



**LeCotentin**

RAPPORT ÉDITION 2025

---

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

---

2025

---



# SOMMAIRE

---

## 06 PARTIE 1

---

### GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

- 1 . Agents permanents rémunérés au 31/12/2025
- 2 . Emplois fonctionnels au 31/12/2025
- 3 . Agents permanents non présents au 31/12/2025
- 4 . Agents non permanents présents au 31/12/2025
- 5 . Agents permanents et non permanents rémunérés au 31/12/2025 par DGA
- 6 . Répartition par sexe de l'effectif permanent 2025
- 7 . Pyramide des âges
- 8 . Répartition par catégorie de grade de l'effectif permanent 2025
- 9 . Proportion des agents permanents par catégorie de grade
- 10 . Taux de féminisation par catégorie du grade
- 11 . Répartition par filière statutaire de l'effectif permanent
- 12 . Agents permanents à temps partiel
- 13 . Agents permanents à temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie de grade et sexe
- 14 . Agents permanents à temps non complet
- 15 . Agents permanents à temps partiel thérapeutique
- 16 . Effectif permanent en équivalent temps plein

## 16 PARTIE 2

---

### PARCOURS PROFESSIONNELS

- 1 . Avancements dans l'année 2025
- 2 . Agents bénéficiaires d'un avancement de grade
- 3 . Agents bénéficiaires d'un avancement d'échelon

## 17 PARTIE 3

---

### RECRUTEMENTS

- 1 . Agents entrés dans l'effectif permanent en cours d'année
- 2 . Réintégrations en 2025
- 3 . Agents permanents sortis au cours de l'année 2025

## 19 PARTIE 4

---

### FORMATIONS

## 23 PARTIE 5

---

### MOBILITÉ

## 23 PARTIE 6

---

### AGENTS MIS À DISPOSITION

# 24

## PARTIE 7

### RÉMUNÉRATIONS

- 1 . Coût moyen annuel brut chargé 2025 d'un agent permanent par catégorie
- 2 . Nombre d'agents ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat
- 3 . Somme des dix rémunérations brutes les plus élevées
- 4 . Evolution de la masse salariale

# 26

## PARTIE 8

### SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 1 . Activités sociales
- 2 . Protection sociale
- 3 . Agents affectés à la prévention
- 4 . Actions liées à la prévention

# 29

## PARTIE 9

### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

# 29

## PARTIE 10

### DIVERSITÉ

# 30

## PARTIE 11

### LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

# 31

## PARTIE 12

### HANDICAP

- 1 . Agents en situation de handicap
- 2 . Évolution des obligations d'emploi de personnes en situation de handicap

# 33

## PARTIE 13

### AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- 1 . Nombre de journées d'absence de l'effectif permanent au cours de l'année 2025
- 2 . Télétravail

# 35

## PARTIE 14

### DIALOGUE SOCIAL

- 1 . Réunions statutaires
- 2 . Mouvements de grève

## I PRÉAMBULE

Le rapport social unique (RSU) 2025 présente les principales données chiffrées relatives à la vie de la Communauté d'agglomération Le Cotentin.

Il permet ainsi d'obtenir une photographie de la répartition des agents selon divers critères.

Réalisé chaque année conformément au décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, il contient les éléments et données relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la promotion, à la mobilité, à la mise à disposition, à la rémunération, à la santé, à la sécurité au travail, à l'égalité professionnelle, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Il intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

A noter que les données présentées dans ce RSU sont à apprécier au 31 décembre de l'année 2025.

---

# PARTIE 1

## GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

---

### ① AGENTS PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2025

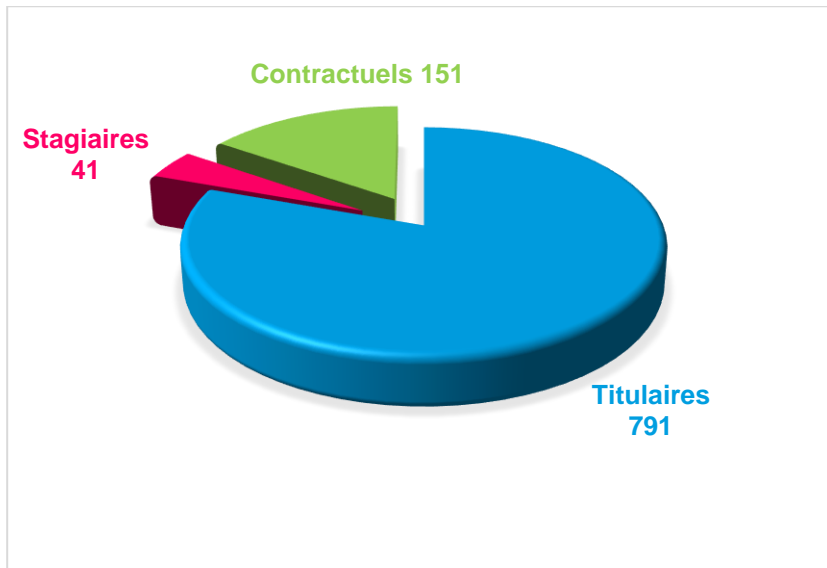
---

Sont considérés comme agents de l'effectif permanent, tous les titulaires, stagiaires, titulaires à temps non complet ainsi que les agents contractuels bénéficiant d'un contrat au sens des articles 3-3 et 38 de la loi 84-53 du 26/01/1984 présents au 31 décembre de l'année 2025.

	2023	2024	2025
<b>Titulaires</b>	778	784	791
<b>Stagiaires</b>	51	51	41
<b>Contractuels*</b>	116	131	151
<b>Total</b>	<b>945</b>	<b>966</b>	<b>983</b>
<b>ETP**</b>	857,73	867,79	886,17

\*Agents contractuels occupant un emploi permanent

\*\*Equivalent Temps Plein



Les effectifs permanents progressent en 2025 suite à des créations validées en CST au sein des différentes DGA, et le transfert du centre de santé Brès-Croizat de la ville de Cherbourg-en-Cotentin vers l'agglomération.

La part des titulaires et stagiaires dans la communauté représente ainsi 84,6% des agents permanents au 31 décembre 2025 et plus de 67,6% des agents tous statuts confondus.

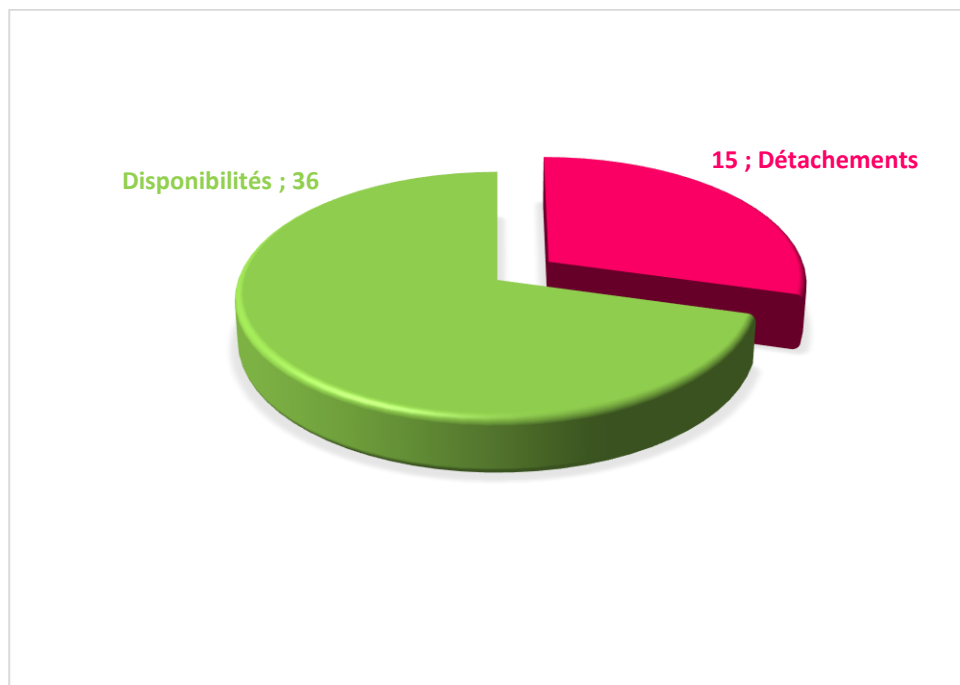
## 2 EMPLOIS FONCTIONNELS AU 31/12/2025

	2023		2024		2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Emplois fonctionnels</b>	2	3	1	3	2	3

