêts maladie ordinaire (MO) et accident du travail (AT) selon la filière et le genre :

Nombre de jour d'arrêt (MO et AT) moyen par ETP selon le statut pour les trois principales filières



Nombre de jour d'arrêt (MO et AT) moyen des agents fonctionnaires par ETP le genre pour les trois principales filières



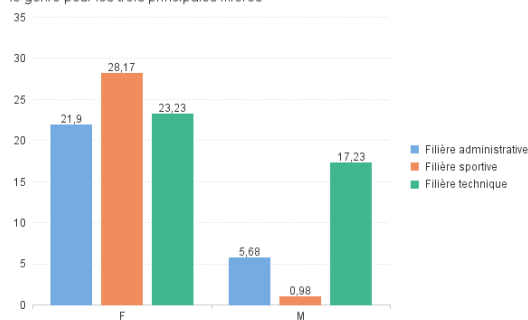
Chez les fonctionnaires, le nombre de jours d'arrêt moyen par ETP est plus important dans la filière administrative. Toutefois, le poids du genre est plus important que le poids de la filière : les femmes ont davantage de jours d'arrêt que les hommes, peu importe la filière.

Le graphique ci-contre est le même que celui du dessus sans les femmes ayant eu un congé maternité au cours de l'année. L'impact est marginal pour la filière administrative (de 21,95 à 21,9 jours moyens d'arrêt) car 1 seul arrêt maternité et nul sur les 2 autres filières car aucune femme n'a été en arrêt maternité.

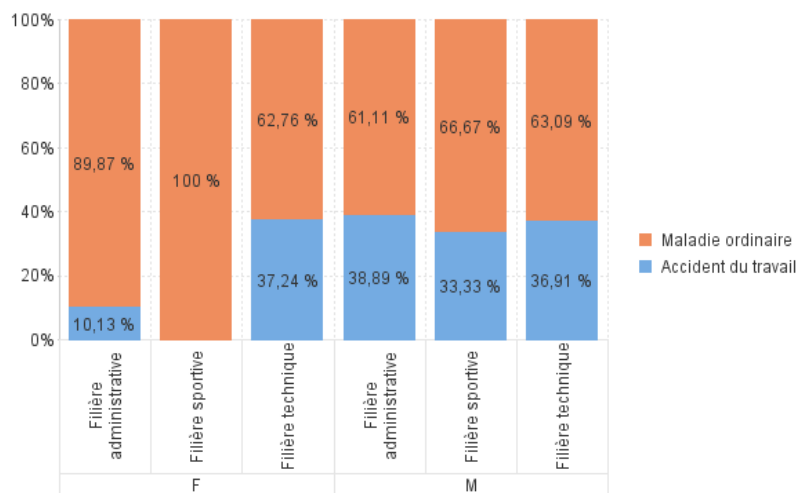
L'état de santé des femmes ayant eu un congé maternité au cours de l'année n'explique donc pas cet écart important entre les hommes et les femmes.

En revanche, il est à noter qu'un agent femme de la filière administrative a été en arrêt sur les 365 jours de l'année 2024, ce qui a un impact non négligeable sur la moyenne du nombre de jours d'arrêt par ETP.

Nombre de jour d'arrêt (MO et AT) moyen des agents fonctionnaires par ETP selon le genre pour les trois principales filières



Part des arrêts pour maladie ordinaire et pour accident de travail par genre pour les trois principales filières



Le graphique ci-contre distingue la part du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire et pour accident de travail (accident de service et de trajet) par genre et par filière. Il apparaît que les hommes de la filière technique, exerçant pour la plupart des métiers nécessitant une bonne condition physique, sont les plus touchés par les accidents de travail.

Zoom sur les absences pour raisons médicales par direction :

Direction	Effectif (Nombre d'agents présents au 31 décembre)	Taux d'absentéisme (Nombre de jours d'arrêt par jours travaillés)	Gravité (Nombre moyen de jours d'absence pour maladie par arrêt)	Fréquence (Nombre moyen d'arrêts par agent)	Exposition (Taux d'agent ayant eu au moins un arrêt)
Direction de la communication	9	11,48	53,86	0,78	33,33
Direction de la gestion des cours d'eau	8	5,89	12,29	1,75	62,5
Direction de la gestion des déchets	112	6,11	18,67	1,19	44,64
Direction de la mobilité	12	1,5	2,62	2,08	25
Direction de l'eau et de l'assainissement	181	6,95	54,06	0,47	32,6
Direction de l'urbanisme et du dev local	43	1,82	5,5	1,21	27,91
Direction des grands équipements	81	5,69	35,86	0,58	39,51
Direction des RH et des MG	27	11,16	52,59	0,77	51,85
Direction des systèmes d'information	31	1,1	10,33	0,39	29,03
Direction finances achats assurance	20	1,18	11,47	0,38	30
Direction ingénierie bâtiments infrastru	18	3,42	22,5	0,56	50

NB : la direction générale des services et la direction du développement touristique n'apparaissent pas dans ce tableau car aucun agent n'a été absent pour raisons médicales durant l'année.

