SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

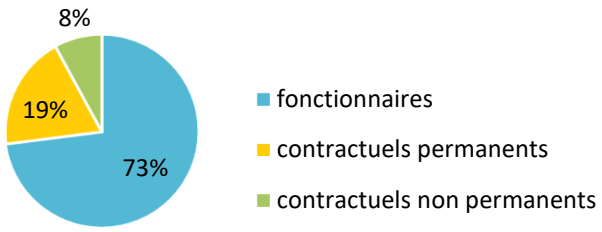
COMMUNE DE CAYENNE

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

Effectifs

1 300 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- **> 949** fonctionnaires
- **> 248** contractuels permanents
- **> 103** contractuels non permanents



15 % des contractuels permanents en CDI

4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents au 31/12

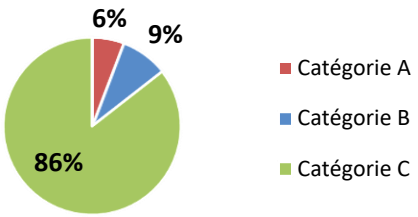
- 83 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

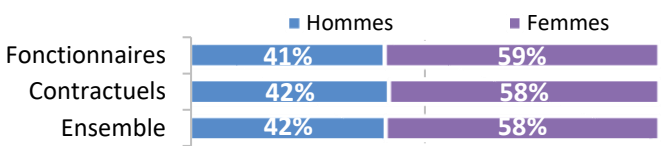
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	32%	26%
Technique	55%	51%	54%
Culturelle	0%	0%	0%
Sportive	1%	3%	2%
Médico-sociale	11%	8%	10%
Police	7%		5%
Incendie			
Animation	2%	5%	3%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

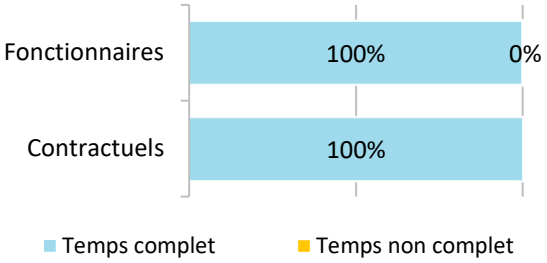


Les principaux cadres d'emplois

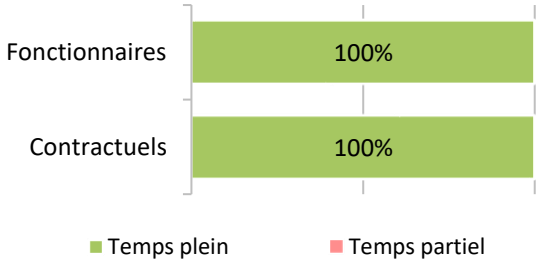
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	18%
ATSEM	8%
Agents de maîtrise	7%
Agents de police municipale	5%

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



La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	1 fonctionnaire TNC	0 contractuels TNC
Administrative	0%	0%

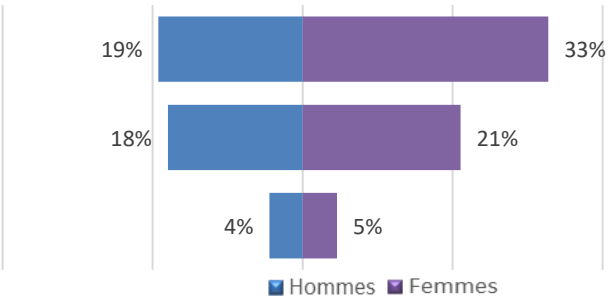
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**52,17**
Contractuels permanents	**36,07**
Ensemble des permanents	**48,83**

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	**32,35**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

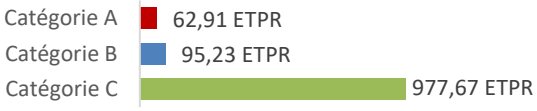
Équivalent temps plein rémunéré

1 206,51 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

> **901,60** fonctionnaires
> **234,21** contractuels permanents
> **70,70** contractuels non permanents

