



VILLE DE VICHY

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATION

CONSEIL MUNICIPAL DU 8 DÉCEMBRE 2025

**N° DEL030-08122025 - RAPPORT SOCIAL UNIQUE - ANNEE 2024 - DIRECTION DES
RESSOURCES HUMAINES**

Nombre d'élus		
En exercice	Présents	Votants
35	29	33

Le Conseil Municipal de la Ville de Vichy, légalement convoqué, s'est réuni à l'Hôtel de Ville, en Salle du Conseil Municipal, sous la présidence de M. Frédéric AGUILERA, Maire.

Présents :

M. Frédéric AGUILERA, Mme Charlotte BENOIT, M. Yves-Jean BIGNON, Mme Evelyne VOITELLIER, Mme Aurélie PACHECO, M. Henri SARRE, Mme Sylvie DUBREUIL, Mme Christiane LEPRAT, Mme Anne-Sophie RAVACHE, Mme Valérie LASSALLE, Mme Pauline TIROT, M. Alexis BOUTRY, Mme Linda PELISSIER, M. Claude MALHURET, M. Foudil MEDDAHI, Mme Marie-Laurence CANEVET, M. Edouard AUBERGER, Mme Marie-Odile COURSOL, Mme Muriel CUSSAC, M. William PASZKUDZKI, M. Julien BASSINET, M. Jérôme CURY, Mme Myriam JIMENEZ, M. Jean-Louis GUITARD, Mme Marie-Hélène ROUSSIN, Mme Magali DUBREUIL, M. Jean-Pierre SIGAUD, M. Maxime PARMENTIER, Mme Claire GRELET.

Absents excusés :

M. Mahmoud FARWATI, M. Arnaud PETELET-VALERO.

Procurations :

M. Jean-Philippe SALAT donne pouvoir à Mme Anne-Sophie RAVACHE, M. Patrick BLETHON donne pouvoir à Mme Valérie LASSALLE, Mme Corinne IBARRA donne pouvoir à Mme Pauline TIROT, Mme Béatrice BELLE donne pouvoir à Mme Myriam JIMENEZ.

M. le Maire,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L.231-1 à L.231-4,

Vu 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,

Vu l'avis du Comité Social Territorial de Vichy en date du 17 novembre 2025,

Vu le document annexé à la convocation et au présent rapport :

- Rapport social unique sur les données 2024.

APRÈS en avoir délibéré, le Conseil municipal, à l'unanimité :

- Le Conseil municipal prend acte du rapport social unique de la ville de Vichy, établi pour l'année 2024 (annexé à la présente délibération), lequel sera transmis à M. le Sous-Préfet de Vichy et M. le Trésorier Principal de Vichy.

.....

A Vichy, à l'Hôtel de Ville, le 8 décembre 2025.
Les membres présents ont signés au registre.

M. Frédéric AGUILERA
Maire

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification (Décret n°83-1025 du 28/11/1983).
Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyen » accessible par le site internet www.telerecours.fr.



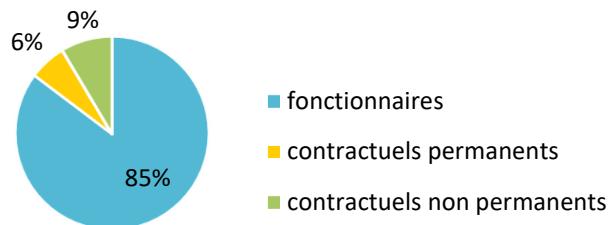
COMMUNE DE VICHY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Allier.

Effectifs

→ **421 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 359 fonctionnaires
- > 26 contractuels permanents
- > 36 contractuels non permanents



→ **2 contractuels permanents en CDI**

→ **3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

→ **Précisions emplois non permanents**

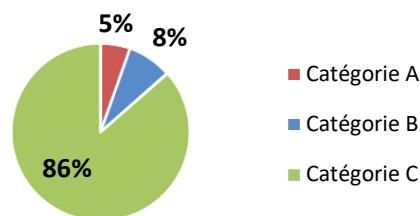
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 78 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

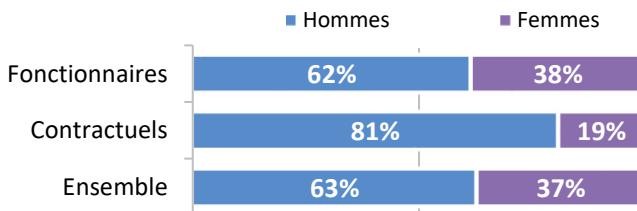
→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	15%	14%
Technique	66%	77%	66%
Culturelle	5%	4%	5%
Sportive			
Médico-sociale	6%		5%
Police	7%		6%
Incendie			
Animation	2%	4%	2%
Total	100%	100%	100%

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Répartition par genre et par statut**

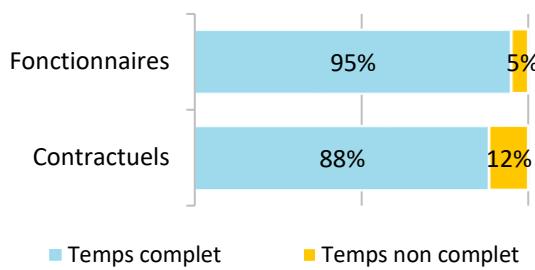


→ **Les principaux cadres d'emplois**

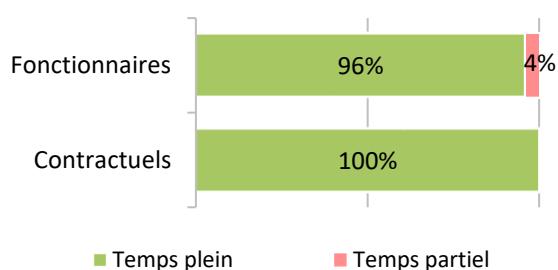
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	46%
Agents de maîtrise	13%
Adjointes administratives	11%
Agents de police municipale	6%
ATSEM	5%