## 3 AGENTS PERMANENTS NON PRÉSENTS AU 31/12/2025

	2023	2024	2025
<b>Congés parentaux</b>	3	1	0
<b>Détachements</b>	12	12	15
<b>Disponibilités</b>	37	39	36
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>51</b>

Les agents permanents non présents représentent ainsi 5,19 % des effectifs permanents. Sur 36 disponibilités, 28 le sont pour convenances personnelles et 1 en disponibilité pour créer une entreprise, 2 dans l'attente d'une réintégration sur poste vacant, 4 pour maladie ou raison de santé et 1 pour suivre son conjoint.



## 4 AGENTS NON PERMANENTS PRÉSENTS AU 31/12/2025

	2023		2024		2025		2023	2024	2025
	F	H	F	H	F	H			
<b>Contractuels non permanents</b>	136	131	102	100	109	106	267	202	215
<b>Contrats de projet</b>	4	1	7	3	11	7	5	10	18
<b>Stagiaires gratifiés</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Apprentis</b>	5	4	8	5	7	7	9	13	14
<b>Emplois aidés</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>136</b>	<b>117</b>	<b>108</b>	<b>127</b>	<b>120</b>	<b>281</b>	<b>225</b>	<b>247</b>

On note une augmentation du nombre de contrats de projet avec 8 agents supplémentaires en lien avec les activités de l'agglomération.

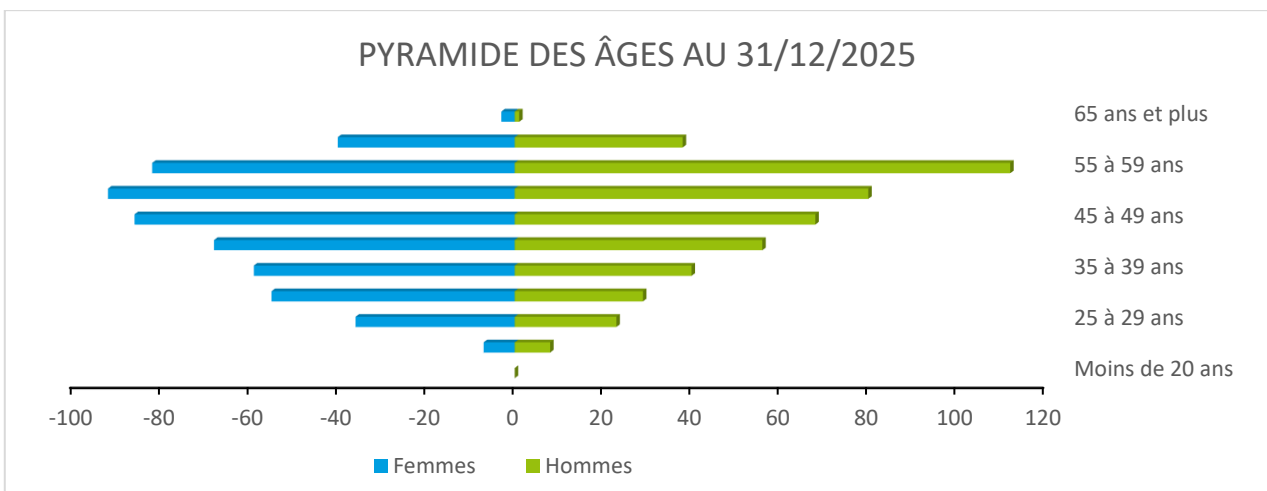
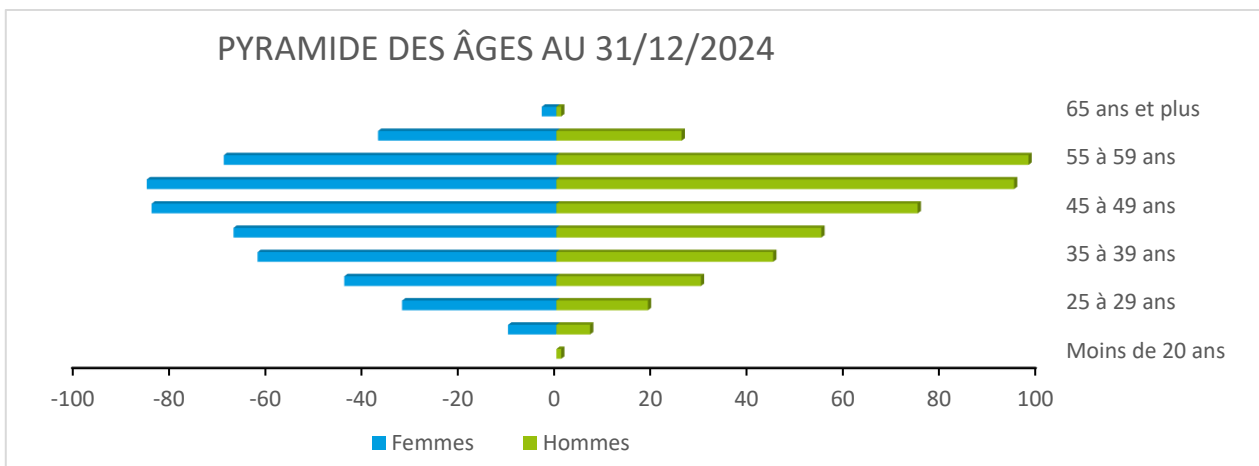
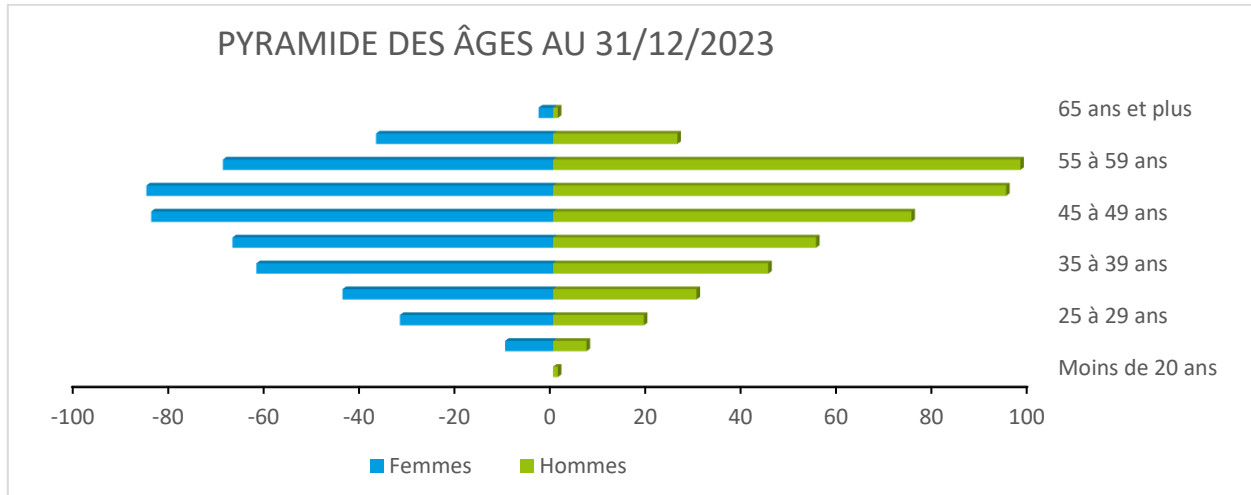
## 5 AGENTS PERMANENTS ET NON PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2025 PAR DGA