2 195 848 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 11 agents en disponibilité

> 2 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

En 2025, 71 arrivées d'agents permanents et 39 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 [1]	Effectif physique au 31/12/2025
1 165 agents	**1 197 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025		
Fonctionnaires	↘	**-1,1%**
Contractuels	↗	**21,0%**
Ensemble	↗	**2,7%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	41%
Fin de contrats dont remplacants	15%
Mise en disponibilité	10%
Mutation	8%
Rupture conventionnelle	8%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	83%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct	3%
Voie de concours, sélection professionnelle	3%
Voie de détachement	3%

** Variation des effectifs :*

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

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

Évolution professionnelle

123 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 117 n'ayant pas été nommé(s)

dont 67% des nominations concernent des femmes

1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

485 avancements d'échelon et 266 avancements de grade

1 lauréat d'un examen professionnel nommé

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

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 64,07 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	101 485 838 €	Charges de personnel*	65 017 559 €	Soit 64,07 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	34 415 490 €
Primes et indemnités versées :	6 102 458 €
IFSE :	6 101 930 €
CIA :	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	469 562 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	508 765 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	202 852 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

1 586 156 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 834 €	40 569 €	35 339 €	29 484 €	29 580 €	27 082 €
Technique	58 116 €	44 665 €	37 106 €	29 334 €	28 796 €	26 840 €
Culturelle					s	s
Sportive	37 182 €		37 162 €	27 370 €	30 545 €	26 874 €
Médico-sociale	42 736 €	s	31 297 €	27 464 €	29 331 €	26 484 €
Police			43 882 €		37 355 €	
Incendie						
Animation			36 773 €	s	28 516 €	26 579 €
Toutes filières	**48 224 €**	**41 091 €**	**36 004 €**	**28 409 €**	**29 573 €**	**26 837 €**

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

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,73 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**17,64%**
Contractuels sur emplois permanents	**18,08%**
Ensemble	**17,73%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 19236,05 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2025
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- Cette année, 75 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	11 045 €			14 394 €			7 415 €			9 066 €		
Catégorie B	6 647 €			6 563 €			5 325 €			5 471 €		
Catégorie C	4 662 €			4 882 €			4 642 €			4 628 €		

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

Cette année, 10 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

En moyenne, 20,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> **En moyenne, 10,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,66%**	**2,85%**	**4,28%**	**0,76%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**5,62%**	**2,85%**	**5,05%**	**0,76%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**6,07%**	**4,53%**	**5,75%**	**0,85%**

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

- 6 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 43,8 % 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

24 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 1,8 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 64 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

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

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- 8 006 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

13 assistants de prévention désignés dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

DÉPENSES

Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

DOCUMENT DE PRÉVENTION

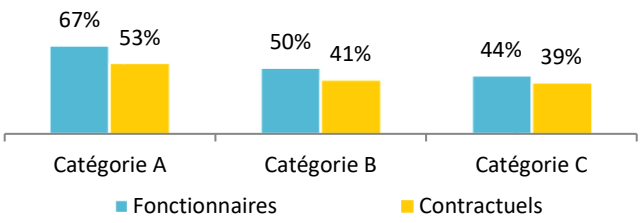
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 1980

Formation

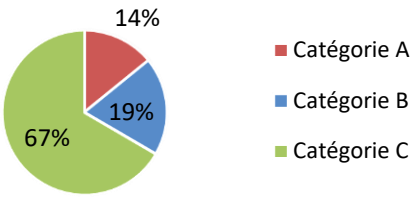
En 2025, 44,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2025



1 233 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2025

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 jour par agent

297 162 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	13 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Frais de déplacement	12 %
Autres organismes	72 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	98%
Autres organismes	0%
Interne à la collectivité	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2025

Comité Social Territorial

8 réunions en 2025 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2025
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2025
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2024
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*Absences médicales* + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours…)*
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

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

Réalisation

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

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

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

Date de publication : novembre 2026 *Version 1*