Ce tableau est à interpréter avec précaution car les effectifs varient fortement selon les directions. Ainsi, un arrêt long d'un agent a un poids fort au sein d'une direction ayant un faible effectif.

En regroupant ensemble les directions ayant moins de 30 agents (qui sont des directions majoritairement administratives), on obtient le tableau ci-dessous (la direction de la gestion des cours d'eau a été laissée seule car ses métiers y sont très différents des autres directions regroupées) :

Direction	Effectif (Nombre d'agents présents au 31 décembre)	Taux d'absentéisme (Nombre de jours d'arrêt par jours travaillés)	Gravité (Nombre moyen de jours d'absence pour maladie par arrêt)	Fréquence (Nombre moyen d'arrêts par agent)	Exposition (Taux d'agent ayant eu au moins un arrêt)
Direction de la gestion des cours d'eau	8	5,89	12,29	1,75	62,5
Direction de la gestion des déchets	112	6,11	18,67	1,19	44,64
Direction de l'eau et de l'assainissement	181	6,95	54,06	0,47	32,6
Direction de l'urbanisme et du dev local	43	1,82	5,5	1,21	27,91
Direction des grands équipements	81	5,69	35,86	0,58	39,51
Directions administratives	127	4,27	23,99	0,65	34,65

Les directions les moins administratives (DEA, DGD, DGE) sont celles ayant le taux d'absentéisme le plus élevé. En revanche, la typologie des arrêts diffère selon les directions. En effet, la DGD est marquée par une gravité beaucoup plus faible (la durée moyenne d'un arrêt y est de 18 jours contre 35 jours à la DGE et 54 jours à la DEA), en revanche la fréquence et l'exposition y sont plus fortes : on dénombre une moyenne de 1,19 arrêt par agent et 45% des agents ont été absents au moins une fois. La DGD a donc des arrêts plus nombreux, portant sur davantage d'agents, mais plus courts, comparativement à la DEA et la DGE.

➤ **Sécurité :**

- En 2024, **8,8% des agents ont été absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet** (contre 6,6% en 2022 et 5,8% en 2023) :
 - 10,6% des hommes et 5,7% des femmes ;
 - 5% des moins de 30 ans, 1,9% des 30-49 ans et 5,3% des 50 ans et plus.

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 20 à 24 ans soit 4,3%.

On compte 43 accidents du travail, soit 2 de plus que l'année précédente (TABLEAU IND 4.2.1) :

- 37 accident de service (dont 6 sans arrêts) ;
- 6 accidents de trajets (dont 2 sans arrêts).

Toutes les filières sont touchées :

- 8 accidents du travail en filière administrative, principalement des accidents de trajet (5)
- 32 accidents du travail en filière technique, principalement des accidents de service (31)
- 3 accidents du travail en filière sportive, tous des accidents de service

Le nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2024 ou auparavant) représentent 2176 jours (contre 1 467 en 2023 et 2 124 en 2022), dont 2 117 jours au titre des accidents de service (509 jours d'arrêt pour les femmes et 1 608 jours pour les hommes).

- **3 agents sont reconnus en maladie professionnelle** dans l'année 2024 pour 522 jours d'arrêts (TABLEAU IND 4.2.2). Pour 1 des agents, il s'agit d'une maladie professionnelle reconnue dans les années antérieures ayant entraîné des jours d'arrêt en 2024. 2 maladies professionnelles ont été reconnues sur l'année 2024.

- 2 signalements ont été remontés à la DRH pour harcèlement moral (1 homme de catégorie B et 1 femme de catégorie B). Le dispositif de signalement est assuré en propre par la collectivité.