	PERMANENTS		NON PERMANENTS	
	2024	2025	2024	2025
Direction Générale des Services	19	20	9	11
DGA Communication	5	6	3	3
DGA Finances	5	4	0	0
DGA Proximité et Aménagements	386	390	90	90
DGA Systèmes Information Ressources Humaines	10	13	6	7
DGA Service aux usagers	446	460	100	109
DGA Administration Logistique Équipements	95	90	17	27
<b>Total</b>	<b>966</b>	<b>983</b>	<b>225</b>	<b>247</b>

## 6 RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2025

	2023		2024		2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 20 ans	0	1	0	1	0	0
20 à 24 ans	10	7	8	8	7	8
25 à 29 ans	32	19	31	22	36	23
30 à 34 ans	44	30	48	30	55	29
35 à 39 ans	62	45	63	44	59	40
40 à 44 ans	67	55	64	48	68	56
45 à 49 ans	84	75	83	71	86	68
50 à 54 ans	85	95	87	87	92	80
55 à 59 ans	69	98	76	112	82	112
60 à 64 ans	37	26	49	30	40	38
65 ans et plus	3	1	2	2	3	1
<b>Total</b>	<b>493</b>	<b>452</b>	<b>511</b>	<b>455</b>	<b>528</b>	<b>455</b>

## 7 PYRAMIDE DES ÂGES



L'effectif permanent est majoritairement féminin à 54%.

	2023	2024	2025
Part des 60 ans ou plus	7,09%	8,59%	8,34%
Part des moins de 30 ans	7,30%	7,25%	7,52%

La moyenne d'âge des agents permanents de la Communauté d'agglomération est de 47 ans et 1 mois. A titre de comparaison, la moyenne nationale 2023 toutes strates confondues dans la FPT est de 46 ans.

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.2025

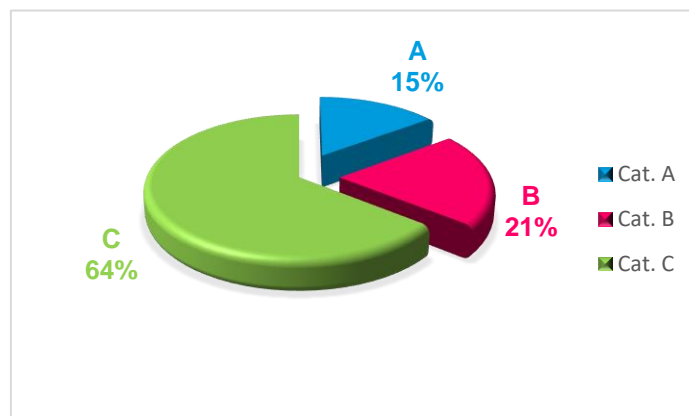
## 8 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE GRADE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2025

	2023		2024		2025		2023	2024	2025
	F	H	F	H	F	H			
<b>Cat. A</b>	66	48	77	52	95	51	114	129	146
<b>Cat. B</b>	121	70	123	78	123	82	191	201	205
<b>Cat. C</b>	306	334	311	325	310	322	640	636	632
<b>Total</b>	<b>493</b>	<b>452</b>	<b>511</b>	<b>455</b>	<b>528</b>	<b>455</b>	<b>945</b>	<b>966</b>	<b>983</b>

La catégorie C reste la plus représentée avec 64% de l'effectif permanent.

A noter que les médecins (catégorie A), du centre de santé Brès-Croizat de la ville de Cherbourg-en-Cotentin vers l'agglomération ont intégré l'agglomération au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## 9 PROPORTION DES AGENTS PERMANENTS PAR CATÉGORIE DE GRADE AU 31/12/2025

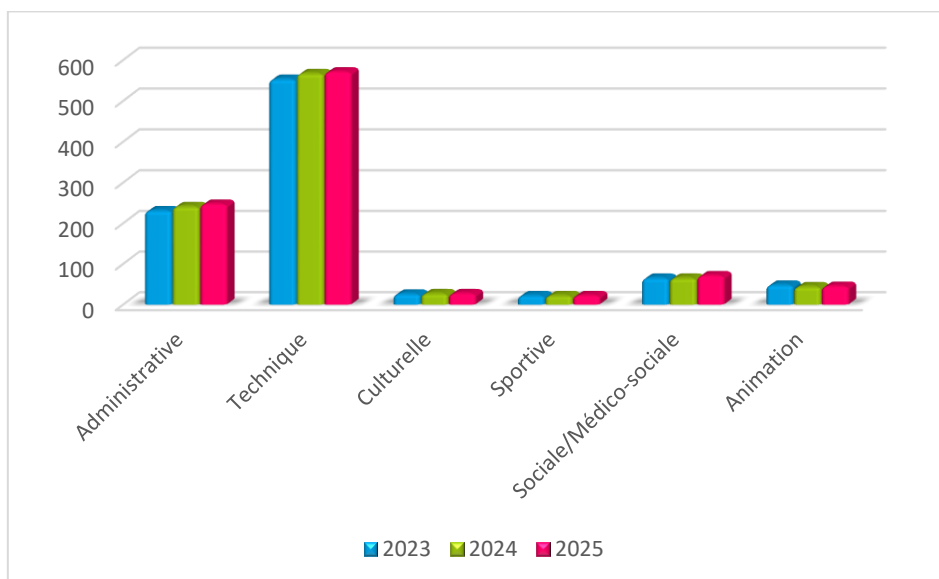


## 10 TAUX DE FÉMINISATION PAR CATÉGORIE DE GRADE

	% 2023	% 2024	% 2025
A	57,89	59,68	65,07
B	63,35	61,19	60,00
C	47,81	48,90	49,05
<b>Total</b>	<b>52,17</b>	<b>52,90</b>	<b>53,71</b>

## 11 RÉPARTITION PAR FILIÈRE STATUTAIRE DE L'EFFECTIF PERMANENT

	2023		2024		2025		2023	2024	2025
	F	H	F	H	F	H			
<b>Administrative</b>	198	33	209	32	218	29	231	241	247
<b>Technique</b>	168	385	181	386	184	387	553	567	571
<b>Culturelle</b>	13	13	12	15	10	17	26	27	27
<b>Sportive</b>	9	13	8	14	8	14	22	22	22
<b>Sociale/Médico-sociale</b>	63	2	63	2	68	3	65	65	71
<b>Animation</b>	42	6	38	6	40	5	48	44	45
<b>Total</b>	<b>493</b>	<b>452</b>	<b>511</b>	<b>455</b>	<b>528</b>	<b>455</b>	<b>945</b>	<b>966</b>	<b>983</b>

