



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

“FIERS D’ÊTRE AU SERVICE DES GENASSIENS”

Accusé de réception en préfecture
069-216902775-20251203-2025-06-13-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

LA VILLE
genas
nature



■ Avertissement méthodologique

Les indicateurs présentés dans ce rapport sont issus des données 2024 transmises par le **Centre de Gestion du Rhône** via l'application nationale **donnees-sociales**.

Ils constituent le **retour à la méthode de référence** utilisée pour l'ensemble des collectivités territoriales.

L'année 2023 avait été traitée selon un modèle interne élaboré par un consultant externe, sur la base d'extractions locales et de retraitements propres particulièrement lourds. Cette approche, choisie en l'absence d'outils Centre de Gestion disponibles à l'époque, n'offrait ni une comparabilité stricte avec les standards antérieurs, ni une pérennisation.

Le millésime 2024 marque donc un retour à la série normalisée, garantissant la traçabilité des données pour les exercices futurs.

Préambule

Introduit par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le **Rapport Social Unique (RSU)** se substitue au Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC).

Selon les dispositions de l'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique, les administrations mentionnées à l'article L. 2 doivent élaborer chaque année un rapport social unique **rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion** prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public. Les modalités de collecte des données du rapport social unique sont précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020. L'article 2 de ce décret dispose que **"les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique** mis à leur disposition par celui-ci.

Notre Collectivité a donc l'obligation de produire le RSU, désormais annuellement, ce rapport ayant vocation à devenir un outil central dans la gestion des ressources humaines et l'animation du dialogue social.

Il doit permettre :

- ✓ de réaliser un état des lieux des données RH de la collectivité et de suivre leur évolution ;
- ✓ d'alimenter les lignes directrices de gestion qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.
- ✓ de présenter les éléments contenus dans la base de données sociales de notre Collectivité ainsi que des analyses permettant d'apprécier, notamment :
 - les caractéristiques des emplois et la situation des agents, relevant du CST ;
 - la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
 - la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Les effectifs pris en compte dans les indicateurs sont :

- ✓ Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) occupant un emploi permanent, en position d'activité et rémunérés au 31/12/2024.
- ✓ Les agents contractuels occupant un emploi permanent et rémunérés au 31/12/2024
- ✓ Les contractuels occupant un emploi non permanent et les apprentis qui ont été rémunérés au moins un jour au cours de l'année 2024 par la collectivité, y compris les accroissements temporaires d'activité et les vacataires.
- ✓ Le type d'agents à recenser diffère d'un indicateur à l'autre.

Sommaire

Avvertissement méthodologique	2
Préambule	3
Rappel des indicateurs contenus, normalement, dans le RSU.....	Erreur ! Signet non défini.
Sommaire	4
Introduction	5
1. Les effectifs	7
1.1. Effectifs physiques au 31 décembre 2024	7
1.2. Répartition par catégories et filières	7
1.3. Répartition par genre et par âge	8
1.4. Positions statutaires et situations particulières	9
1.5. Évolution pluriannuelle des effectifs (2019–2024)	10
2. Rémunération	10
2.1. Poids budgétaire et trajectoire 2024	10
2.2. Rémunération des agents sur emplois permanents	11
2.3. Rémunération selon statuts, catégories et genres	12
2.4. Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre	13
2.5. IFSE et CIA (emplois permanents)	14
3. Les mouvements et parcours professionnels	17
3.1. Recrutements, départs et flux de mobilité	17
3.2. Les évolutions de carrière en 2024	18
3.3. Politique d’insertion et d’inclusion	18
4. L’organisation du temps de travail	19
4.1. Postes à temps non complets : phénomène stable, majoritairement féminin	19
4.2. Les temps partiels : une organisation maîtrisée, marquée par un fort différentiel de genre	20
4.3. Compte Épargne Temps (CET)	20
5. Santé des agents et action sociale	21
5.1. Un absentéisme stabilisé à 6,3 %	21
5.2. L’Accidents de service et de trajet : 23 cas déclarés	23
5.3. Politique sociale de la Ville de Genas	24
6. Formation	25
7. Dialogue social	26

Introduction

La Ville de Genas accorde une attention très particulière à ses Ressources Humaines et à l'évolution de ses agents au sein de la collectivité, dans les meilleures conditions de travail possible. Gestion rigoureuse, recherche d'organisation la plus efficiente possible, adaptée aux besoins et exigences du service public, transversalité et cohésion, recherche de stabilité sont autant de paramètres et objectifs qui guident cette gestion des RH.

En 2023, la collectivité a mis en place **une nouvelle organisation pour toujours mieux servir les genassiens** et lancer une nouvelle dynamique en interne afin de mieux accompagner la concrétisation de la feuille de route « **Lignes d'horizon 2020-2026** » à **mi-mandat**, confortée en conseil municipal.

Cette nouvelle organisation, adoptée lors du CST du 17 février 2023, entrée en application au 1^{er} mars, vise à mieux se connaître, aider les agents à progresser dans l'exercice de leur mission de service public, mieux comprendre les enjeux, partager les valeurs et les projets, instaurer davantage de bienveillance entre les services.

La réorganisation des services, c'est une vingtaine de réunions du comité stratégique (comité de direction) par an, 10 séminaires d'encadrement depuis 2023, 20 rencontres entre la directrice générale et les services chaque année, des ateliers thématiques (Dont « Mieux comprendre son bulletin de paie »), des rencontres régulières entre la DG et les représentants des organisations syndicales, plusieurs réorganisations de services internes, un nouveau temps convivial avec l'ensemble du personnel (Soirée d'été) et de **nouveaux outils d'accompagnement des managers et agents**, comme des **fiches métiers**, permettant de mieux connaître son métier et son rôle au sein de la Mairie et le rôle des collègues au sein du service ou des autres pôles (définition du métier, contexte de travail, activités et missions du métier, qualités et compétences nécessaires, contexte genassien).

Ce sont également l'instauration d'un **dialogue à mi- année pour tous les agents**, de **nouveaux outils de communication** (trombinoscope, travail sur la marque employeur, hors-séries du *Genas le mag*, pérennisation de la lettre d'information interne, projet d'intranet à venir), 3 réunions de rentrée depuis 2023, 1 **classeur de procédures en cours de réalisation**, 4 exercices sur le PCS, une procédure de suivi des courriers en réponses, une **revalorisation des animateurs**, des **chartes pour les ATSEM et les animateurs et un cartable des managers** (contenant l'ensemble des supports de présentation de la collectivité : organigramme, registre des fiches métiers, charte informatique, règlement intérieur, plan de mandat 2020-2026, bilan à mi-mandat, Horizon 2026 : plan d'actions exhaustif planifié et réunissant actions nouvelles et poursuivies pour chaque pôle sur la période 2023-2026, charte des valeurs partagées « Nos talents s'engagent », plan de ville, *Genas le mag* et Genas chiffres...).