Grand Chambéry poursuit le déploiement de son programme de prévention 2021-2026 avec pour objectifs généraux :

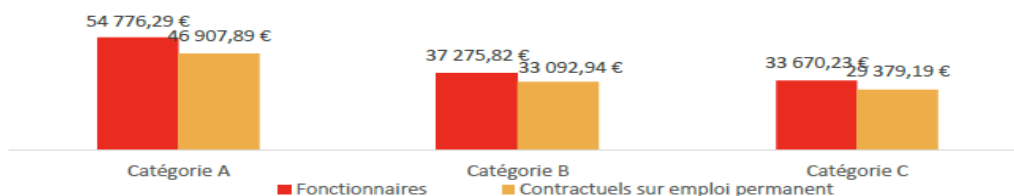
- Faciliter l'harmonisation des pratiques dans l'agglomération ;
- Aider à la mise en œuvre de la politique de prévention de la DRH au sein de chaque direction par le biais du réseau de correspondants mis en place.

En 2024, Grand Chambéry a dépensé 145 694€ en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. Ce montant regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (formations non obligatoires, investissements, équipements de protection individuelle...).

III) Rémunération

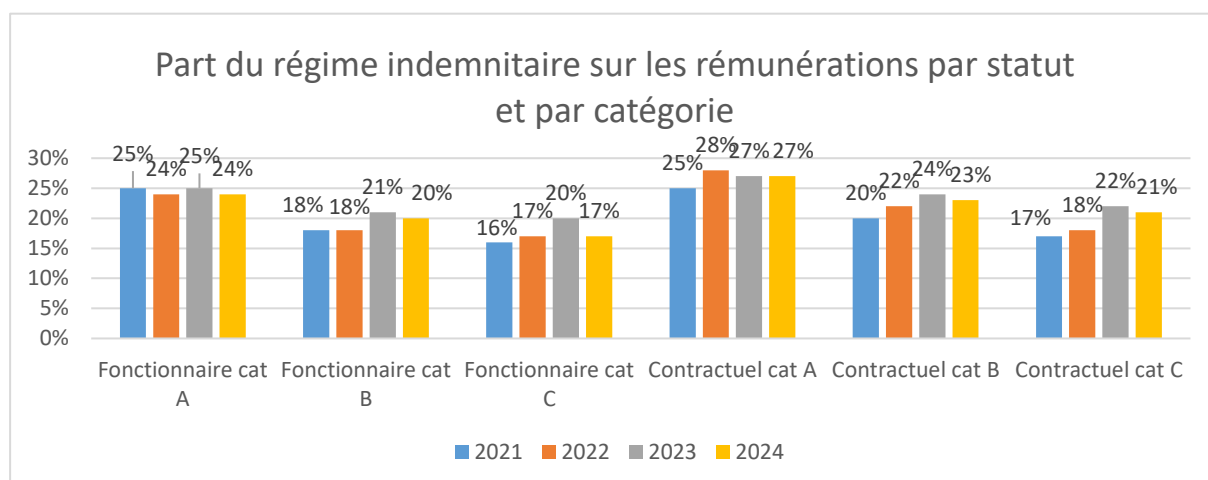
Les charges de personnel représentent 27 423 800 €.

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



La politique de rémunération s'articule autour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui a été mis en place pour les fonctionnaires et les contractuels. Il se compose d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), prime de fonctions versée mensuellement dans le respect des plafonds réglementaires ; d'un complément indemnitaire annuel (CIA) versé semestriellement et permettant de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des agents et d'une prime de fin d'année, versée annuellement.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent s'élève à 26,37% (contre 21,89% en 2023).



