



SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE GOND PONTOUVRE

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 la Charente.

Effectifs

→ 4 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 2 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent



Nombre d'emploi aidés



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI



Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

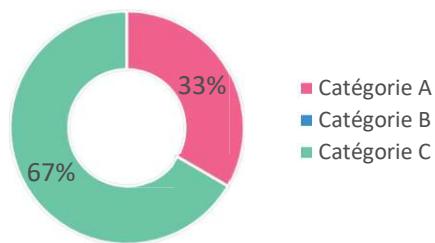


Caractéristiques des agents permanents

→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Technique	100%		67%
Sociale		100%	33%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Taux de féminisation par catégorie



→ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

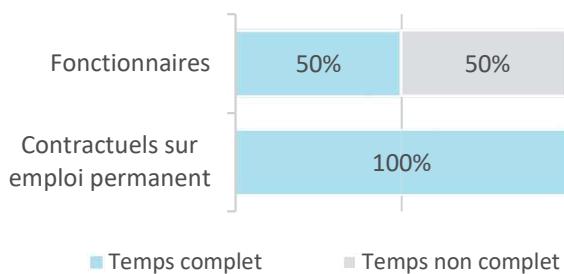


→ Les principaux cadres d'emplois

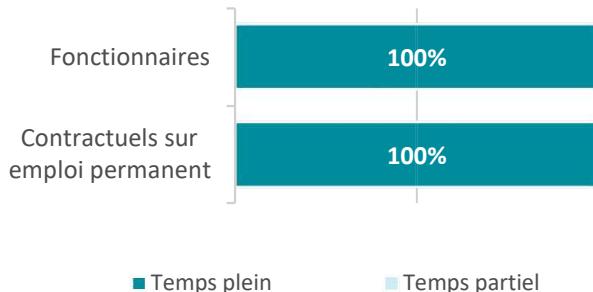
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	67%
Assistants socio-éducatifs	33%

— Temps de travail des agents permanents

➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



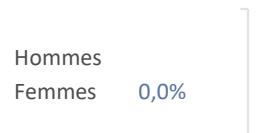
➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	50,0%	-	-

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

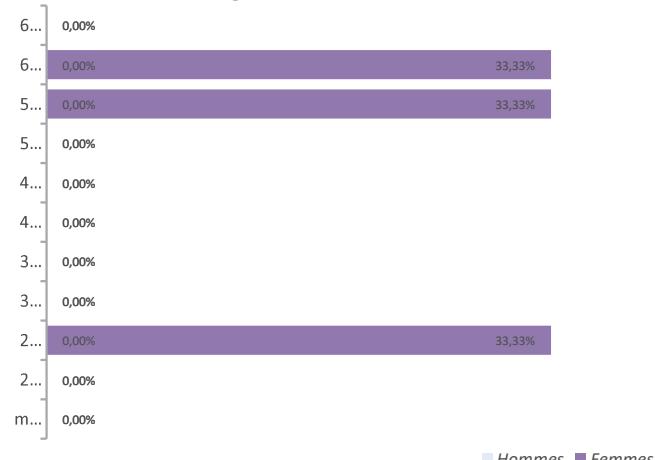


— Pyramide des âges

➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	60,0
Contractuels sur emploi permanent	27,5
Emplois permanents	49,2

➡ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➡ 4,2 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

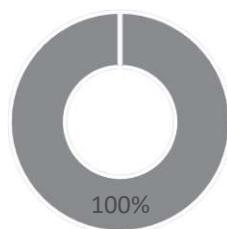
> Fonctionnaires	3,3
> Contractuels sur emploi permanent	0,1
> Contractuels sur emploi non permanent	0,8