10 séminaires « Encadrement » ont donc organisés depuis 2023 avec les objectifs de :

- ✓ Mieux connaître ses collègues des autres services, faciliter la communication interservices, partager des valeurs du service public, apporter davantage de proximité, d'écoute et de collaboration entre les services, renforcer la cohésion entre les encadrants, réaffirmer le socle de valeurs du service public, échanger sur les missions et le quotidien de chacun et de ses équipes ;
- ✓ **Améliorer le dispositif d'entretien professionnel annuel et d'évaluation des agents**, s'appuyant sur le bilan de la campagne d'évaluation annuel et **instaurer un dialogue à mi-année**, point d'étape bénéfique pour les agents et l'organisation, favorisant une meilleure communication entre les agents et leurs managers ;

- ✔ **Réfléchir à des outils pour définir l'action et le rôle de chaque service et de chaque agent**, ingrédients nécessaires aux agents pour s'épanouir dans leurs missions, autour du concept « Nos talents s'engagent » ;
- ✔ Réaliser un premier bilan collégial de la réorganisation des services ;
- ✔ Mettre en place une stratégie de marque employeur avec l'objectif de fidéliser et recruter de nouveaux talents pour le Ville.

Un travail de fond a par ailleurs été entamé durant l'année 2024 afin d'anticiper une refonte des pôles et des services qui aboutira au second semestre 2025. Une longue réflexion de restructuration, de travaux de réorganisation des équipes, dans l'objectif de stabiliser et pérenniser la structure.

Une année 2024 active, dynamique et riche, impliquant pour les Ressources humaines de la collectivité de s'appuyer sur une gestion quotidienne adaptée à l'évolution des effectifs et de leurs typologies, de répondre aux exigences d'un service public et aux publics de qualité par la professionnalisation des managers, la recherche d'une meilleure communication entre managers et agents et de transversalité entre les pôles et les services.

1. Les effectifs

1.1. Effectifs physiques au 31 décembre 2024

Au 31 décembre 2024, la Ville de Genas compte :

- ✓ 243 agents tous statuts confondus,
- ✓ dont 194 agents permanents.

L'effectif total inclut les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les contractuels permanents ainsi que les agents non permanents recrutés sur besoins temporaires.

Le ratio entre agents permanents et non permanents traduit une **structure d'emploi globalement stable**, avec une **part de permanents représentant environ 79,8 % de l'effectif total**, confirmant la solidité du noyau stable de la collectivité.

Comparée à l'effectif théorique 2023 du CDG (216 agents), l'année 2024 traduit une **baisse apparente de 10,2 %** du périmètre permanent. Cette évolution ne traduit pas une réduction réelle des emplois, mais résulte du **retour à la méthode nationale de comptabilisation des effectifs** (CDG Rhône), différente de celle utilisée en 2023.

La dynamique de mobilité reste marquée : **39 arrivées pour 61 départs**, soit un **taux de rotation de 24,4 %**, indicateur d'un marché local du travail particulièrement concurrentiel dans la périphérie lyonnaise.

En équivalents temps plein rémunérés (ETPR = Equivalent Temps Plein Rémunéré), l'activité globale correspond à 212,5 ETPR sur l'année 2024, répartis comme suit :

- ✓ Fonctionnaires titulaires et stagiaires : 139,0 ETPR
- ✓ Contractuels permanents : 49,1 ETPR
- ✓ Non permanents : 24,4 ETPR

Ces données traduisent un **niveau d'emploi effectif maîtrisé**, avec un taux de quotité de travail proche du plein temps sur l'ensemble des agents.

1.2. Répartition par catégories et filières

La structure des effectifs 2024 demeure **majoritairement concentrée sur la catégorie C**, qui regroupe la majorité des métiers d'exécution technique, administrative et éducative.

La répartition des ETPR par catégorie est la suivante :

- ✓ Catégorie A : 28,7 ETPR (13,5 %)
- ✓ Catégorie B : 35,1 ETPR (16,5 %)
- ✓ Catégorie C : 124,3 ETPR (70,0 %)

Cette répartition est stable depuis plusieurs exercices et reflète la structure habituelle des communes de la strate 10 000–20 000 habitants.

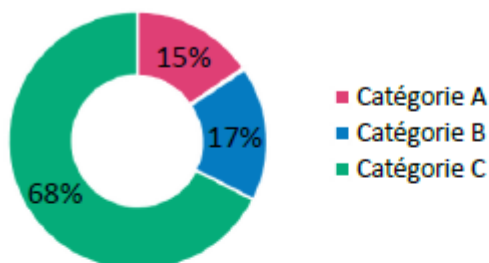
La part de la catégorie B reste un levier essentiel pour la continuité managériale et la coordination technique entre encadrement supérieur (A) et équipes opérationnelles (C).

Les effectifs se répartissent au sein de **neuf filières** statutaires, dont les plus représentées sont

- ✓ Technique (43 % des effectifs permanents),
- ✓ Animation et éducation (23 %),

- ✓ Administrative (17 %),
- ✓ Culturelle et sociale (10 %),
- ✓ les autres filières (sportive, médico-sociale, sécurité) représentant un volume plus restreint.

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie



➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	15%
Attachés	8%
Auxiliaires de puériculture	7%
ASEM	7%

En comparaison, le chiffre national de répartition des ETP par catégorie est de 13 % pour la catégorie A, 12 % pour la catégorie B et 75 % pour la catégorie C.

Sur la base de 11 collectivités de la région, de strate 10 000 à 19 999 habitants, avec un effectif moyen de 188.5 : 9 % pour la catégorie A, 13 % pour la catégorie B, 78 % pour la catégorie C.

La collectivité a donc une plus grande partie de ses agents en catégories A et B que la moyenne nationale ou strate régionale référence, assurant le meilleur confort à ses managers.

1.3. Répartition par genre et par âge

La Ville compte **59 % de femmes** et **41 % d'hommes**, répartition globalement stable depuis plusieurs années.

Les femmes sont majoritaires dans les filières administrative, sociale et éducative, tandis que les hommes demeurent prédominants dans les filières techniques et de sécurité.

Cette configuration, conforme à la moyenne des collectivités de la même strate, traduit une **segmentation professionnelle encore marquée par le genre**, mais tendant à s'équilibrer sur les postes d'encadrement intermédiaire.

L'âge moyen des agents s'établit à **47 ans**, niveau quasi identique à la moyenne départementale (47,3 ans).

La **pyramide des âges est globalement équilibrée** : la tranche 40–49 ans concentre la majorité des effectifs, suivie des 50–59 ans.

Les agents de plus de 55 ans représentent environ 20 % de l'effectif total, témoignant d'un socle d'expérience solide et d'une continuité des savoir-faire au sein des équipes.

La part des jeunes agents reste modérée, mais la collectivité maintient un rythme de recrutement régulier favorisant le renouvellement générationnel.

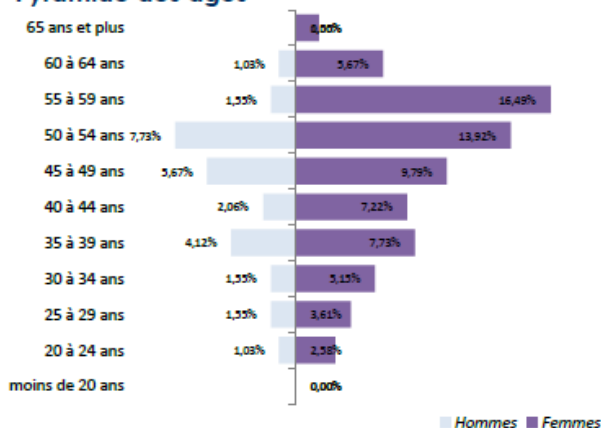
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont **47 ans**

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,8
Contractuels sur emploi permanent	42,3
Emplois permanents	47,1

Pyramide des âges



Sur la base de 11 collectivités de la région, de strate 10 000 à 19 999 habitants, chiffres 2023, 3 % se situent dans la tranche d'âges 20-29 ans, 16 % pour les 30-39 ans, 29 % pour les 40-49 ans, 35 % pour les 50-59 ans et 7 % pour les 60 ans et plus.