IV) Formation et développement des compétences

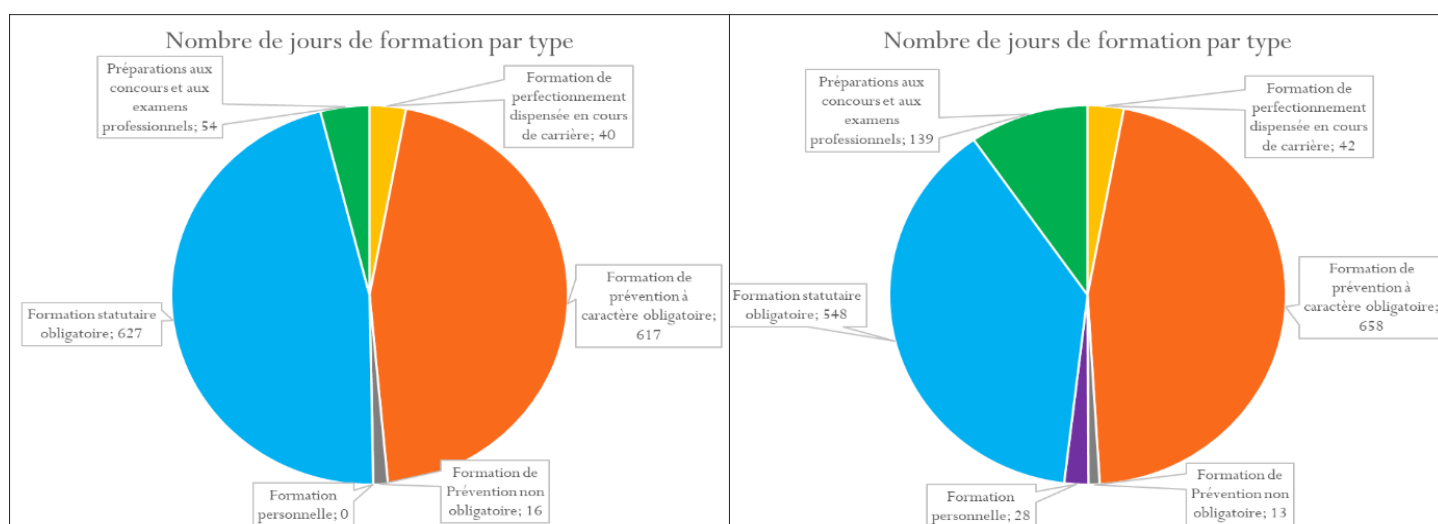
356 222 € ont été consacrés à la formation en 2024 (contre 300 188 € en 2021, 355 096 € en 2022 et 360 068 € en 2023). L'investissement engagé par Grand Chambéry en matière de formation prenant en compte les coûts pédagogiques, de déplacement et d'hébergement, est donc en augmentation de près de 18% depuis 2021. Il a représenté 1,3% des charges de personnel pour une moyenne de 2,6 jours de formation par agent permanent en 2024 (2.8 jours en 2023, 3 jours en 2022 et 2,8 jours en 2021).

513 départs en formation concernent principalement les agents permanents.

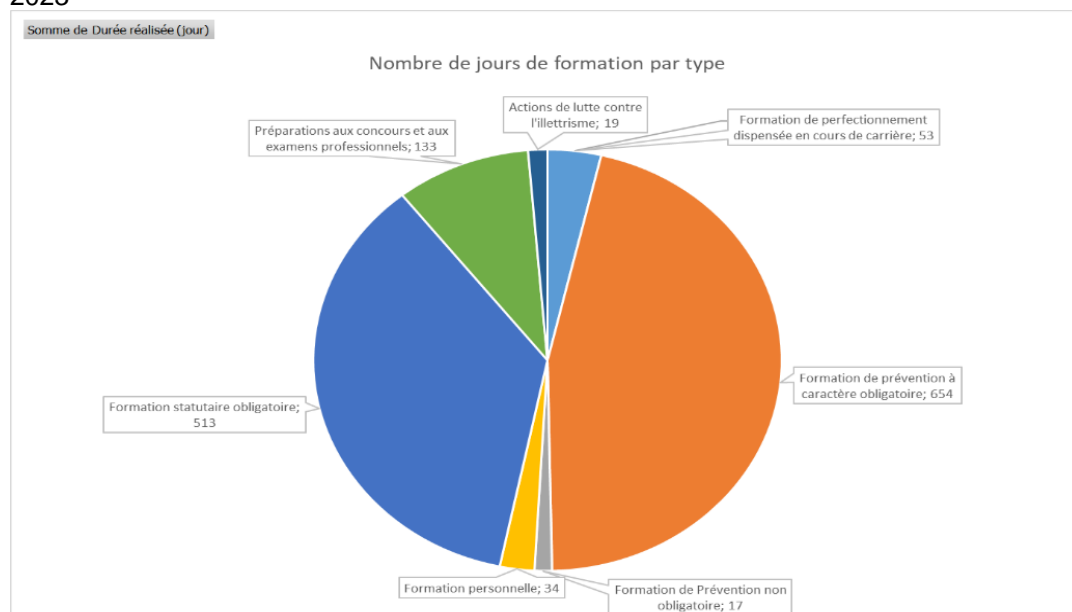
1 349 jours de formation ont été suivis par les agents sur emplois permanents en 2024 dont 61% bénéficient à la catégorie C (60% en 2021 puis 67% en 2022 et 61% en 2023).

