

REPUBLIQUE FRANCAISE

=====
**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION GAP-TALLARD-DURANCE****L'an deux mille vingt cinq, le onze février à 18h30,**

Les membres du Conseil de la Communauté d'Agglomération Gap-Tallard-Durance, se sont réunis en la salle du Quattro de Gap, sous la Présidence de M. Roger DIDIER, sur la convocation qui leur a été adressée, conformément aux articles L. 2121-10 et L. 2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales.

NOMBRE DE CONSEILLERS	En exercice : 59 Présents à la séance : 47
DATE DE LA CONVOCATION	04/02/2025
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	18/02/2025

OBJET :**Rapport Social Unique (R.S.U)****Étaient présents :**

M. Jean-Baptiste AILLAUD , M. Patrick ALLEC , M. Serge AYACHE , M. Gérald BORDIGA , M. Rémi COSTORIER , M. Michel GAY-PARA , M. Claude NEBON , M. Roger GRIMAUD , M. Bernard LONG , Mme Carole LAMBOGLIA , Mme Mélodie GAILLARD , M. Denis DUGELAY , Mme Monique PARA-AUBERT , M. Jean-Michel ARNAUD , M. Daniel BOREL , Mme Marie-Christine LAZARO , M. Christian PAPUT , Mme Annie LEDIEU , Mme Claudie JOUBERT , Mme Laurence ALLIX , M. Frédéric LOUCHE , M. Roger DIDIER , Mme Maryvonne GRENIER , M. Olivier PAUCHON , Mme Rolande LESBROS , M. Jérôme MAZET , Mme Paskale ROUGON , M. Jean-Louis BROCHIER , M. Cédryc AUGUSTE , Mme Solène FOREST , Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB , Mme Martine BOUCHARDY , M. Vincent MEDILI , Mme Françoise DUSSERRE , M. Claude BOUTRON , Mme Ginette MOSTACHI , M. Pierre PHILIP , Mme Chantal RAPIN , M. Joël REYNIER , Mme Françoise BERNERD , Mme Isabelle DAVID , M. Eric GARCIN , M. Gérald CHENAVER , M. Christian HUBAUD , M. Guy BONNARDEL , Mme Cécile VARALDI , M. Loïc BOIVIN
Conseillers Communautaires, formant la majorité des membres en exercice.

Excusé(es) :

M. Rémy ODDOU procuration à M. Michel GAY-PARA, M. Franck LAGIER procuration à M. Bernard LONG, Mme Sylvie LABBÉ procuration à Mme Marie-Christine LAZARO, M. Alexandre MOUGIN procuration à Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB, M. Jean-Pierre MARTIN procuration à Mme Maryvonne GRENIER, M. Richard GAZIGUIAN procuration à M. Joël REYNIER

Absent(s) :

M. Benjamin CORTESE, Mme Catherine ASSO, Mme Charlotte KUENTZ, M. Christophe PIERREL, Mme Pimprenelle BUTZBACH, Mme Marie-José ALLEMAND

Il a été procédé, conformément aux articles L.5211-1 et L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil : Mme Cécile VARALDI , ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné(e) pour remplir ces fonctions qu'il(elle) a acceptées.

Le rapporteur expose :

Introduit par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le R.S.U doit être établi tous les ans, et doit être présenté au Comité Social Territorial.

Le R.S.U vient rassembler les éléments et données multiples sur la base desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale.

Ce document doit être présenté à l'assemblée délibérante qui prend acte de la présentation du Rapport Social Unique 2023 ci-annexé.

- Vu le Code Général des Collectivités territoriales,
- Vu la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019,
- 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 les présentations en Comité Social Territorial des 22 novembre 2024 et 17 janvier 2025,
- Considérant que le rapport sera publié sur le site internet de la Ville,

Décision :

Il est proposé, sur avis du Comité Social Territorial réuni le 22 novembre 2024 et 17 janvier 2025 et de la Commission Développement Économique, Finances et des Ressources Humaines réunie le 03 février 2025 :

- Article unique : de prendre acte du Rapport Social Unique (RSU) qui lui a été présenté.

Mise aux voix cette délibération est adoptée ainsi qu'il suit :

- POUR : 51

- ABSTENTION(S) : 2

Mme Isabelle DAVID, M. Eric GARCIN

Le Vice-président



Jean-Baptiste AILLAUD

Le Secrétaire de Séance



Cécile VARALDI

Transmis en Préfecture le : 20 FEV 2025

Affiché ou publié le : 20 FEV 2025



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



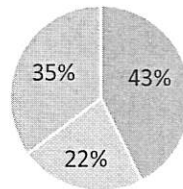
CA GAP-TALLARD-DURANCE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion des Hautes-Alpes.

Effectifs

➔ 148 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 63 fonctionnaires
- > 33 contractuels permanents
- > 52 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 30 % des contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

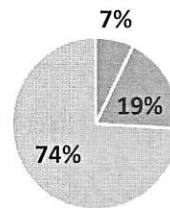
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 98 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : 19 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

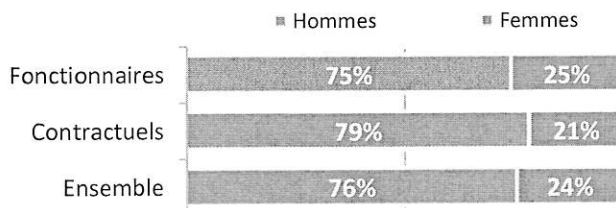
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	12%	14%
Technique	79%	73%	77%
Culturelle	3%	15%	7%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	3%		2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