Pour Genas, toutes choses étant égales par ailleurs, la structure d'âge 2024 se distinguerait par un profil plus jeune : un taux d'agents de 20–29 ans (8 %) supérieur de +5 points à celui de la strate représentative ; celui des 30–39 ans (19 %) est supérieur de +3 points ; des tranches 40–49 ans (31 %) et 50–59 ans (32 %) équivalentes aux moyennes précédemment observées dans les collectivités comparables ; enfin, une part des 60 ans et plus (10 %), légèrement supérieure (+3 points) à la moyenne régionale.

1.4 Positions statutaires et situations particulières

En 2024, la quasi-totalité des agents permanents se trouvent en **position d'activité**.

Les agents en détachement, disponibilité ou mise à disposition représentent environ **2 % de l'effectif total**.

Les positions particulières (congé longue durée, congé parental, mobilité externe) sont comptabilisées conformément aux règles CdG Rhône.

Aucune anomalie structurelle n'est relevée sur ces postes.

1.5.Évolution pluriannuelle des effectifs (2019–2024)

Les données issues de la Synthèse Évolution RSU Genas (2019–2024) mettent en évidence une trajectoire globalement ascendante sur la période récente, suivie d’une légère contraction en 2023, puis d’une reprise en 2024.

Année	Effectif total	Agents permanents	Agents non permanents	Équivalents temps plein rémunérés (ETPR)
2019	296	248	48	259,6
2021	277	239	38	249,8
2023	258	224	34	231,7
2024	243	194	49	212,5

Ces données traduisent une phase de réajustement des effectifs après une décennie de croissance maîtrisée.

Entre 2019 et 2021, la Ville avait connu une montée en charge liée à l’ouverture de nouveaux équipements et à la montée en puissance des services éducatifs.

Les exercices 2022–2023 ont marqué un ralentissement, imputable à la fois aux contraintes budgétaires et aux difficultés de recrutement sur le bassin lyonnais.

Le millésime 2024 enregistre une **reprise partielle des effectifs**, portée par le renfort des agents non permanents, tout en maintenant une structure permanente stabilisée autour de 190 postes.

Ce profil de courbe illustre une **gestion adaptative des ressources humaines**, avec des ajustements progressifs plutôt que des variations brutales, et une recherche constante d’équilibre entre maîtrise de la masse salariale et continuité du service public.

2. Rémunération

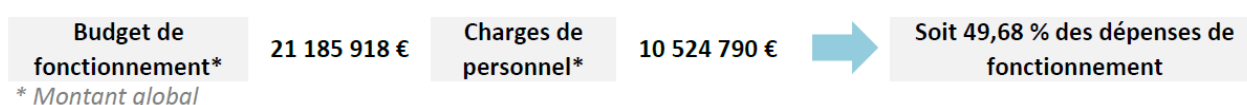
2.1. Poids budgétaire et trajectoire 2024

Les charges de personnel s’élèvent à 10 524 790 €, représentant 49,68 % des 21 185 918 € de dépenses de fonctionnement.

Ce ratio de 49,68 %, nettement inférieur à la moyenne de la strate (environ 55 % en 2023), constitue un indicateur fort de performance budgétaire.

Il traduit une gestion rigoureuse et maîtrisée de la masse salariale, conciliant continuité du service public, efficacité organisationnelle et soutenabilité financière.

➔ **Les charges de personnel représentent 50% des dépenses de fonctionnement**



La Ville veille à préserver un haut niveau de service rendu tout en limitant le recours aux emplois non pérennes.

Accusé de réception en préfecture
069-216902775-20251203-2025-06-13-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

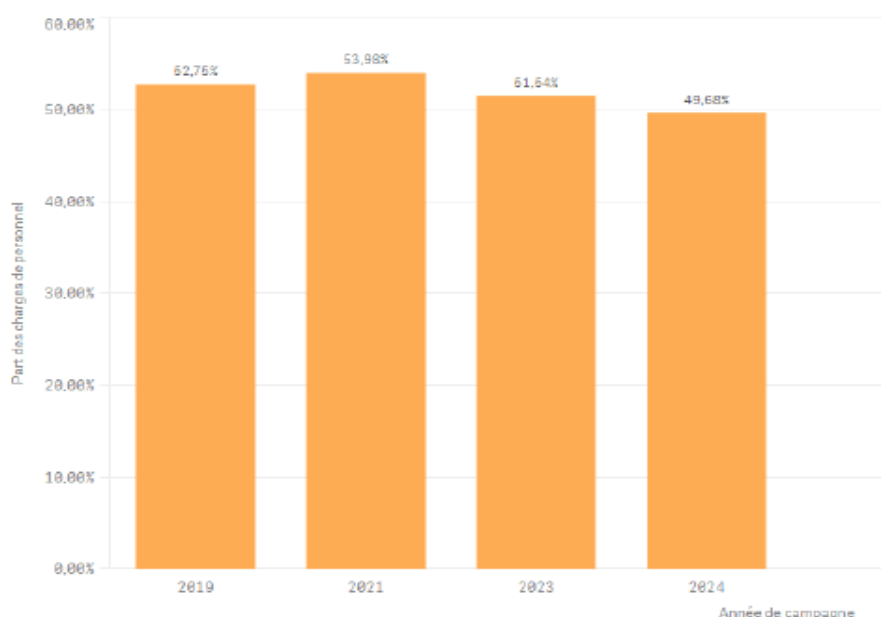
Cette politique RH prudente et structurée permet de stabiliser les effectifs et de sécuriser la transmission des savoir-faire, dans un contexte où la tension sur le marché de l'emploi territorial rend toute vacance de poste coûteuse en qualité de service.

Part des charges de personnels

49,7% | **55,0%**
Moyenne de la strate (2023)

La part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement évolue ainsi :

2019 : 50,8 % ; 2021 : 51,2 % ; 2023 : 51,54 % ; 2024 : 49,68 %.



Toutes choses étant égales par ailleurs, la légère baisse du ratio en 2024 s'explique davantage par l'augmentation du budget de fonctionnement global que par une contraction des rémunérations : la Ville a su contenir la progression de sa masse salariale tout en maintenant les effectifs nécessaires à la continuité du service public.

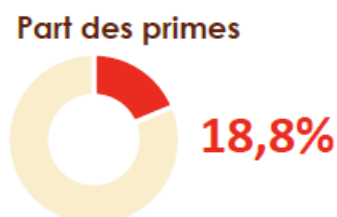
Cette évolution traduit un pilotage rigoureux mais non restrictif de la masse salariale.

2.2. Rémunération des agents sur emplois permanents

La répartition des rémunérations brutes sur emplois permanents, toutes catégories confondues, traduisent une stabilité du volume global de rémunération, en cohérence avec la structure d'emploi et les effectifs observés.

La part des rémunérations des agents permanents dans la masse salariale totale reste majoritaire, reflet d'un tissu RH consolidé et peu précarisé.