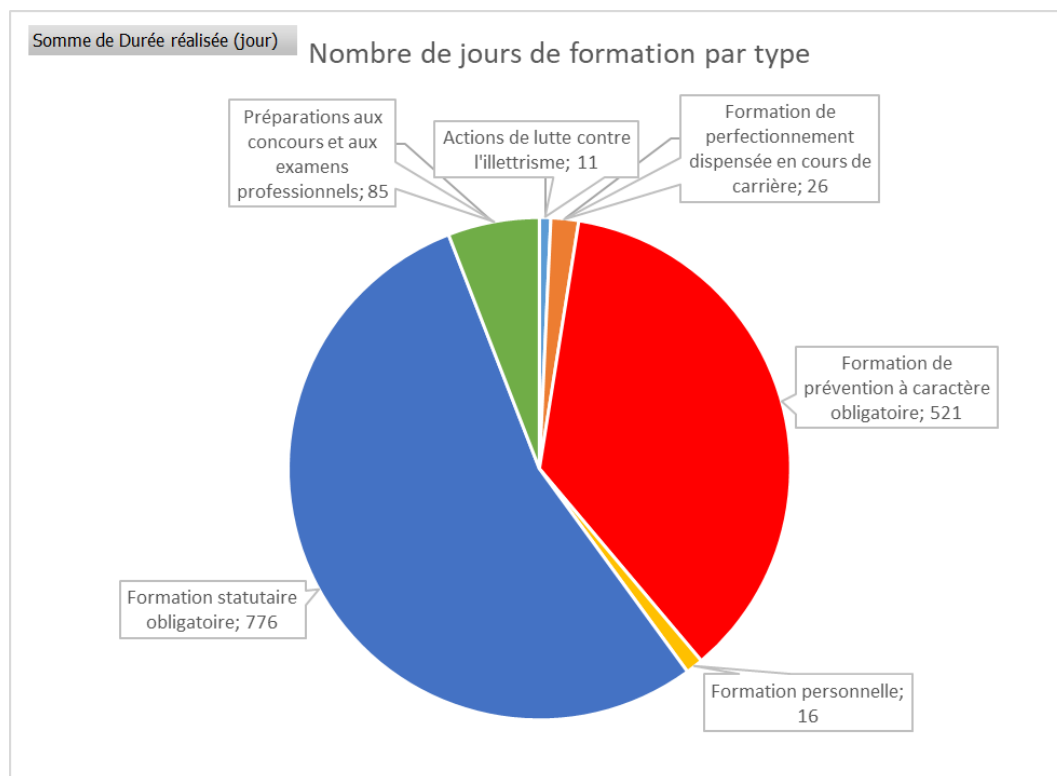
2021

2022



2023





Le plan de formation 2024 continue à mettre, **en priorité**, l'accent sur les formations réglementaires obligatoires permettant aux agents de réaliser leurs missions en complète sécurité.

Les formations management et les formations « métiers », dont les objectifs sont de conserver et d'accroître les compétences des agents sur des postes de plus en plus complexes et en lien avec les missions confiées ont été également réalisées.

Suite aux différents demandes de formations émanant des entretiens professionnels, le service formation a également organisé des actions de formation sur les thématiques suivantes :

- Formations bureautiques : WORD, EXCEL
- Formation Assurance construction
- Formations « communication et bien-être au travail » avec poursuite des sessions de formations :
 - Les bases de la communication
 - La gestion des conflits
 - La communication positive et assertive
 - La gestion du stress au quotidien

Afin d'harmoniser les pratiques sur son logiciel métier EGEE, le service relations usagers de la DEA a formé une grande partie de son équipe à cet outil en 2023 et en 2024.

Dans la continuité des actions de sensibilisation à la cyber sécurité réalisées en 2023, 3 webinaires ont été programmés sur cette thématique auxquels ont participé 124 agents.

Dans le cadre de la démarche Numérique Responsable de l'agglo, qui s'inscrit dans la loi REEN, un axe Numérique Responsable a été inscrit au plan de formation. La collectivité a formé les acteurs métiers qui travaillent sur les projets de numérisation aux cotés de la DSIN.

Pour information, tous les responsables et les chefs de projets de la DSIN ont été formés en 2023.

Le service formation continue également de jouer son rôle d'accompagnement des agents et des managers au quotidien, tant dans leur évolution professionnelle et personnelle que dans l'adaptation aux nouveaux besoins.

Ainsi, 3 agents ont bénéficié de formations personnelles en faisant valoir l'utilisation de leurs heures CPF avec une prise en charge partielle des frais pédagogiques de formation par la collectivité.