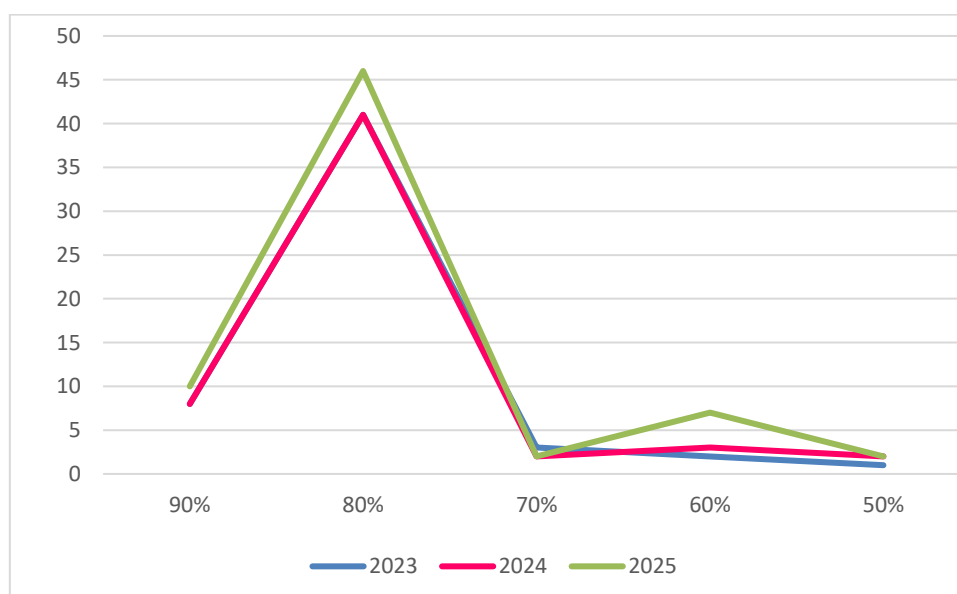


La filière technique représente la majorité de l'effectif permanent présent soit 58% et 25 % pour la filière administrative. Les filières culturelle, sportive, sociale/médico-sociale et animation représentent quant à elles 17% de l'effectif permanent de l'agglomération. La filière technique est plus élevée que la moyenne nationale 2022 pour les organismes intercommunaux. (47%)

*Source - [collectivites-locales.gouv.fr](https://collectivites-locales.gouv.fr)*

## 12 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL

	2023	2024	2025
90%	8	8	10
80%	41	41	46
70%	3	2	2
60%	2	3	7
50%	1	2	2
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>67</b>
<b>ETP</b>	<b>43,80</b>	<b>44,22</b>	<b>52,44</b>



67 agents travaillent à temps partiel (dont 6 hommes)

Ainsi, le nombre d'agents à temps partiel passe de 5,80% à 6,81% des effectifs permanents de l'agglomération. A titre de comparaison, la moyenne nationale dans la FPT en 2022 était de 7 %. Cette augmentation s'explique notamment par la mise en place de la retraite progressive dont bénéficient 6 agents (5 femmes et 1 homme).

Le taux moyen de temps de travail (ETP / nb agents X 100) pour les agents à temps partiel est de 78 %.

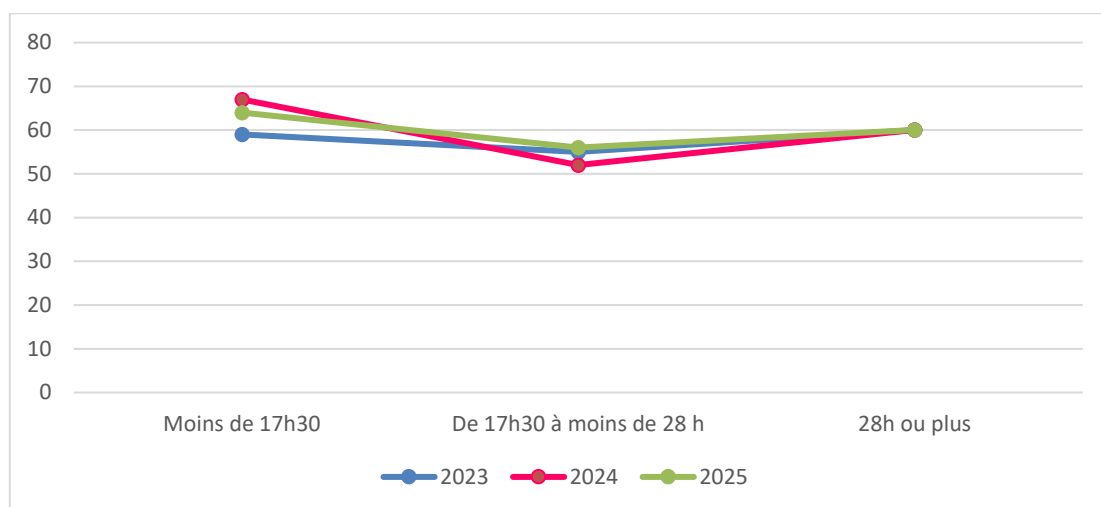
## 13 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION PAR CATÉGORIE DE GRADE ET SEXE

		2024		2025	
		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	1	0	2
	Femmes	2	8	4	9
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>11</b>
Catégorie B	Hommes	1	1	0	1
	Femmes	5	13	4	13
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
Catégorie C	Hommes	1	1	2	1
	Femmes	9	14	14	17
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
		<b>18</b>	<b>38</b>	<b>24</b>	<b>43</b>

## 14 AGENTS PERMANENTS À TEMPS NON COMPLET

	2023		2024		2025		2023	2024	2025
	F	H	F	H	F	H			
Moins de 17h30	49	10	55	12	47	12	59	67	59
De 17h30 à moins de 28 h	50	5	48	4	47	5	55	52	52
28h ou plus	56	4	55	5	55	5	60	60	60
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>19</b>	<b>158</b>	<b>21</b>	<b>158</b>	<b>22</b>	<b>174</b>	<b>179</b>	<b>171</b>
<b>ETP.</b>	<b>94,94</b>	<b>9,34</b>	<b>92,94</b>	<b>10,12</b>	<b>89,68</b>	<b>10,59</b>	<b>104,28</b>	<b>103,06</b>	<b>100,27</b>

NB : le seuil d'affiliation à la CNRACL est de 28h.



Les agents à temps non complet dans l'agglomération représentent au 31 décembre 2025 : 17,39% de l'effectif total permanent.

Sur 171 agents, 151 sont issus de la DGA Proximité et aménagements et notamment des services communs.

## 15 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE AU 31/12/2025

	2023		2024		2025		2023	2024	2025
	F	H	F	H	F	H			
Temps partiels thérapeutiques	5	7	11	11	15	10	12	22	25
ETP	2,05	3,6	5,5	6	7,96	5,5	5,65	11,5	13,46

Depuis l'entrée en vigueur le 11 novembre 2021 du décret n°2021-1468 du 8 novembre 2021, le bénéfice d'un temps partiel thérapeutique n'est plus réservé aux seules reprises de poste après un congé pour raison de santé.

## 16 EFFECTIF PERMANENT EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2023		2024		2025		2023	2024	2025
	F	H	F	H	F	H			
Temps complets	282	422	291	418	303	417	704	709	720
Temps partiels	40,9	2,9	40,42	3,8	47,84	4,6	43,8	44,22	52,44
Temps non complets	94,94	9,34	92,94	10,12	89,68	10,59	104,28	103,06	100,27
Temps partiels thérapeutiques	2,05	3,6	5,5	6	7,96	5,5	5,65	11,5	13,46
<b>ETP</b>	<b>857,73</b>		<b>867,78</b>		<b>886,17</b>		<b>857,73</b>	<b>867,78</b>	<b>886,17</b>

---

# PARTIE 2

## PARCOURS PROFESSIONNELS

---

### 1 AVANCEMENTS DANS L'ANNÉE 2025

	2023		2024		2025		2023	2024	2025
	F	H	F	H	F	H			
Promotion interne	1	5	5	5	7	2	6	10	9
Promotion interne suite examen professionnel	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Réussite à concours	0	0	1	1	0	0	0	2	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>9</b>

### 2 AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT DE GRADE

2023		2024		2025	
F	H	F	H	F	H
40	28	21	24	33	19
<b>68</b>		<b>45</b>		<b>52</b>	

6,25% des agents permanents statutaires ont bénéficié d'un avancement de grade ou promotion interne.