Rémunérations des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	6 310 441 €
Primes et indemnités versées	1 183 334 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	128 776 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	35 862 €



2.3.Rémunération selon statuts, catégories et genres

Les catégories A et B affichent des rémunérations moyennes supérieures (48 653 €), proportionnelles au niveau de responsabilité et au positionnement hiérarchique.

La catégorie C, plus nombreuse, présente une amplitude de rémunération plus restreinte (30 489 €), traduisant la relative homogénéité des emplois d'exécution.

Les écarts observés entre fonctionnaires et contractuels restent contenus.

Moyenne selon le statut		
Fonctionnaires	33 313 €	▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 33313 €
Contractuels permanents	34 243 €	
Moyenne selon la catégorie		
Catégorie A	48 653 €	▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30489 €
Catégorie B	32 058 €	
Catégorie C	30 489 €	▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 32608 €
Moyenne selon le genre		
Hommes	35 981 €	
Femmes	32 608 €	▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 33555 €
Moyenne globale	33 555 €	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-15,6%	▶ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A
Catégorie B	-4,8%	
Catégorie C	-6,5%	

Les écarts de rémunération entre femmes et hommes, atteignent leur maximum au sein de la catégorie A avec -15,6 %, et leur minimum en catégorie B avec -4,8 %.

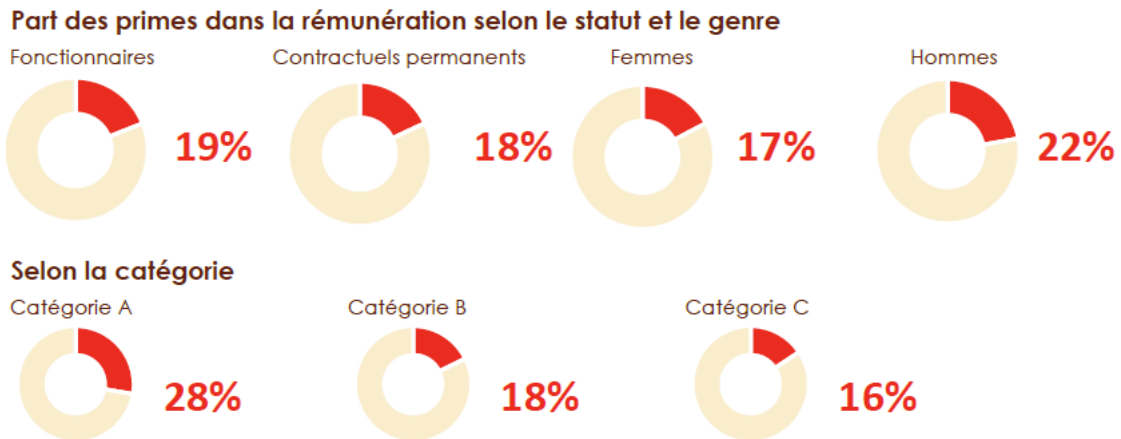
Ils traduisent principalement des effets de structure : dans la plupart des collectivités comparables, les filières techniques et de sécurité, majoritairement masculines, comportent un volume d'heures supplémentaires et une part indemnitaire plus élevés, tandis que les filières administratives et éducatives, plus féminisées, reposent sur des régimes indemnitaires historiquement plus homogènes et moins soumis à aléas.

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

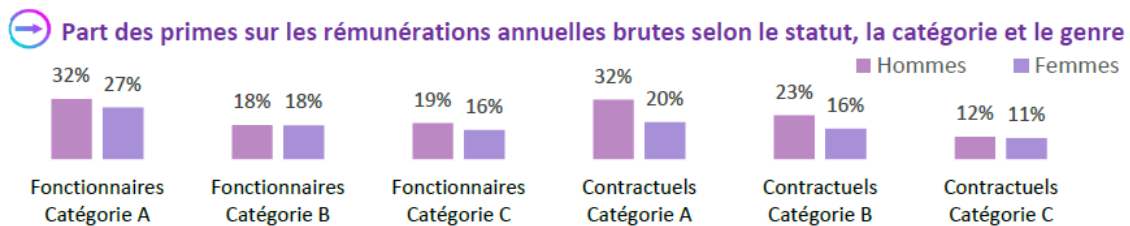
	Nb h.		Nb h.
Police municipale	134,86	Femmes	22,6
Technique	49,78	Hommes	42,4
Médico-sociale	40,94		

2.4.Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre

Pour la Ville de Genas, la part du régime indemnitaire représente environ 18 à 19 % de la rémunération brute moyenne des agents permanents. Cette proportion, stable sur la période 2019–2024, reflète la constance du pilotage indemnitaire et la volonté de maintenir une cohérence salariale entre statuts.



Les écarts entre fonctionnaires et contractuels demeurent contenus, ils sont plus marqués en catégories B et C, mais sur des pourcentages d'écarts opposés.



Ce constat est récurrent dans les collectivités de même strate et n'induit pas de différenciation de traitement à poste équivalent.

Les écarts par genre demeurent faibles ; ils reflètent avant tout la répartition des métiers par filière plutôt qu'une politique différenciée.

Cette stabilité traduit une maîtrise du levier indemnitaire, garantissant la cohérence des rémunérations tout en préservant la soutenabilité budgétaire.

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	25,4%	31,6%	17,4%	20,4%	14,5%	18,4%

Accusé de réception en préfecture
069-216902775-20251203-2025-06-13-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

Le recours au RIFSEEP comme cadre unique permet une meilleure transparence des montants et un pilotage simplifié des compléments de rémunération.

2.5. IFSE et CIA (emplois permanents)

Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière :

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	15 385 €	5 254 €	5 101 €	13 916 €	7 796 €	4 091 €
Animation		5 813 €	4 950 €		7 546 €	5 399 €
Culturelle	8 905 €		4 092 €			3 969 €
Médico-sociale	7 913 €	4 109 €				
Sociale	6 800 €		3 547 €			
Sportive		4 979 €				
Technique		7 275 €	3 603 €		4 124 €	4 014 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	9 778 €	7 420 €	4 244 €	14 673 €	5 436 €	
Animation		6 661 €				
Culturelle		4 095 €	3 035 €		5 076 €	
Médico-sociale	7 667 €	3 502 €				
Sociale	6 089 €		3 350 €			
Sportive						
Technique	7 268 €		2 396 €	15 263 €	11 792 €	3 008 €

Ces chiffres attestent d'un régime indemnitaire stable et maîtrisé, représentant environ 18 % de la rémunération totale brute des agents permanents.

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	1 469 €	-2 543 €	1 010 €	-4 895 €	1 983 €	664 €		201 €		-971 €		
Animation		-1 733 €	-450 €				237 €		-143 €			
Culturelle			123 €		-981 €			80 €				
Technique	3 151 €		-412 €	-7 995 €		-611 €			-52 €			81 €

L'IFSE demeure la composante centrale du dispositif, traduisant la volonté de la collectivité de valoriser la fonction plutôt que la conjoncture.

Les données d'écart entre femmes et hommes pour les composantes du régime indemnitaire (IFSE et CIA) confirment que, pour la Ville de Genas, les écarts observés demeurent globalement faibles et sans tendance structurelle.

Accusé de réception en préfecture
069-216902775-20251203-2025-06-13-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

Les variations mesurées d'une catégorie à l'autre reflètent avant tout des différences de répartition des emplois, les filières techniques et sécurité, où la proportion d'hommes reste majoritaire, génèrent mécaniquement des montants d'IFSE et de CIA plus élevés en raison des sujétions spécifiques et du recours accru aux heures complémentaires ; à l'inverse, les filières administratives et éducatives, plus féminisées, présentent des montants moyens d'IFSE et de CIA plus homogènes mais légèrement inférieurs, correspondant à leurs grilles de fonctions et à leurs volumes horaires.