Cette année, l'accent a également été mis sur des formations en union avec d'autres collectivités sur différentes thématiques, en partenariat avec le CNFPT et d'autres organismes :

- Discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial : comprendre les enjeux, repérer les moyens d'action
- Travailler en équipe projet
- Recrutement sans discrimination
- Design UX et Ui
- A la découverte des outils informatiques et numériques
- FME FLOW
- Gestion du temps et des priorités

V) Relations professionnelles

Le comité social territorial (CST) s'est réuni 5 fois et la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) s'est réunie 4 fois au cours de l'année 2024 (contre respectivement 3 et 5 fois en 2023).

Le CST est l'instance par excellence du dialogue social, compétent sur toutes les questions collectives intéressant l'organisation, le fonctionnement et la gestion des ressources humaines de la collectivité. La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) est chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail.

De plus, quatre réunions de dialogue social entre les représentants du personnel, le président et le vice-président en charge des ressources humaines ont eu lieu en janvier, mars, juin et novembre 2024.

VI) Protection sociale complémentaire et action sociale

La participation financière de Grand Chambéry sur l'ensemble des prestations sociales à destination des agents s'élève à **600 185,95 €**.

VI.1. Protection sociale

Grand Chambéry a versé **68 114 €** en 2024 pour financer sa participation à la prévoyance et au risque santé de ses agents (contre 44 025 € en 2021, 54 548 € en 2022 et 59 419 € en 2023).

- **Prévoyance**

Grand Chambéry a adhéré à la convention de participation (contrat groupe) pour la couverture du risque « prévoyance » qui a été souscrite par le CdG73 avec le groupement SACI Saint Honoré/IPSCE dont l'échéance est fixée du 31 décembre 2029.

189 agents bénéficient des prestations en 2024 (contre 191 en 2023). La participation de la collectivité s'élève à 20 € mensuels par agent adhérent (contre 5 € en 2021 et 10 € en 2023). Le montant de la participation employeur a été réévalué le 1^{er} août 2024.

