



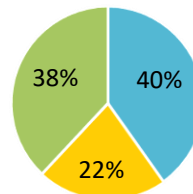
CA GAP-TALLARD-DURANCE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 des Hautes-Alpes.

Effectifs

➔ 184 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 74 fonctionnaires
- > 40 contractuels permanents
- > 70 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

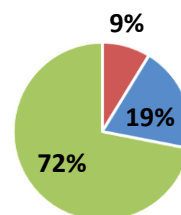
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 90 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : 25 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

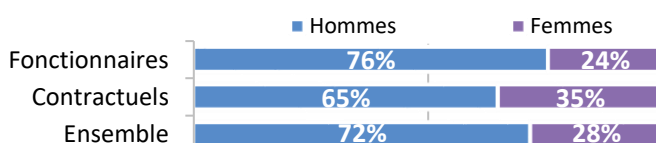
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	23%	17%
Technique	82%	63%	75%
Culturelle	1%	15%	6%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	3%		2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

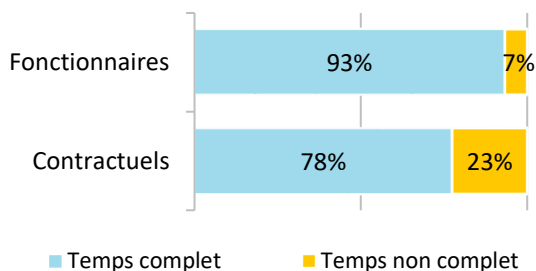


➔ Les principaux cadres d'emplois

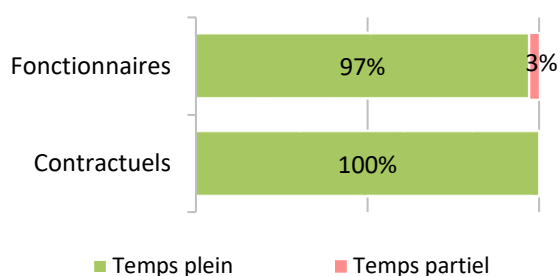
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Agents de maîtrise	20%
Techniciens	9%
Attachés	7%
Adjoints administratifs	6%

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	5 fonctionnaires TNC	9 contractuels TNC
Culturelle	100%	50%
Administrative	20%	22%
Technique	3%	16%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
0% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

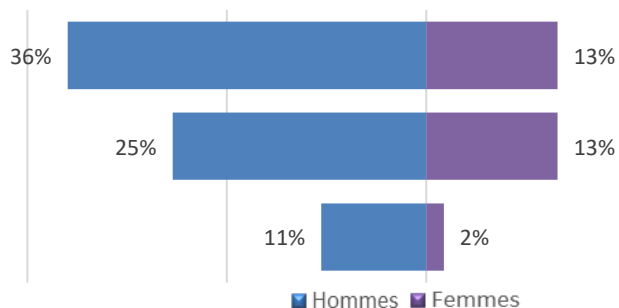
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,24
Contractuels permanents	42,75
Ensemble des permanents	46,32

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	30,14

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

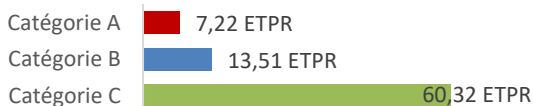
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 84,06 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 66,16 fonctionnaires
- > 14,89 contractuels permanents
- > 3,01 contractuels non permanents

152 989 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 2 agents en disponibilité

> Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2024, 13 arrivées d'agents permanents et 4 départs

8 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
105 agents	114 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	7,2%
Contractuels	↗	11,1%
Ensemble	↗	8,6%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	75%
Licenciement	25%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	92%
Réintégration et retour	8%

* 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)

Évolution professionnelle

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

dont 20% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 29 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	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 13,97 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	35 352 707 €	Charges de personnel*	4 937 418 €	➔	Soit 13,97 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 733 964 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	109 908 €
Primes et indemnités versées :	396 849 €		
IFSE :	300 730 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	44 714 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	20 326 €		
SFT (titulaire uniquement) :	25 744 €		
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	70 251 €	28 234 €	32 967 €		27 632 €	s
Technique	64 004 €		38 086 €	s	29 945 €	38 749 €
Culturelle			s	s		
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s		s	
Toutes filières	67 128 €	28 234 €	36 085 €	41 298 €	29 861 €	38 058 €

*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 14,52 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	15,00%
Contractuels sur emplois permanents	12,56%
Ensemble	14,52%

⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 1916 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ 52 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

⇒ Cette année, 6 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			13 336 €			7 610 €			s		
Catégorie B	3 073 €			6 159 €			s			s		
Catégorie C	2 157 €			2 861 €			s			2 039 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 14,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 19,1 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)	3,88%	5,22%	4,35%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,88%	5,22%	4,35%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,89%	5,25%	4,37%	0,00%

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)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 10 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 5,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 50 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 2 325 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

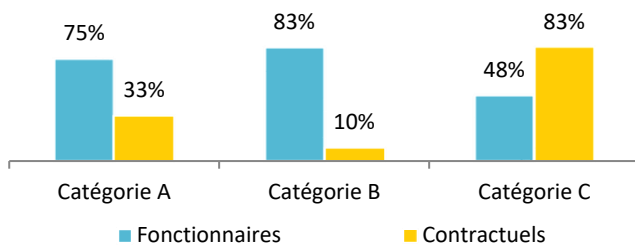
Dernière mise à jour : 2024

Formation

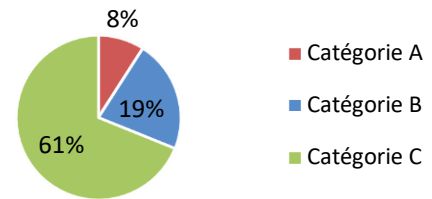
➔ En 2024, 56,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 238 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 62 964 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	43 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	56 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	30%
Autres organismes	63%
Interne à la collectivité	8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

4 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

6 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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 :

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.

Date de publication : novembre 2025

Version 1