Ces écarts ne traduisent pas une différenciation salariale interne, mais des effets de structure et de composition des effectifs.

Répartition de la rémunération statutaire annuelle brute des emplois permanents :

- ✓ Rémunération statutaire : 4 876 244 €
- ✓ Primes : 1 183 334 €
- ✓ SFT* : 49 390 €
- ✓ HSC : 128 776 €
- ✓ NBI* : 35 862 €
- ✓ IR* : 36 835 €

*Uniquement fonctionnaires

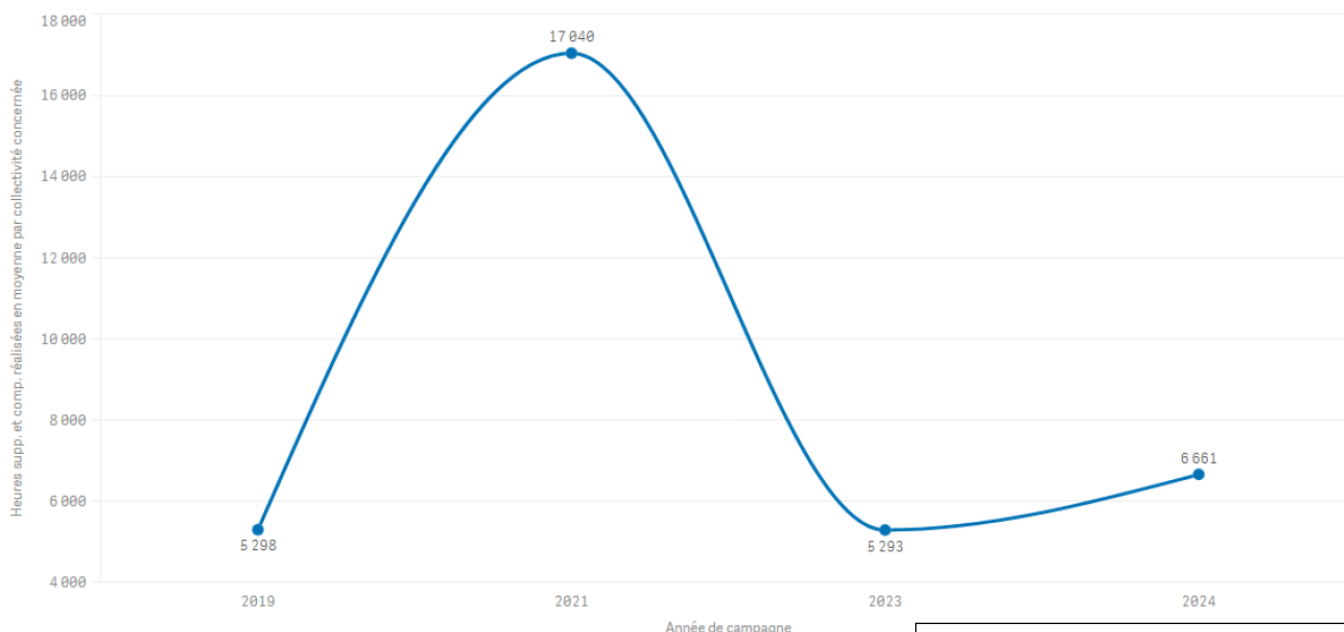
Le CIA, complément d'ajustement individuel, représente moins de 10 % du total indemnitaire, ce qui confirme une approche mesurée et équitable.

Le SFT (Supplément familial de traitement) et la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) conservent des volumes faibles, en cohérence avec la taille de la collectivité et la structure de ses emplois.

Le CTI (Complément de traitement indiciaire), dispositif transitoire national, reste marginal, traduisant une faible exposition des métiers concernés.

Les **6 661 heures supplémentaires rémunérées**, pour un total de 128 776 €, confirment la maîtrise du recours aux compléments horaires, indicateur essentiel de soutenabilité RH.

Evolution du nb d'heures supp. et comp. réalisées



Accusé de réception en préfecture
069-216902775-20251203-2025-06-13-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

Lecture pluriannuelle (2019–2024)

Les séries extraites de la Synthèse Évolution RSU Genas 2019–2024 montrent une **stabilité du poids du régime indemnitaire** : de 16,6 % en 2019 à 19 % en 2023 et **19,1 % de la rémunération totale 2024** des fonctionnaires, alors que pour les contractuels permanents ce pourcentage a oscillé entre 17,7 et 18,4 %.

Sur la même période, la masse salariale globale est passée de 9,4 m€ à 10,5 m€, soit une hausse nominale limitée, absorbée par les effets du GVT (glissement vieillesse technicité) et la revalorisation des grilles indiciaires.

Cette trajectoire confirme une politique RH prudente, lisible et soutenable, sans inflation indemnitaire.

L'évolution du régime indemnitaire traduit un ajustement structurel progressif, lié à la généralisation du RIFSEEP et à l'harmonisation des pratiques internes, plutôt qu'à une politique d'augmentation ciblée.

3. Les mouvements et parcours professionnels

3.1. Recrutements, départs et flux de mobilité

Au 31 décembre 2023, la Ville de Genas comptait 224 agents permanents.

Au 31 décembre 2024, cet effectif s'établit à **194 agents, soit une baisse de 10,2 %**.

Cette évolution s'explique avant tout par le volume de sorties enregistré sur l'exercice 2024, soit **61 départs pour 39 arrivées**, correspondant à un **taux de rotation global de 24,4 %**.

Ce dernier indicateur doit être lu avec discernement : il repose sur une observation annuelle arrêtée au 31 décembre et peut donc amplifier ou minorer artificiellement certains écarts.

Les principaux **motifs de départ** se répartissent comme suit :

- ✓ 49% fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)
- ✓ 18% démission.
- ✓ 8% mutation (changement de collectivité)
- ✓ 5% fin de détachement dans la collectivité (agents originaires d'autres structures)
- ✓ 3% licenciement

Les arrivées concernent majoritairement des agents contractuels sur emplois permanents ou non permanents, recrutés principalement dans les filières techniques et animation, secteurs où la tension de recrutement demeure forte à l'échelle départementale.

Ces chiffres illustrent une rotation fonctionnelle, comparable à celle observée dans la majorité des collectivités de même strate.

La structure d'emploi demeure majoritairement composée d'agents permanents, ce qui confirme la stabilité organisationnelle et la soutenabilité du modèle RH communal.

Il est toutefois nécessaire de souligner la **complexité croissante des procédures de recrutement dans la Fonction publique territoriale** : une attractivité moindre du secteur public par rapport au privé, combinée à des obligations de continuité de service et à des contraintes statutaires fortes, pèse sur la capacité de remplacement rapide des agents.

Certains métiers connaissent une **tension structurelle** : exigences techniques accrues (notamment dans les filières bâtiment, restauration collective, ou sécurité), conditions de travail pénibles ou horaires fragmentés, quotités incomplètes, ou absence de perspectives rapides d'évolution.

Ces facteurs limitent la dynamique de recrutement et accentuent la volatilité sur certains postes à forte exposition (ex. : agents polyvalents des écoles, auxiliaires de puériculture, ATSEM, restauration, entretien).