— Positions particulières

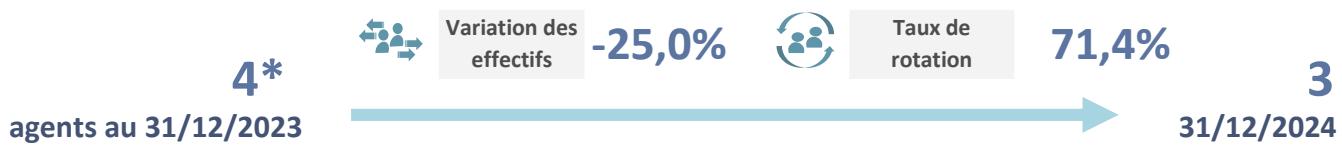
25% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Autres positions particulières
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

3 départs ↑

Principaux motifs (départs nets)	
Démission	33%
Départ à la retraite	33%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	33%

2 arrivées ↘

Principaux motifs (arrivées nettes)	
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	50%
Remplaçants	50%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

50,0%

→ Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

50,0%

→ Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne*

0,0%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	-
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

→ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

→ Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 35% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	414 632 €	Charges de personnel*	146 364 €	Soit 35,3 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 70 419 € Primes 10 481 € SFT* 23 € HSC 1 239 € NBI* 493 €
82 655 €	

*uniquement des fonctionnaires

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	S	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	23 840 €	-
Moyenne toute filière	-	S	-	-	24 547 €	S

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,68 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	12,71%
Contractuels sur emploi permanent	11,40%
Emplois permanents	12,68%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

86,10 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

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

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Femmes			CIA			Part CIA		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	-	-	-	S	S	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	1 810 €	133 €	7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 39 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	10,68%	0,27%	7,21%	0,27%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	31,64%	0,27%	21,19%	0,27%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	31,64%	0,27%	21,19%	0,27%

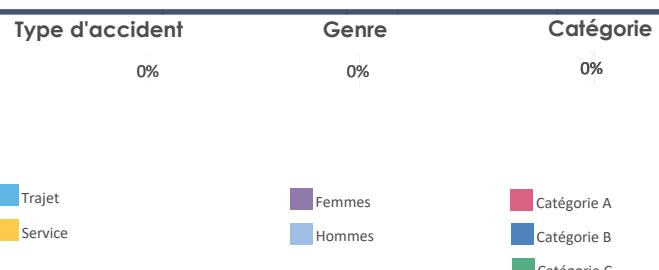
Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

50 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

Aucun accident du travail déclaré

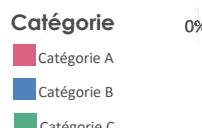
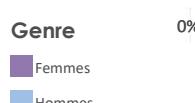


Handicap

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.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

0 | 0,0%
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

Aucun agent affecté à la prévention
Dépenses en matières de prévention : 0 €

Formations	0 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	0 €
Existence d'un document unique (DUERP)	✓
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	✗
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✓
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✗
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✓
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✓

Formation

➡ 33% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 33,3%

Hommes 0,0%

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

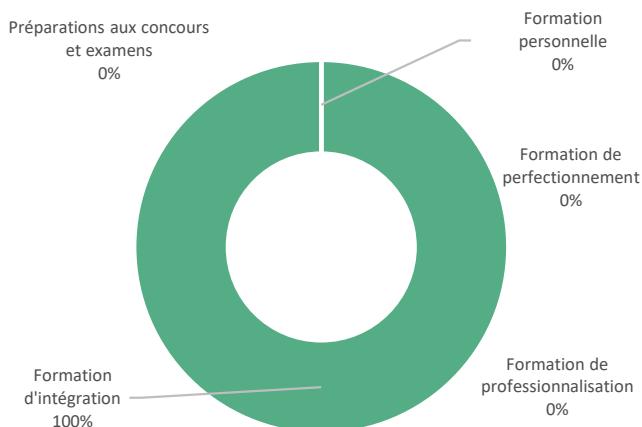


Le budget consacré à la formation est de 1 872 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	100,0%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➡ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	100,0%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➡ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	142 €
Nombre de bénéficiaires	-	3

L'action sociale

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

Relations sociales

➡ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	0%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	100%

➡ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	0
CAP	0
CCP	0

— Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique

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

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 31/12/2023

- + 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 développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : juillet 2025

Version 1