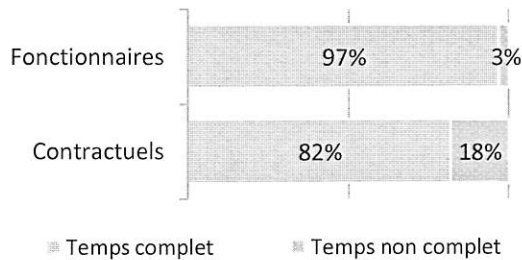


➔ Les principaux cadres d'emplois

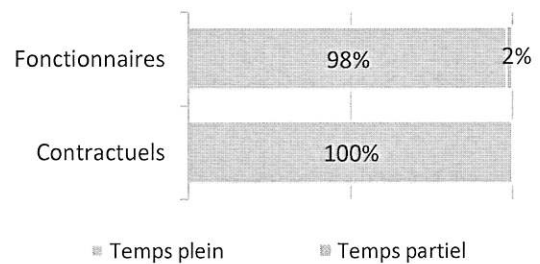
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
Agents de maîtrise	22%
Assistants d'enseignement artistique	7%
Techniciens	6%
Attachés	5%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	50%	100%
Administrative	11%	25%

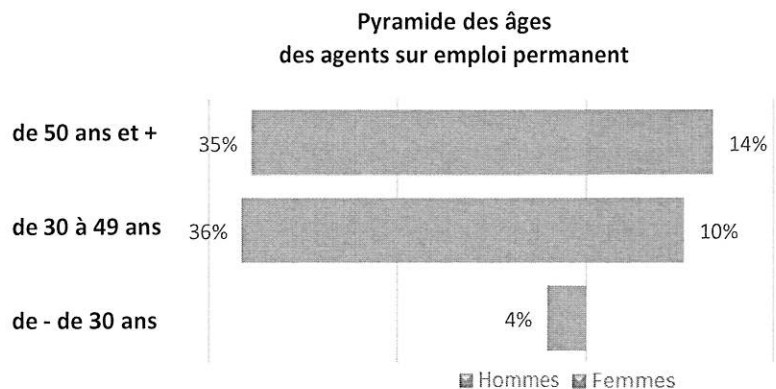
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
0% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,15
Contractuels permanents	42,65
Ensemble des permanents	48,23
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	24,71



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

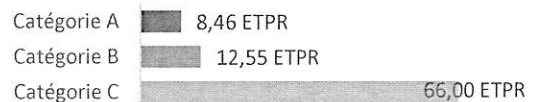
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 89,45 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 61,63 fonctionnaires
- > 25,38 contractuels permanents
- > 2,44 contractuels non permanents

162 799 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- En 2023, 26 arrivées d'agents permanents et 23 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
93 agents	96 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	1,6%
Contractuels	↗	6,5%
Ensemble	↗	3,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	39%
Démission	35%
Départ à la retraite	13%
Mise en disponibilité	4%
Mutation	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	69%
Remplacements (contractuels)	15%
Voie de mutation	12%
Voie de détachement	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

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

Aucune nomination concerne des femmes

- Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- 25 avancements d'échelon et un avancement de grade

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	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

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 14,38 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	31 855 709 €	Charges de personnel*	4 580 383 €	➔	Soit 14,38 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 531 906 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	62 870 €
Primes et indemnités versées :	279 377 €		
IFSE :	275 153 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	68 077 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	21 426 €		
Supplément familial de traitement :	25 081 €		
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	48 916 €	29 948 €	28 696 €		s	s
Technique	59 409 €		34 813 €		28 392 €	24 819 €
Culturelle			20 237 €			s
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s		s	s
Toutes filières	53 334 €	29 948 €	28 749 €	30 138 €	28 405 €	24 630 €

*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 11,03 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,51%
Contractuels sur emplois permanents	6,83%
Ensemble	11,03%

- ➔ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 3178,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Cette année, 7 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	s			12 171 €			7 235 €			s		
Catégorie B	2 297 €			6 111 €						1 436 €		
Catégorie C	2 445 €			3 179 €			431 €			972 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

⇒ En moyenne, 14,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,09%	0,80%	2,96%	0,01%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,09%	0,80%	2,96%	0,01%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,09%	0,80%	2,96%	0,01%

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)

⇒ 70,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

⇒ 11 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 7,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 106 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

⇒ 1 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

⇒ 31 32 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

⇒ ASSISTANTS DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

⇒ FORMATION
63 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 12 956 €

Coût par jour de formation : 206 €

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

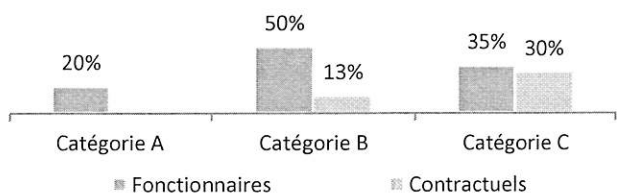
⇒ DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2015

Formation

⇒ En 2023, 32,3% 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 2023



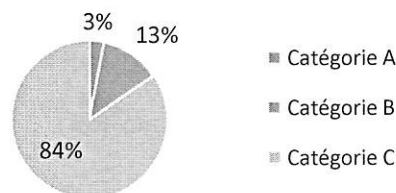
⇒ 51 805 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Frais de déplacement	8 %
Autres organismes	26 %

⇒ 96 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	34%
Autres organismes	55%
Interne à la collectivité	10%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	15 564 €	562 €
Montant moyen par bénéficiaire	264 €	281 €

⇒ L'action sociale de la collectivité

- 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

1 jour de grève recensé en 2023

⇒ Comité Social Territorial

6 réunions en 2023 dans la collectivité
2 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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

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.

3 « groupes d'absences »

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

** 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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2023
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 2024

Version 1