À cette tension structurelle s'ajoute un **effet de concurrence territoriale particulièrement marqué**.

Le bassin d'emploi genassien se situe au cœur d'une zone d'activité économique très dense, où la demande privée en main-d'œuvre qualifiée demeure forte, notamment dans les secteurs techniques, logistiques et de services.

Les entreprises locales proposent souvent des rémunérations plus élevées et des conditions de travail plus flexibles que celles du service public.

Parallèlement, la proximité immédiate de la métropole lyonnaise crée une autre forme de concurrence : celle entre collectivités publiques elles-mêmes.

De nombreuses communes ou établissements publics voisins disposent de marges budgétaires plus importantes et peuvent offrir des régimes indemnitaires plus attractifs ou des quotités de temps plus denses, là où Genas doit maintenir un équilibre budgétaire strict.

Ce double effet – concurrence privée et concurrence publique – pèse directement sur la **capacité de la collectivité à attirer et fidéliser les talents**, en particulier dans les métiers techniques et les fonctions supports à forte valeur ajoutée.

3.2. Les évolutions de carrière en 2024

En 2024, la dynamique de carrière se traduit d'abord par un taux d'agents ayant connu une évolution professionnelle, principalement des avancements d'échelon de 43,4 %, complété par 8,4 % d'agents bénéficiant d'un avancement de grade, aucun n'ayant bénéficié d'une promotion interne.

- ✓ 49 femmes et 13 hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon sur l'exercice,
- ✓ 4 femmes et 4 hommes ont été nommés stagiaires dans l'année,
- ✓ 7 femmes et 1 homme ont été titularisés,
- ✓ 1 homme (en stage) n'a pas été titularisé.

Ces éléments confirment une progression de carrière largement portée par l'échelon, avec une titularisation régulière et équilibrée entre les genres au regard des flux.

La combinaison « forte part d'avancements d'échelon » et « volume maîtrisé de titularisations » traduit une politique de déroulement de carrière continue, conforme au cadre national et au profil de pyramide des âges de la collectivité.

NB. Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée en 2024, quelle que soit le statut des personnels.

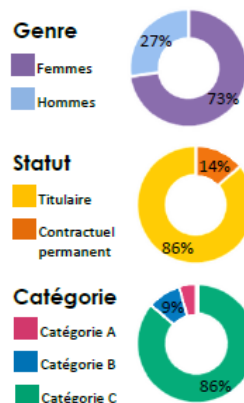
3.3. Politique d'insertion et d'inclusion

Au titre de l'année 2024, la Ville de Genas compte 22 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) sur les effectifs permanents, une part qui se situe donc à 11,3 %, soit près du double du taux légal de 6 %.

Ce résultat témoigne d'un engagement constant en faveur de l'inclusion professionnelle et d'une politique active d'aménagement des postes de travail, menée en lien avec le médecin de prévention et l'ACFI.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

22 | 11,3%
Part des BOETH sur emploi permanent



Accusé de réception en préfecture
069-216902775-20251203-2025-06-13-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

Ce résultat confirme que la collectivité n’est soumise à aucune contribution au FIPHFP et témoigne de son **engagement constant en faveur de l’inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap**.

Cet équilibre n’est pas le fruit du hasard : il traduit un travail de long terme mené par le service RH et les encadrants, à la fois sur l’aménagement des postes, la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des agents fragilisés.

La collectivité poursuit cette politique en lien étroit avec le médecin du travail, l’ACFI et le Centre de gestion du Rhône, afin de garantir la compatibilité des postes avec l’état de santé des agents, tout en préservant la continuité du service.

Il convient toutefois de rappeler que certains agents ne souhaitent pas formaliser une reconnaissance RQTH, bien que leur état de santé justifie parfois des adaptations de poste.

Cette situation, fréquente dans la fonction publique territoriale, appelle à renforcer la pédagogie interne autour du handicap au travail et à poursuivre les efforts de communication et d’accompagnement individuel.

En 2024, les actions menées à Genas ont ainsi permis de maintenir un taux de BOETH très supérieur au légal sans recourir à des mesures compensatoires, confirmant une dynamique d’inclusion réelle et proactive.

4. L’organisation du temps de travail

4.1. Postes à temps non complets : phénomène stable, majoritairement féminin

Au 31 décembre 2024, la Ville de Genas comptait 194 agents permanents.

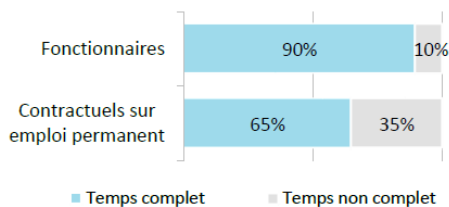
Les emplois à temps non complet concernent 22 % des femmes et 2 % des hommes.

Cette dissymétrie s’explique essentiellement par la structure des métiers : les filières éducative, sociale et animation, majoritairement féminisées, regroupent la plupart des postes à quotité réduite, souvent liés à des rythmes scolaires, des amplitudes horaires fractionnées ou des fonctions d’appui à temps partiel.

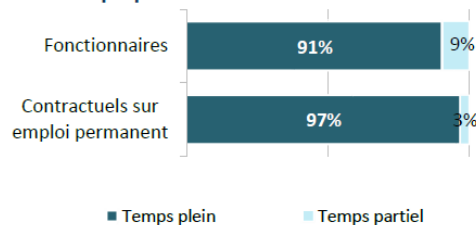
La proportion d’hommes à temps non complet reste marginale, cantonnée à quelques emplois d’animation ou de maintenance.

— Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



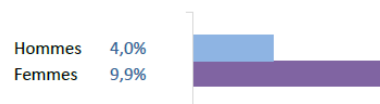
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sportive	50,0%	Technique	52,4%
Sociale	31,8%	Culturelle	50,0%
Médico-sociale	15,4%	Sociale	40,0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Accusé de réception en préfecture
069-216902775-20251203-2025-06-13-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

Cette configuration reflète la réalité du marché de l'emploi territorial : les temps non complets demeurent structurellement associés à certaines fonctions d'accompagnement, sans incidence notable sur la stabilité globale des effectifs.

4.2. Les temps partiels : une organisation maîtrisée, marquée par un fort différentiel de genre

Parmi les agents permanents :

- ✓ 96 % des hommes travaillent à temps plein et 4 % à temps partiel,
- ✓ 90 % des femmes sont à temps plein et 10 % à temps partiel.

Ainsi, **85 % des agents à temps partiel sont des femmes.**

Ce déséquilibre de genre reste conforme aux tendances nationales : le temps partiel demeure principalement mobilisé par les agentes pour concilier vie professionnelle et contraintes familiales.

La distinction entre temps partiel de droit et temps partiel sur autorisation est également marquée :

- ✓ Chez les hommes, la répartition est équilibrée (50 % / 50 %) ;
- ✓ Chez les femmes, la proportion s'établit à 55 % sur autorisation et 45 % de droit, principalement au titre de la parentalité, de l'état de santé ou d'aménagements ponctuels de carrière.

Les filières animation, sociale, éducation et restauration collective concentrent la majorité des situations de temps partiel, tandis que les filières technique et sécurité y recourent rarement.

Le taux global de temps partiel, inférieur à celui observé dans la moyenne des collectivités comparables en 2023, confirme la stabilité de la politique de gestion du temps de travail de la Ville.