## 3 AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT D'ÉCHELON

2023		2024		2025	
F	H	F	H	F	H
247	203	243	157	223	158
450		400		381	

45,8% des agents permanents statutaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

# PARTIE 3

# RECRUTEMENTS

## 1 AGENTS ENTRÉS DANS L'EFFECTIF PERMANENT EN COURS D'ANNÉE

	2023	2024	2025
Titulaires / Stagiaires	54	48	42
Transferts	0	0	5
Contractuels	22	34	34
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>82</b>	<b>81</b>

## 2 RÉINTÉGRATIONS EN 2025

	2023	2024	2025
Après détachement	0	1	0
Après disponibilité	0	2	3
Après congé parental	0	1	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

## 3 AGENTS PERMANENTS SORTIS AU COURS DE L'ANNÉE 2025

	2023	2024	2025
Retraite	30	22	30
Mutation	12	13	2
Décès	2	2	2
Démission	7	6	13
Fin de contrat	2	4	2
Radiation	1	0	0
Fin de stage	0	0	0
Licenciement	1	2	2
Rupture conventionnelle	0	1	0
Fin de détachement	1	1	1
Transfert	0	0	0
<b>Départs définitifs</b>	<b>56</b>	<b>51</b>	<b>52</b>
Disponibilité	7	12	13
Détachement	3	0	3
Congé parental	4	2	0
Exclusion temporaire	1	0	0
<b>Départs provisoires</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>16</b>
<b>Total sorties</b>	<b>71</b>	<b>65</b>	<b>68</b>

<b>Soldes mouvements</b>	5	21	17
--------------------------	---	----	----

En 2025, le nombre de recrutements a progressé et permis de pourvoir plus de postes à l'organigramme.

---

# PARTIE 4

# FORMATIONS

---

L'année 2025 correspond à la deuxième année de réalisation du 4<sup>ème</sup> plan de formation de l'Agglomération du Cotentin (2024/2025).

## Quelques chiffres clés :

- 3281 jours de formation pour 692 agents permanents et non permanents (présents au 31/12/2025) :
  - 52,09% formation autres organismes (1709 jours)
  - 34,62% formation CNFPT (1136 jours)
  - 13,29% formation interne métier et sécurité (436 jours)

28 jours de sessions de formation en intra ont pu être organisés pour LC, sur les 30 jours attribués annuellement, dans le cadre du **Plan Annuel De Formation (PADF)** CNFPT.

Exemples des thématiques développées sur 2025 :

- La collecte des déchets en toute sécurité
- Poursuite des formations sur les entretiens professionnels et bases du statut
- 2<sup>ème</sup> et dernière partie du cycle comptable - l'exécution financière des marchés publics
- Le handicap chez les enfants
- Formations obligatoires à la gestion de conflits/désescalade de la violence à destination des agents en relation avec les usagers
- Gestion du stress et des situations difficiles
- Le nettoyage des locaux et matériels en restauration collective

Le service formation a également recours aux prestataires externes pour réaliser les formations en intra non prévues au PADF CNFPT.

## Journées de formation suivies par les agents (présents au 31/12/2025)

Titulaires / stagiaires et contractuels permanents selon leur catégorie de grade :

	Formations obligatoires(*)	Prépa. Concours et examens	Perfectionnement	Totaux
Cat. A	137	0	404	<b>541</b>
Cat. B	244	20	500	<b>764</b>
Cat. C	505	62	718	<b>1285</b>
<b>Totaux</b>	<b>886</b>	<b>82</b>	<b>1622</b>	<b>2590</b>

\* dont formations d'intégration, de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi, pour prise de poste à responsabilité, et de professionnalisation dans la carrière.

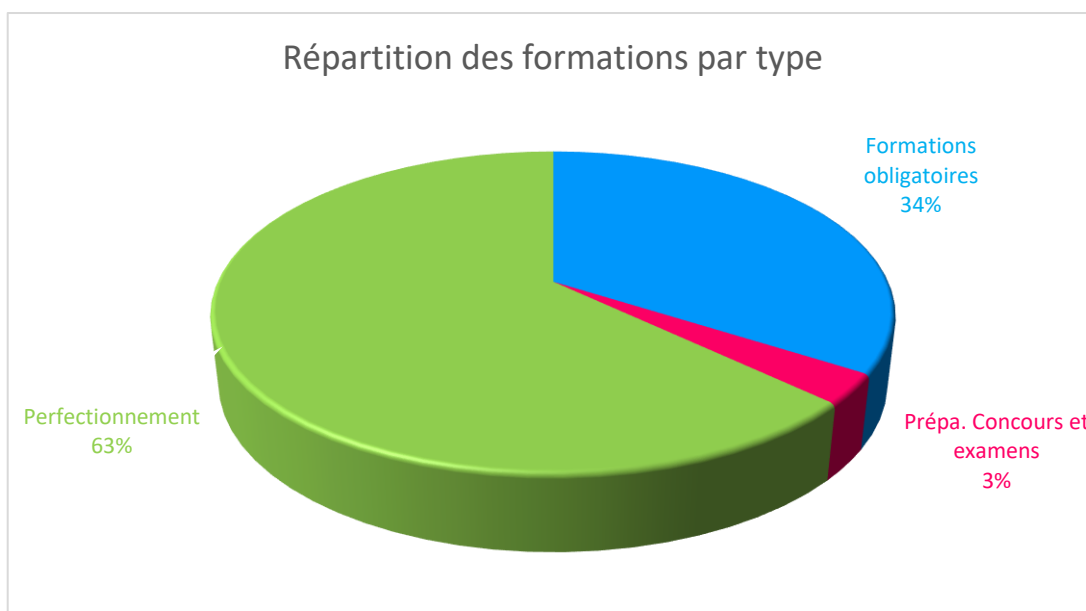
Soit au total, 2590 jours de formation réalisés.

Ce chiffre de 2590 jours rapporté aux effectifs des agents permanents au 31/12/2025 (soit 983 agents) représente une moyenne de 3.00 journées de formation/agent.

Par grade (moyenne) :

- Catégorie A : 3.71 journées de formation/agent
- Catégorie B : 3.73 journées de formation/agent
- Catégorie C : 2.03 journées de formation/agent

### Analyse par type de formation (agents permanents) :



Les formations obligatoires correspondent :

- aux formations d'intégration et de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi pour les agents mis en stage et les agents changeant de cadre d'emploi suite à réussite à concours et promotions.
- aux formations de professionnalisation dans la carrière pour les agents titulaires sur emploi permanent : 2 jours par période de 5 ans.

NB : Toutes les attestations CNFPT pour les préparations concours et examens n'ont pas été réceptionnées. En effet, plusieurs préparations se terminent en janvier N+1. Toutes les données ne sont donc pas valorisées.

## Effectifs des agents permanents en formation

	Nombre de départs en formation
Cat. A	463
Cat. B	571
Cat. C	752
<b>Totaux</b>	<b>1 786</b>

Soit au total 1 786 stagiaires (un même agent est comptabilisé plusieurs fois s'il a suivi plusieurs actions de formation).