— 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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	63%	100%
Médico-sociale	10%	
Technique	4%	5%

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

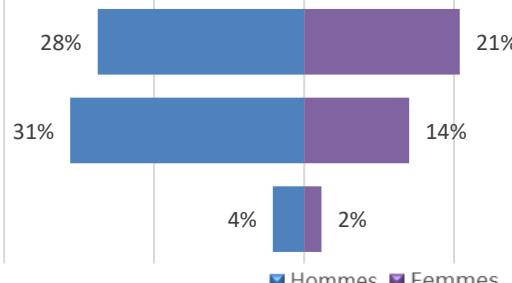
2% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,85
Contractuels permanents	37,12
Ensemble des permanents	48,06
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	38,19

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

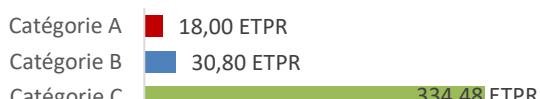
— Équivalent temps plein rémunéré

► 423,24 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 358,40 fonctionnaires
- > 24,88 contractuels permanents
- > 39,96 contractuels non permanents

770 297 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

- > 5 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 5 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 20 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents détachés dans une autre structure
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2024, 33 arrivées d'agents permanents et 32 départs

8 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
384 agents	385 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↗	2,0%
Contractuels	↘	-18,8%
Ensemble	↗	0,3%

Évolution professionnelle

- 5 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 20% des nominations concernent des femmes

- 3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

- 154 avancements d'échelon et 29 avancements de grade

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	59%
Départ à la retraite	28%
Mutation	9%
Fin de détachement	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	58%
Recrutement direct	24%
Réintégration et retour	6%
Remplacements (contractuels)	6%
Voie de concours, sélection professionnelle	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

- 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	4	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	25%
Incorrects, violences, insultes, harcèlement moral	25%

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 46,2 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	42 005 881 €	Charges de personnel*	19 406 066 €	Soit 46,2 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	11 598 023 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	2 273 900 €	972 829 €
IFSE :	959 733 €	
CIA :	3 140 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	257 149 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	90 868 €	
Supplément familial de traitement :	100 085 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

► Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 276 €	45 357 €	35 083 €		29 814 €	s
Technique	57 963 €	46 268 €	34 552 €	31 790 €	28 078 €	26 225 €
Culturelle	s		37 110 €		27 112 €	s
Sportive						
Médico-sociale					25 997 €	
Police	s		s		37 533 €	
Incendie						
Animation			s		26 390 €	s
Toutes filières	54 856 €	45 904 €	35 667 €	31 790 €	28 762 €	25 797 €

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,61 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	19,76%
Contractuels sur emplois permanents	17,42%
Ensemble	19,61%

- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 9091,49 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ 945,93 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

► IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	12 408 €	10 €	0%	11 398 €	9 €	0%	s	s		10 767 €	10 €	0%
Catégorie B	4 792 €	9 €	0%	6 158 €	9 €	0%	s	s		6 261 €	8 €	0%
Catégorie C	1 903 €	9 €	0%	1 705 €	8 €	0%	689 €			876 €		

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

- En moyenne, 37,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

- > En moyenne, 1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,53%	0,28%	6,11%	3,91%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,30%	0,28%	9,63%	3,91%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,51%	0,57%	9,84%	3,97%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 35,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

- **31 accidents du travail déclarés au total en 2024**
- > 7,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 116 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

- **FORMATION**
245 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **15 124 €**
Coût par jour de formation : **62 €**

- **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **147 245 €**

- **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

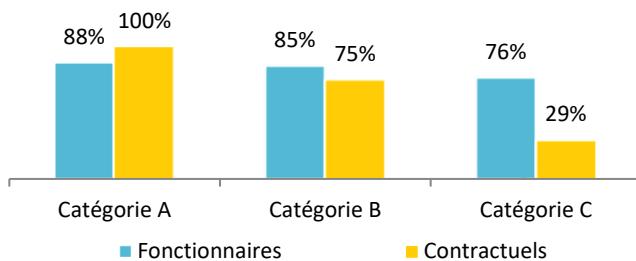
33 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 97 % sont en catégorie C*

Formation

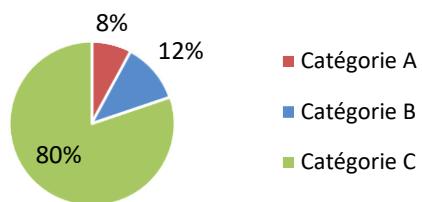
► En 2024, 75,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



► 1 183 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3,1 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	63 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	32 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	56%
Autres organismes	28%
Interne à la collectivité	16%

Action sociale et protection sociale complémentaire

► La collectivité participe aux contrats de prévoyance

► L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	57 699 €
Montant moyen par bénéficiaire	301 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

► Jours de grève

275 jours de grève recensés en 2024

► Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité
2 réunions de la F3SCT

— Précisions méthodologiques —

► 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2024

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

*Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons**

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

► En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

— Réalisation —

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.