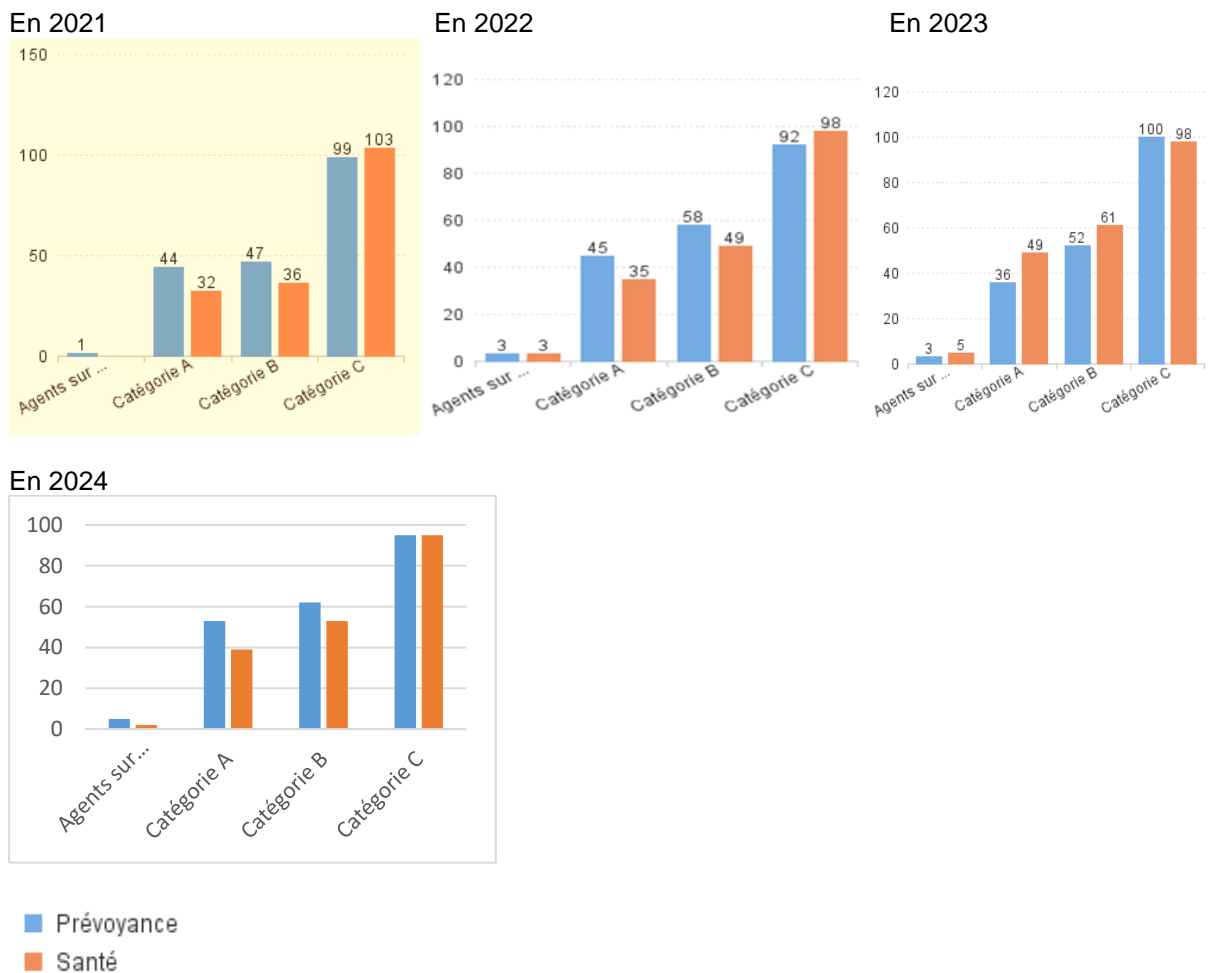
- **Mutuelle**

Grand Chambéry participe également à la protection sociale complémentaire de ses agents sur le risque santé pour les contrats labellisés fonction publique.

215 agents sont concernés (contre 213 en 2023). Les montants de participation varient en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent (19 € pour les agents de catégorie C, 16 € pour les agents de catégorie B et 14 € pour les agents de catégorie A)

Le montant annuel moyen par bénéficiaire est stable (178 € en 2021, 179 € en 2022, 177 € en 2023 et 180 en 2024).

Nombre de bénéficiaires prévoyance et mutuelle :



Montant des participations (en €)	Santé	Prévoyance
Catégorie A	7 900	6 140
Catégorie B	10 311	7 694
Catégorie C	20 050	15 250
Agents sur emploi non permanent	429	340
Montant total des participations* (en €)	38 690	29 424

VI.2. Action sociale

Grand Chambéry a versé **532 071,95 €** en 2024 pour financer la réalisation des prestations d'action sociale (+ 5,4% par rapport à 2023)

Organisme	Type de prestations	2021	2022	2023	2024
Prestations versées directement par Grand Chambéry	Titres restaurant (part patronale)	281 127,00	286 428,00	308 397,00	323 408,40
	Allocation enfant handicapé	15 703,64	16 083,84	17 318,86	17 515,30
	Plan de déplacement employeur (PDE)	3 751,60	5 357,18	5 655,66	18 164,97
	<i>Total</i>	300 582,24	307 869,02	331 371,52	359 088,67
Secours d'urgence	<i>Allocation secours</i>	7 143,32	6 972,65	6 900,00	3 732,55
	<i>Prêt social</i>	1 000,00	350,00	6 856,24	0
	<i>Total</i>	8 143,32	7 322,65	13 756,24	3 732,55
CNAS	Cotisation	107 342,73	110 098,69	116 670,74	118 772,96
Sous total		416 068,29	425 290,36	461 798,50	481 594,18
Amicale du personnel	Subvention	27 413,00	28 359,40	39 580,72	50 477,77
	Charges de fonctionnement	3 537,31	3 412,65	3 412,65	
Sous total		30 950,31	31 772,05	42 993,37	50 477,77
Total		447 018,60	457 062,41	504 791,87	532 071,95

Ainsi, le budget d'action sociale représente 1,9% des charges de personnel en 2024, tous types de prestations confondues (% identique à celui de 2023).

Les dépenses d'actions sociale correspondent à **une moyenne de 958,69€ par agent en 2024** (961,50€ par agent en 2023).

Les titres restaurant :

585 agents ont bénéficié des titres restaurant en 2024.

Le plan de déplacement employeur :

Grand Chambéry participe à la fois sur les abonnements souscrits par les agents à un service de transports collectifs ou à un service public de location de vélo (avec une prise en charge à hauteur de 75% depuis le 1^{er} septembre 2023) et sur l'achat de vélo par les agents.

L'aide à l'achat de vélo représente 15% de l'ensemble de sa contribution au PDE.