## Effectifs des agents permanents ayant participé, tous types confondus, à au moins une formation (présents au 31/12/2025)

	Nombre d'agents formés
Cat. A	124
Cat. B	173
Cat. C	344
<b>Totaux</b>	<b>641</b>

NB : Agent comptabilisé une fois

65.21% des agents permanents ont donc suivi une formation en 2025 (effectif : 983 agents permanents au 31/12/2025).

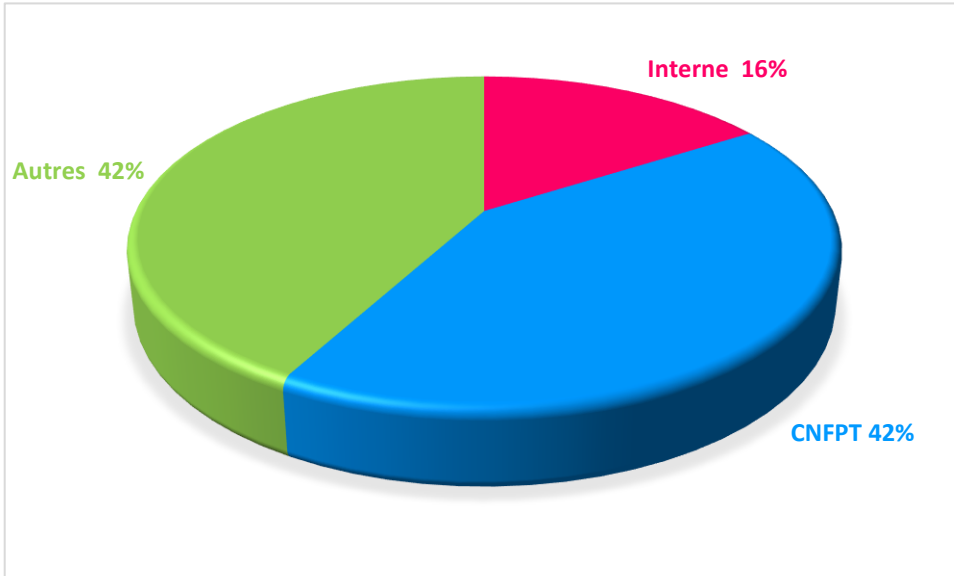
Par grade :

- Catégorie A : 85% de la population
- Catégorie B : 84% de la population
- Catégorie C : 54% de la population

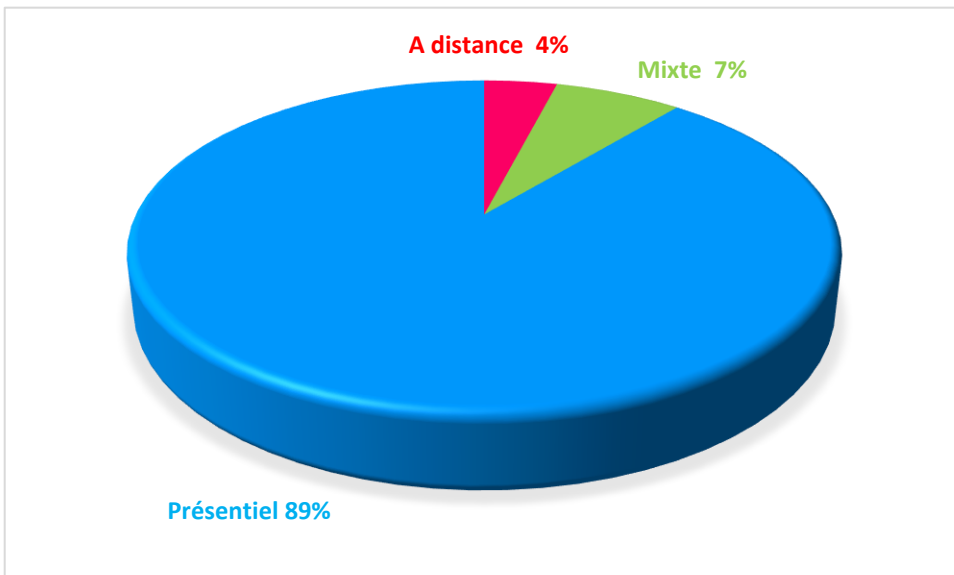
## Répartition femmes/hommes des agents permanents

Départs en formation		Agents formés		Jours de formation	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
60%	40%	57%	43%	56,5%	43,5%

## Répartition des jours de formation par prestataire (agents permanents)



## Répartition par mode d'enseignement : A distance / En présentiel / Mixte (Distanciel + Présentiel) Agents permanents (présents au 31/12/2025)



L'abonnement à la plateforme IDEALCO a été renouvelé en 2025

---

# PARTIE 5

# MOBILITÉ

---

11 mobilités internes effectives en 2025 sur l'ensemble des procédures de recrutement interne, externe ou via la procédure spécifique d'appel à mobilité interne (AMI).

DGA	Nb agents arrivés dans la DGA par mobilité interne
DGA Proximité et Aménagements	6
DGA Service aux Usagers	4
DGA Systèmes d'Information Ressources humaines	1
	<b>11</b>

---

# PARTIE 6

# AGENTS MIS A DISPOSITION

---

	Nombre de postes de fonctionnaires (en ETP) mis à disposition à titre individuel au 31/12/2023	Nombre de postes de fonctionnaires (en ETP) mis à disposition à titre individuel au 31/12/2024	Nombre de postes de fonctionnaires (en ETP) mis à disposition à titre individuel au 31/12/2025
Amicale du personnel	0,5	0,5	0,5
CCAS Montebourg	1,4	1	1
Mutame	0	1	1
Ministère transition écologique	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1,9</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>

# PARTIE 7

## RÉMUNÉRATIONS

### ① COÛT MOYEN ANNUEL BRUT CHARGÉ 2025 D'UN AGENT PERMANENT PAR CATÉGORIE

	2023			2024			2025		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Coût moyen annuel brut chargé	63 027€	45 300€	40 786€	66 357 €	47 449 €	42 213 €	67 902 €	48 022€	43 182€

NB : le coût dépend de la structure de l'effectif : grade, ancienneté, éléments de rémunération personnels (Supplément Familial de Traitement (SFT), participation mutuelle et prévoyance...).

Le coût moyen est calculé selon la moyenne des coûts individuels rapportés à un temps plein en année pleine.

## 2 NOMBRE D'AGENTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

2023		2024		2025	
F	H	F	H	F	H
142	160	154	140	134	157
<b>302</b>		<b>294</b>		<b>291</b>	

Les agents contractuels de droit public dont le contrat est conclu depuis 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour l'un des motifs suivants sont bénéficiaires de l'indemnité de fin de contrat : accroissement temporaire d'activité, remplacement, vacance temporaire.

## 3 SOMME DES DIX RÉMUNÉRATIONS BRUTES LES PLUS ÉLEVÉES

H		F		TOTAL	
8	714 369,75 €	2	149 972,44 €	10	864 342,19 €

La durée cumulée en nombre de mois est de 120 (tous les agents présents sur toute l'année)

## 4 ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

En 2025, les charges de personnel ont représenté 46,6 millions d'euros au budget principal et 8,9 millions d'euros au budget du cycle de l'eau.