4.3. Compte Épargne Temps (CET)

Pour mémoire, la Ville de Genas a institué le Compte Épargne Temps par délibération du 26 mars 2009, modifiée le 16 décembre 2010, le 25 février 2019, le 28 septembre 2020 et le 30 septembre 2024, pour permettre notamment la monétisation de ce dernier selon les conditions légales et réglementaires arrêtées, ou un versement au titre de la retraite additionnelle.

Le CET permet aux agents d'épargner des jours de congés (5, sous réserve d'avoir posé, à minima, 20 jours de congés payés sur la période) ou de 15 jours RTT non mobilisés dans l'année ou de potentielles heures de repos compensateurs converties en jours.

Un montant forfaitaire a été fixé, par jour (Catégorie A : 150€ par jour, catégorie B : 100 € par jour, catégorie C : 83 € par jour). Un total de 249.50 jours ont ainsi été placés en 2024 (336.50 jours en 2023, 304.5 jours en 2022).

Dans le cadre de son action sur l'amélioration du bien-être au travail et pointant le risque que ce dispositif soit dévoyé et source de fatigue pour le personnel, la collectivité rappelle l'importance de se reposer régulièrement et donc de poser des congés. A ce titre, le plafond du nombre de jours indemnisables a été fixé en septembre 2024 à 10 jours.

5. Santé des agents et action sociale

5.1. Un absentéisme stabilisé à 6,1 %

Les absences d'agents peuvent être liées à la parentalité, mais également et surtout aux accidents du travail à la longue maladie / maladie longue durée ou à la maladie professionnelle.

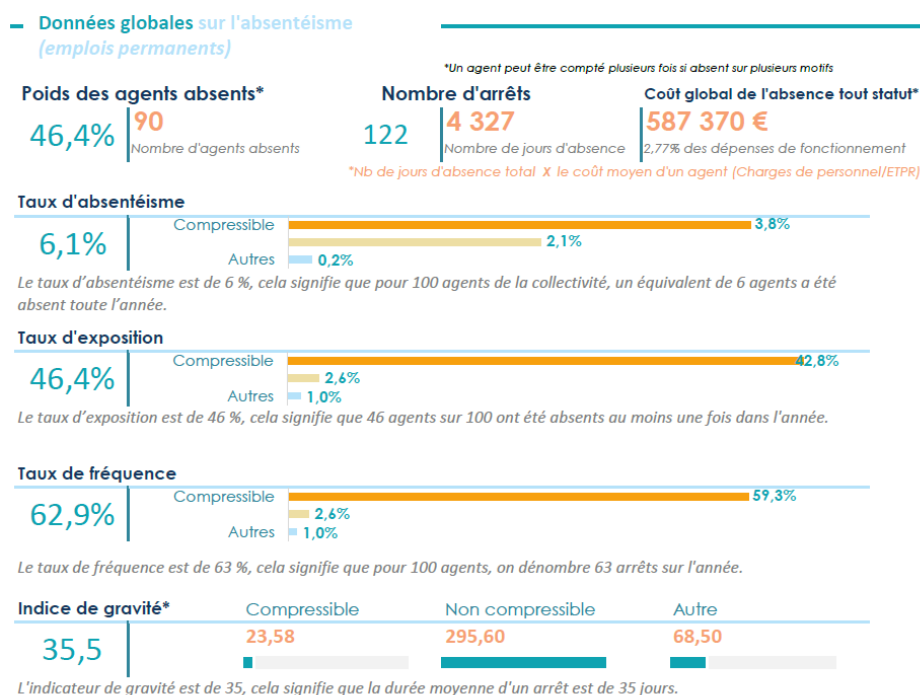
Ces absences ont un impact différencié sur la continuité du service, selon leur fréquence et leur durée.

En 2024, les emplois permanents présentent les caractéristiques suivantes :

- ✓ Nombre d'agents absents : 90
- ✓ Nombre d'arrêts : 122
- ✓ Nombre de jours d'absence : 4 327
- ✓ Cout global de l'absence tout statuts : 587 370 €
- ✓ **Taux d'absentéisme global : 6,1 %**, ce qui signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 6,1 agents a été absent toute l'année
- ✓ Taux d'absentéisme compressible : 3,8 %, c'est part des absences relevant de causes sur lesquelles l'employeur peut potentiellement agir (congés de maladie ordinaire, accidents de service ou de trajet, congés de maladie professionnelle...), en opposition aux absences dites non compressibles (congé maternité, maladie longue durée, exercice syndical...)
- ✓ Taux d'exposition : 46,4 %, c'est à dire que 49 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année
- ✓ Taux de fréquence : 62,9 %, cela signifie que pour 100 agents on dénombre 63 arrêts sur l'année
- ✓ Indice de gravité (durée moyenne d'un arrêt) : 35,5 jours

Ces indicateurs traduisent une exposition significative mais stable, en cohérence avec les tendances observées dans la strate démographique comparable.

La part des agents absents (près d'un sur deux) confirme la diffusion de l'absentéisme sur une large base plutôt qu'une concentration sur quelques cas longs, sans signal de dégradation structurelle du climat de travail.



Le nombre moyen de jours d'absence tous motifs médicaux confondus par agent permanent en 2024 est de :

- ✓ 19,4 jours pour les femmes,
- ✓ 26,8 pour les hommes.

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

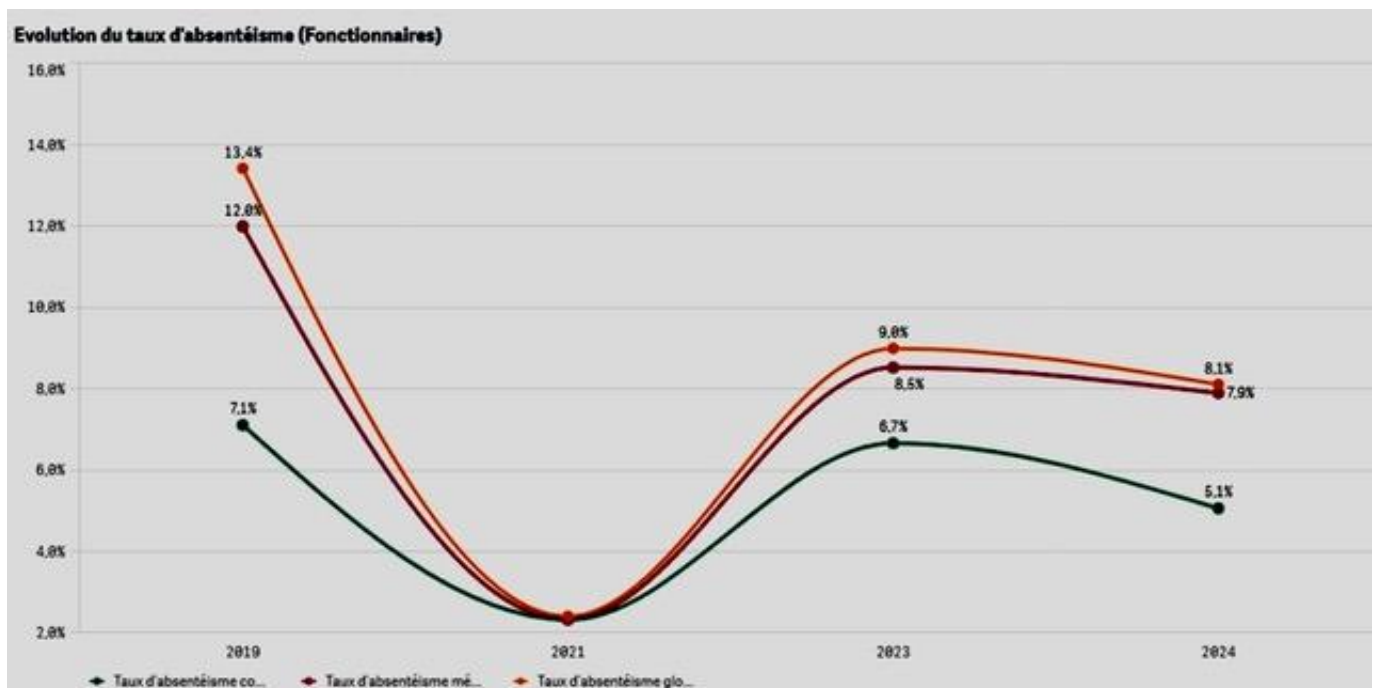
	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,3%	5,4%
Ensemble	3,8%	3,8%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,4%	7,3%
Ensemble	5,9%	5,9%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,6%	7,5%
Ensemble	6,1%	6,1%