En 2024, 33 agents ont bénéficié du remboursement des frais de trajet domicile-travail en transport en commun.

En 2024, 54 agents ont bénéficié de la participation aux abonnements (26 en 2022 et 28 en 2023) et 20 agents à l'aide à l'achat de vélo (11 en 2022 et 16 en 2023).

En 2024, Grand Chambéry a adopté un nouveau PDME. Les nouveaux dispositifs déployés en septembre 2024 pour le forfait mobilité et courant 2025 pour le kit sécurité vélo auront un impact humain et financier en 2025. Le bilan de la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions sera présenté lors du RSU 2025.

Glossaire

Statuts :

- Fonctionnaires : agents stagiaires ou titulaires de la fonction publique
- Contractuels sur emploi permanent : agents contractuels recrutés selon l'un des motifs suivants :
 - Pas de cadre d'emploi existant (article L332-8, 1° du CGFP)
 - Selon les fonctions et pour des besoins de service (article L332-8, 2° du CGFP)
 - Quotité de temps de travail inférieure à 50 % (article L332-8, 5° du CGFP)
 - Remplaçants (article L332-13 du CGFP)
 - Vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L332-14 du CGFP)
- Contractuels sur emploi non permanents : agents recrutés sur un autre motif
Les contractuels non permanents ne sont comptés ni par cadre d'emploi ni par filière

Temps complet/non complet :

- Lorsque la collectivité crée un poste, elle détermine la quotité de temps de travail hebdomadaire nécessaire pour la réalisation des missions qui lui sont associées. Si cette quotité est de 100%, le poste est dit à temps complet, sinon il est dit à temps non complet. L'agent recruté sur ce poste ne pourra pas travailler plus que la quotité prévue.

Temps plein/partiel :

- Un agent occupant un poste à la quotité prévue par l'administration (temps complet ou non complet) est dit à temps plein.
- Un agent occupant un emploi à temps complet peut demander la réduction de son temps de travail à 50, 60, 70, 80 ou 90%. Selon le motif cette réduction peut être de droit. Il est alors dit à temps partiel.

Nombre d'agents :

- Effectif : « Photographie » de la collectivité au 31 décembre de l'année concernée, chaque agent compte pour 1, quel que soit le temps de travail
- Equivalent temps plein (ETP) : calculé sur l'année complète, nombre d'agents proratisé au temps de travail et à leur période d'activité sur l'année, par exemple :
 - Un agent présent toute l'année à temps plein = 1
 - Un agent présent toute l'année à 80% = 0,8
 - Un agent présent 3 mois à temps plein = $3/12 = 0,25$
 - Un agent présent 3 mois à temps plein et 6 mois à 80% = $(3/12) + (6/12 \times 0,8) = 0,65$

Arrivée/Départ :

- Le RSU compte les changements de statut comme un départ et une arrivée. Par exemple, si un agent contractuel recruté sur un poste permanent est mis en stage au cours de l'année, il sera comptabilisé comme un départ (fin de son contrat) et une arrivée (mise en stage d'un agent déjà présent dans la collectivité).

Avancement échelon/Avancement grade/Promotion interne (ne concerne que les fonctionnaires) :

- Avancement d'échelon : chaque grade dispose d'une échelle indiciaire constituée de plus ou moins 10 échelons. A chacun correspond un indice brut servant au classement du fonctionnaire en cas d'avancement de grade ou de promotion interne (voir plus bas), auquel correspond un indice majoré permettant le calcul de la rémunération indiciaire. Au sein de son grade, chaque fonctionnaire a droit à avancer d'échelon selon un calendrier fixé par décret. Sauf en cas de sanction disciplinaire, il n'est pas possible de déroger aux durées prévues.
- Avancement de grade : chaque grade est situé au sein d'un cadre d'emploi regroupant deux ou trois grades.
Selon les conditions fixées par décret, et suite à l'admission à un concours, un examen professionnel ou au choix de l'employeur, un fonctionnaire peut être nommé dans un grade supérieur de son cadre d'emploi.
Cette nomination n'est pas de droit et n'entraîne pas une nouvelle période de stage.
- Promotion interne : selon les conditions fixées par décret, et suite à l'admission à un concours, un examen professionnel ou au choix de l'employeur, un fonctionnaire peut être nommé dans un grade situé dans un autre cadre d'emploi que son grade d'origine. Cette nomination n'est pas de droit et entraîne une nouvelle période de stage si cette nomination conduit à un changement de catégorie hiérarchique.