L'évolution est due à plusieurs facteurs pouvant être regroupés en deux catégories :

### - les mesures gouvernementales :

- ✓ L'augmentation de 3 points du taux de cotisation patronale CNRACL,
- ✓ L'augmentation d'un point du taux URSSAF maladie-maternité,

- les mesures propres à la collectivité :

- ✓ Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT), c'est-à-dire les avancements de grade et d'échelon,
- ✓ Le transfert du centre de santé au 1<sup>er</sup> janvier 2025,
- ✓ La répercussion en année pleine de la mise en place des chèques restaurant,
- ✓ La mise en place du contrat de prévoyance facultatif,

---

# PARTIE 8

## SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL

---

### 1 ACTIVITÉS SOCIALES

---

	2023	2024	2025
<b>Cotisation COS 50*</b>	300 475,37 €	326 274,18 €	313 079,14 €

\*Le taux de cotisation correspond à 0,9% de la masse salariale du compte administratif (comptes 641) de l'année N-2 et la cotisation par agent retraité est fixée à 77,75 €.

Les cotisations correspondent au budget principal et au budget annexe de la DCE. La baisse de 2024 à 2025 est due à la diminution du taux de cotisation passé de 1% à 0,9%.

## 2 PROTECTION SOCIALE

	2023	2024	2025
<b>Participation employeur</b>	225 961,26 €	236 599,83 €	289 628,94 €

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023, la collectivité participe forfaitairement à la fois aux cotisations mutuelle et prévoyance des agents permanents et non permanents adhérant à des contrats labellisés.

## 3 AGENTS AFFECTÉS À LA PRÉVENTION

	Effectif au 31/12/2023	Effectif au 31/12/2024	Effectif au 31/12/2025
Assistants de prévention	12	11	17
Conseillers de prévention	8	7	9
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)	1	1	1
Médecins de prévention	2	2	1
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	6	6	6
	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>34</b>

## 4 ACTIONS LIÉES À LA PRÉVENTION

	2023	2024	2025
Formation dans le cadre des habilitations	55 040 €	44 400 €	45 979€
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	319 567 €	309 665 €	317 303€

Le service prévention et conditions de travail a finalisé le déploiement du document unique d'évaluation des risques au 31/12/2025. La prochaine étape consistera à en assurer la mise à jour régulière et le suivi des plans d'actions associés.

La nouvelle campagne de candidature d'assistants de prévention a permis d'augmenter leur nombre de 6.

L'équipe médicale, désormais complète (un médecin et deux infirmières), a repris le cycle des visites médicales, malgré les enjeux liés à la pyramide des âges. Par ailleurs, la seconde infirmière poursuit sa spécialisation en santé au travail, et une campagne de vaccination contre la grippe sera proposée à l'ensemble des agents en 2026. L'activité de l'assistante sociale continue de progresser, suivant une tendance à la hausse constante depuis quatre ans.

Le service formation maintient sa mission de pilotage des actions de formation pour les agents et les élus, ainsi que la gestion des apprentis. Il assure également la coordination des formateurs internes, notamment sur les thématiques liées à la sécurité.

---

# PARTIE 9

# EGALITÉ

# PROFESSIONNELLE

# FEMMES HOMMES

---

2024 est la première année de mise en œuvre du plan 2024-2026. Volontairement défini avec des actions pratiques orientées vers les agents, cette première année a permis de travailler 5 actions sur 8. Au cours de l'année 2025, le travail s'est poursuivi et a été complété par les actions suivantes :

Action 2 : faciliter l'accès des métiers à tous

Développement d'un accès facilité à des sanitaires de proximité pour les métiers de terrain pour accueillir les agents sans nuance de genre. Les déchetteries sont concernées. Un plan de modernisation est planifié.

Action 3 : lutte contre le sexisme

Ce thème est intégré dans la campagne d'affichage déployée en 2025, avec notamment, une affiche interpellant sur le sexisme ordinaire.

Action 6 : Former les acteurs RH en lien avec le terrain.

Suivi d'une formation de sensibilisation en interne en trois volets visant à identifier le sexisme et les discriminations au travail.

Action 8 : réaliser une exposition "tous les métiers sont mixtes"

Une campagne d'affichage a été déployée en 2025.

---

# PARTIE 10

# DIVERSITÉ

---

Afin de diversifier les recrutements et toucher des publics variés, une démarche globale de développement de l'apprentissage a été engagée avec une programmation pluriannuelle. Courant 2025, ce sont 11 jeunes de 17 à 27 ans qui ont pu bénéficier de contrats d'apprentissage au sein de l'agglomération. Les formations s'échelonnent du BP au Bac + 5 dans l'ensemble des secteurs d'activité de l'agglomération. A noter également 2 contrats sur les services mutualisés Si-Rh.

Chaque année, dans le cadre de la campagne de recrutement des saisonniers, un partenariat étroit avec la Maison de l'emploi et de la formation ainsi qu'avec la Mission Locale permet de réserver un certain nombre de postes à leurs bénéficiaires. L'ensemble de nos offres de contrats d'apprentissage est également diffusé dans les réseaux des partenaires de l'emploi : Mission Locale, Pôle emploi et Cap emploi.

La promotion de la diversité est intégrée dans l'ensemble de nos processus RH : présentation de notre démarche de promotion de la mixité dans les établissements de formation et CFA, partenariat avec les établissements d'enseignement spécialisés pour la mise en place de stages, incitation à l'inscription des demandeurs d'emploi dans des secteurs porteurs de façon non orientée. Cette dimension est également développée lors du « forum des métiers » à destination des collégiens, via la sensibilisation des tuteurs lors de la construction des projets d'apprentissage, ainsi que des services lors des processus de recrutement.

---

# PARTIE 11

## LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

---

Le dispositif d'alerte et de signalement mis en place depuis février 2023 par la collectivité a vocation à écouter, analyser la situation et aider les agents à trouver une solution pour mettre fin aux violences, discriminations, pratiques de harcèlement moral ou sexuel et aux agissements sexistes.

Ce dispositif comporte 4 étapes :

- Le recueil du signalement de la personne déclarante,
- L'échange individuel et confidentiel,
- L'accompagnement de l'agent par une cellule pluridisciplinaire
- Le traitement par l'administration.

Soumise à des obligations de confidentialité et d'impartialité, la cellule (écoute) signalement peut être saisie par quiconque, victime ou témoin de situations de violence, de discriminations ou de harcèlements sur son lieu de travail. Les signalements anonymes ou par un tiers sont possibles, mais leur traitement ne sera poursuivi qu'avec l'accord de l'agent concerné.

Pour 2025 : 1 signalement a été transmis à la cellule et déclaré recevable.

L'équipe MET s'est mobilisée en 2025 sur des actions de prévention :

- Sensibilisation par le service prévention de la Ville de l'ensemble des agents de la Direction Santé Prévention Formation aux discriminations (3 demi-journées : jour 1 : sensibilisation, jour 2 : conférence sociologue du genre, Jour 3 : ateliers et mises en situations). Les directions du pôle Si-Rh ont été sensibilisées en 2026.

- Participation active au groupe de travail égalité femmes-hommes : construction d'une culture commune pour favoriser la mixité.

- Participation au groupe de travail : actions du 25 novembre 2025.

- Participation à la construction du violentomètre interne : Echelle des violences sexistes et sexuelles au travail.

- Organisation de sessions de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles au travail à destination du personnel. Début de déploiement en 2025, poursuivi en 2026.

---

# PARTIE 12

## HANDICAP

---

### 1 AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

---

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	1	0	0	1
B	2	7	1	1
C	27	18	0	1
	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

Le taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap en 2025 est de 5,96% pour l'agglomération.

Depuis 2020, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a fortement progressé en passant de 38 à 62 en 2025.

Au-delà du recrutement direct, la collectivité mise également sur la collaboration avec des entreprises adaptées, et des établissements d'aide par le travail des travailleurs handicapés pour des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service.