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

➔ Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,0%	0,3%
Accidents de trajet	0,0%	0,0%
ASA		
Grave maladie		
Longue, grave maladies	1,6%	0,5%
Maladie longue durée		
Disponibilité d'office-santé		
Maladie ordinaire	2,4%	1,1%
Maladie professionnelle		
Maternité et adoption	0,2%	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

Évolution du taux d'absentéisme par statut : tendance baissière



Evolution du taux selon motif d'absence : le taux d'exposition est significativement plus élevé sur le motif « maladies ordinaires », il baisse de 11,2 % en 2019 à 8,9 % en 2024.

Accusé de réception en préfecture
069-216902775-20251203-2025-06-13-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

Le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est nul (0 %), aucune demande de reclassement n'a été enregistrée en 2024.

En ce qui concerne les décisions liées à une inaptitude au cours de l'année :

- ✔ Une décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi et à tout emploi suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme,
- ✔ Deux retraites pour invalidité,
- ✔ Une mise en disponibilité d'office.

Ces résultats traduisent la qualité du travail de prévention et la réactivité du service RH sur les aménagements de poste.

5.3. Politique sociale de la Ville de Genas

La Ville dispose d'une politique sociale active avec, notamment, la participation financière au contrat prévoyance-maintien de salaire de ses agents ainsi qu'une participation pour les titres-restaurants.

Participation de la Ville à la couverture Prévoyance

Pour rappel, à l'appui des dispositions fixées par décret du 8 novembre 2011, le Conseil municipal a adopté, lors de sa séance du 31 janvier 2013, une délibération actant une participation financière de la collectivité aux contrats prévoyance-maintien de salaire de ses agents. Pour 2024, cet engagement financier a représenté 8 093.92 € (8 059 € en 2023 et 12 254 € en 2022).

Participation de la Ville aux titres restaurants

Concernant les titres restaurants, la valeur faciale du titre est passée de 7 à 8 € en 2024, la collectivité prenant en charge 60 % de cette valeur, ce qui permet à l'agent de ne participer qu'à hauteur de 40 %.

Le coût global pour la collectivité a été en 2024 de 128 410 €.

Ainsi, la Ville va, aujourd'hui, au-delà des obligations légales qui s'imposent aux collectivités et souhaite continuer à développer cet axe fort de sa politique sociale à destination des agents.

C'est dans ce sens qu'un nouveau temps convivial a été créé, avec la soirée d'été du personnel depuis 2023) outre les traditionnels repas des agents, la soirée de présentation des vœux et autres fêtes du personnel.

6. Formation

En 2024, la Ville de Genas a consacré **97 558 €** à la formation de ses agents, soit environ 0,9 % de la masse salariale.

Cette enveloppe financière traduit la continuité de l'effort engagé les années précédentes, avec un investissement constant malgré un contexte budgétaire contraint.

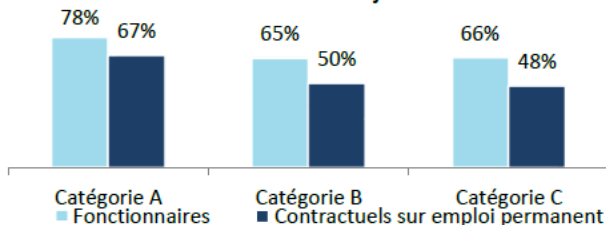
63 % des agents permanents ont bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année 2024, pour une durée moyenne de 2,1 jours par agent.

Ces chiffres confirment un accès large et équilibré à la formation, réparti sur l'ensemble des services.

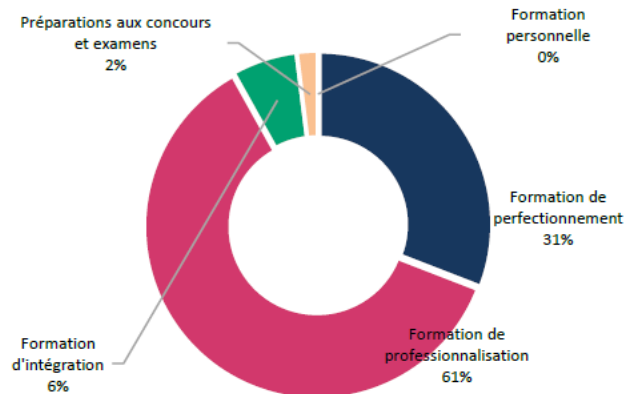
➔ 63% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 61,5% Hommes 68,6%

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



➔ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 97 558 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	59,1%
Autres organismes	18,9%
Formation des apprentis	16,0%
Frais de déplacement	1,7%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,3%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent > 2,1 jours par agent

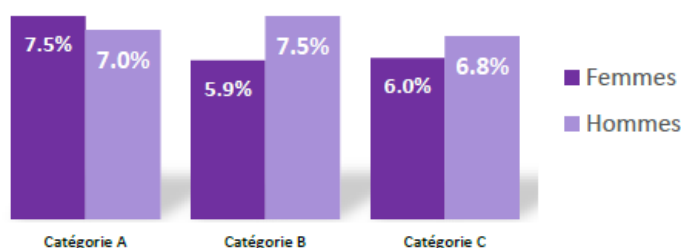
> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	69,9%
Autres organismes	21,1%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	9,1%

➔ 172 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



➔ Aucun départ en formation pour les agents non permanents

7. Dialogue social

Six réunions du Comité Social Territorial se sont déroulées en 2024 (09/02, 12/04, 07/06, 23/09, 08/11, 28/11), ainsi que **trois rencontres de monsieur le Maire et de son adjoint aux Ressources Humaines avec les représentants des organisations syndicales** (07/03, 04/07, 15/10).

En outre, **sept rendez-vous ont eu lieu entre les représentants des organisations syndicales et la directrice générale** (22/01, 04/03, 16/05, 03/06, 02/07, 14/10, 26/11), auxquels il convient d'ajouter les rencontres avec le directeur des ressources humaines.

La directrice générale a également effectué 20 rencontres dans les services (tour des services).

Plusieurs déjeuners d'élus au contact des agents ont été programmés.

Accusé de réception en préfecture
069-216902775-20251203-2025-06-13-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025