Cette évolution témoigne des efforts de la collectivité pour favoriser l'intégration des travailleurs en situation de handicap au sein de ses services. En effet, les efforts de communication et d'accompagnement au handicap ont permis à la collectivité de ne plus avoir de contribution à verser depuis 2023.

Si ces résultats sont encourageants, la collectivité doit aller plus loin en développant des actions pour maintenir ce taux qui reste fragile au vu des futurs départs en retraite.

Sensibilisation, formation et adaptation des postes de travail seront autant de leviers pour renforcer cette dynamique positive.

## 2 ÉVOLUTION DES OBLIGATIONS D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Effectif total rémunéré</b>	966	1000	1000	1007	1040
<b>Nombre légal des BOE (6%de l'ETR)</b>	57	60	60	60	62
<b>Effectif total des BOE déclarés</b>	39	50	58	62	62
<b>Dont agents BOE de 50 ans et + recrutés en cours d'année N-1 (valorisés à 1,5)</b>	0	1	1	1	0
<b>Dont agents BOE de 50 ans et + devenus BOE en cours d'année N-1 (valorisés à 1,5)</b>	1	5	3	2	2
<b>Taux d'emploi direct (nombre de BOE/ETR) x 100</b>	<b>4,04 %</b>	<b>5,00 %</b>	<b>5,80 %</b>	<b>6,16%</b>	<b>5,96%</b>

A noter que l'effectif total rémunéré tient compte non seulement des agents permanents, mais également des agents non permanents rémunérés en décembre 2025, présents sur au moins 6 mois dans l'année hors remplaçants.

# PARTIE 13

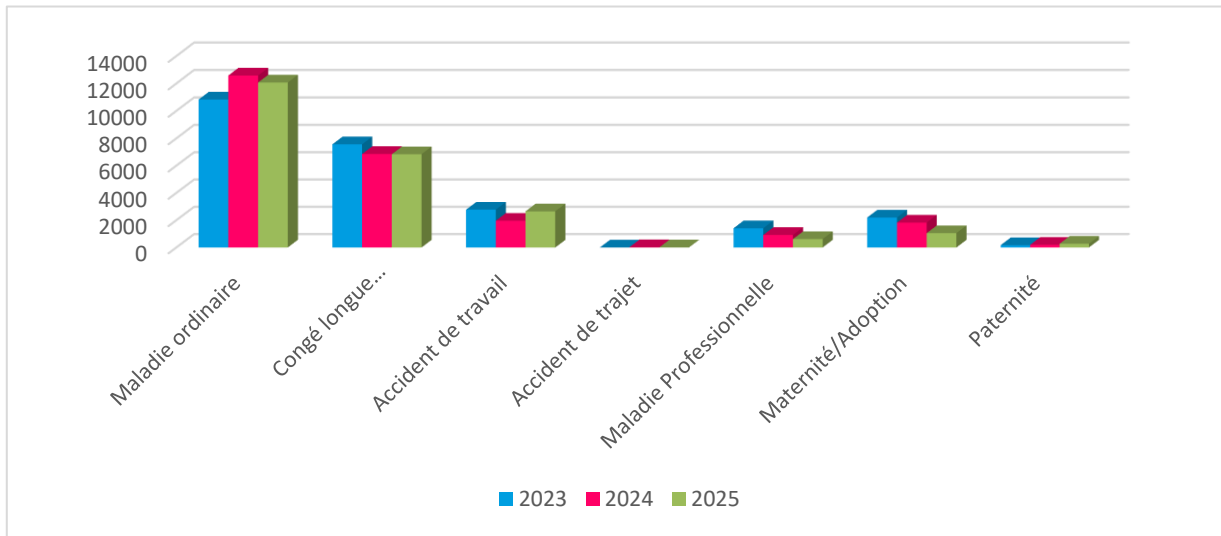
## AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### ① NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE DE L'EFFECTIF PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE 2025

	2023		2024		2025		2023	2024	2025
	F	H	F	H	F	H			
<b>Maladie ordinaire</b>	5665	5162	7182	5398	6770	5299	10827	12580	12069
<b>Congé longue durée/maladie</b>	3287	4276	2731	4126	2867	3971	7563	6857	6838
<b>Accident de travail</b>	627	2149	376	1586	423	2226	2776	1962	2649
<b>Accident de trajet</b>	0	0	0	22	4	5	0	22	9
<b>Maladie Professionnelle</b>	478	932	340	580	32	586	1410	920	618
<b>Maternité/Adoption</b>	2196	0	1827	0	1051	0	2196	1827	1051
<b>Paternité</b>	0	173	0	194	0	274	173	194	274
<b>Total</b>	<b>12253</b>	<b>12692</b>	<b>12456</b>	<b>11906</b>	<b>11147</b>	<b>12361</b>	<b>24945</b>	<b>24362</b>	<b>23508</b>

Le nombre total de jours d'absence représente 23 508 jours soit 64,4 ETP. Le taux d'absentéisme est de 6,55% pour l'agglomération ce qui représente 22,6 jours d'absentéisme pour maladie par agent. En terme de comparaison la moyenne nationale 2023 est de 26,5 jours. *Source - [collectivites-locales.gouv.fr](https://collectivites-locales.gouv.fr)*

\*Taux d'absentéisme = Nb jours total d'absence / 365 X Nb agents permanents X 100



## 2 TÉLÉTRAVAIL

La Communauté d'Agglomération Le Cotentin, après passage en CST effectué le 4 février 2022, a délibéré le 1<sup>er</sup> mars 2022 pour instaurer le télétravail à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

3 options de télétravail sont possibles :

- Télétravail hebdomadaire de 1 jour par semaine : 45 jours par an maximum.
- Télétravail hebdomadaire supérieur à 1 jour par semaine sur avis de la médecine préventive.
- Télétravail hebdomadaire supérieur à 1 jour par semaine (femme enceinte ou agent éligible au congé de proche aidant).

Le télétravail est également possible en télécentre, au sein des locaux administratifs des pôles de proximité répartis sur le territoire du Cotentin.

	2023						2024						2025					
	F			H			F			H			F			H		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
<b>Nbre d'agents bénéficiant du télétravail</b>	33	34	26	15	15	6	57	44	40	23	23	8	83	58	57	36	29	8
<b>Total</b>	<b>93</b>			<b>36</b>			<b>141</b>			<b>54</b>			<b>198</b>			<b>73</b>		

# PARTIE 14

## DIALOGUE SOCIAL

### 1 RÉUNIONS STATUTAIRES

	Nb réunions 2023	Nb réunions 2024	Nb réunions 2025
Comité Social Territorial	9	6	5
F3SCT	4	4	3
Commissions Administratives Paritaires	3	0	0

### 2 MOUVEMENTS DE GRÈVE

	2023	2024	2025
Nb de jours de grèves effectués par l'ensemble des agents*	963	121	399

\*Nb de jours de grève = nb heures dégrévées / 7h

Liste des références statistiques :

[caracteristiques-agents-FP-2025.pdf](#) (fonction-publique.gouv.fr)

[DGCL-Chiffres-2024-Etudes-et-statistiques.pdf](#) (collectivites-locales.gouv.fr)

[Rapports sociaux uniques – Synthèse Nationale RSU 2023](#) (collectivites-locales.gouv.fr)



**leCotentin**  
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU COTENTIN  
HÔTEL ATLANTIQUE - BOULEVARD FÉLIX AMIOT - 50100 CHERBOURG-EN-COTENTIN

RETROUVEZ-NOUS SUR

 **LECOTENTIN.FR**