



# SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



## COMMUNE DE 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](http://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

#### 79 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 64 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidés



#### Taux de féminisation (emplois permanents)



#### Nombre de CDI



#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

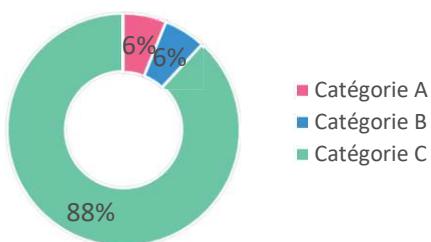


### Caractéristiques des agents permanents

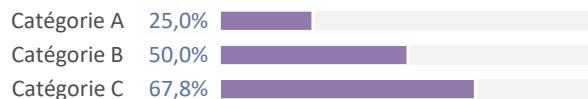
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	20%		19%
Technique	75%	100%	76%
Sociale	2%		1%
Police municipale	3%		3%

#### Répartition des agents par catégorie



#### Taux de féminisation par catégorie



#### Les principaux cadres d'emplois

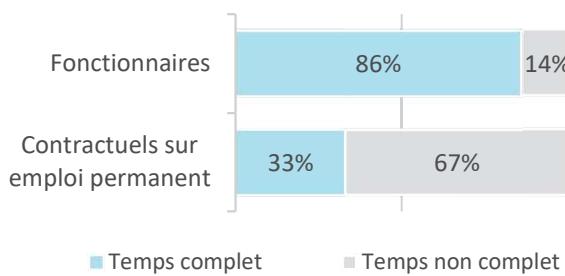
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	66%
Adjoints administratifs	12%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	4%
Techniciens	3%

#### Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

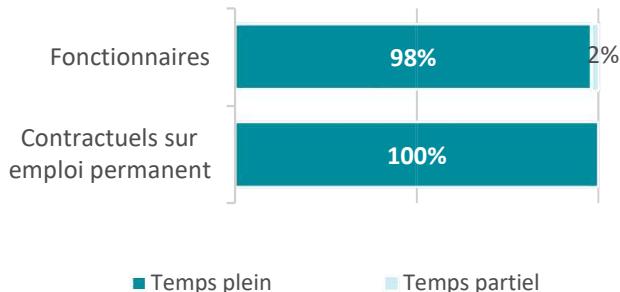


## — Temps de travail des agents permanents

### ➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



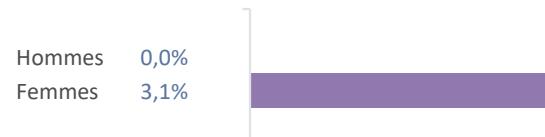
### ➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	18,8%	Technique	66,7%

### ➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

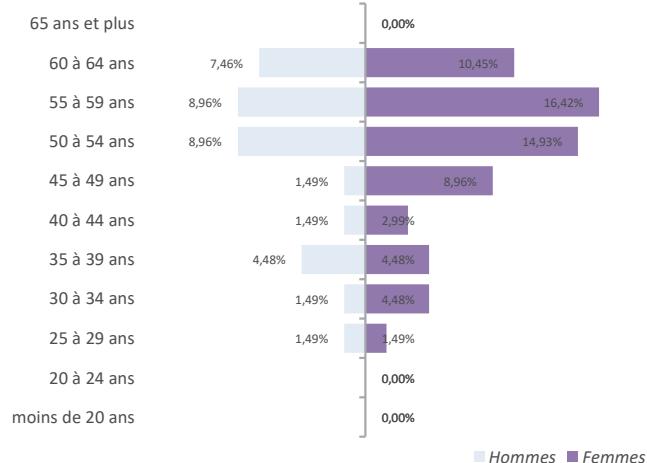


## — Pyramide des âges

### ➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	51,4
Contractuels sur emploi permanent	49,2
Emplois permanents	51,3

### ➡ Pyramide des âges



## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➡ 70,9 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

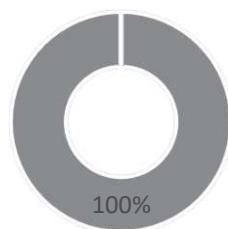
> Fonctionnaires	65,5
> Contractuels sur emploi permanent	0,7
> Contractuels sur emploi non permanent	4,7

Répartition des ETPR permanents par catégorie	
Catégorie A	4,8
Catégorie B	3,9
Catégorie C	57,5

## — Positions particulières

### 5,6% 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

70\*  
agents au 31/12/2023



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

7 départs

#### Principaux motifs (départs nets)

Départ à la retraite	71%
Mise en disponibilité sur demande	14%
Mutation (changement de collectivité)	14%

4 arrivées

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

Voie de mutation	50%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	25%
Remplaçants	25%

## Évolution professionnelle

### Part des agents avec avancement d'échelon

43,8%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

### Part des agents avec avancement de grade

6,3%

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

### Part des agents avec promotion interne\*

3,1%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

## Sanctions disciplinaires

4 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	
Sanctions 1er groupe	4	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)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral 50%

Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve 25%

Autres 25%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 53% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 451 796 €	Charges de personnel*	3 445 683 €	Soit 53,41 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 1 659 023 € Primes 334 498 € SFT* 9 397 € HSC 34 786 € NBI* 19 208 €
2 056 913 €	

\*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	54 934 €	-	40 410 €	-	28 966 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	S	-
Sociale	S	-	-	-	S	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	S	-	S	S	28 244 €	S
Moyenne toute filière	53 991 €	-	36 530 €	S	28 660 €	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 16,26 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	16,43%
Contractuels sur emploi permanent	3,30%
Emplois permanents	16,26%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 2 565,30 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage 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			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	S	S		13 887 €	283 €	2%	-	-		-	-	
Catégorie B	7 226 €	225 €	3%	S	S		-	-		S	S	
Catégorie C	1 844 €	162 €	8%	2 621 €	120 €	4%	S	S		-	-	

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

## Absences

→ En moyenne, 12,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

→ En moyenne, 0 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>3,39%</b>	<b>0,00%</b>	<b>3,24%</b>	<b>1,16%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>9,30%</b>	<b>0,00%</b>	<b>8,88%</b>	<b>1,16%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>9,83%</b>	<b>0,00%</b>	<b>9,39%</b>	<b>1,16%</b>

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

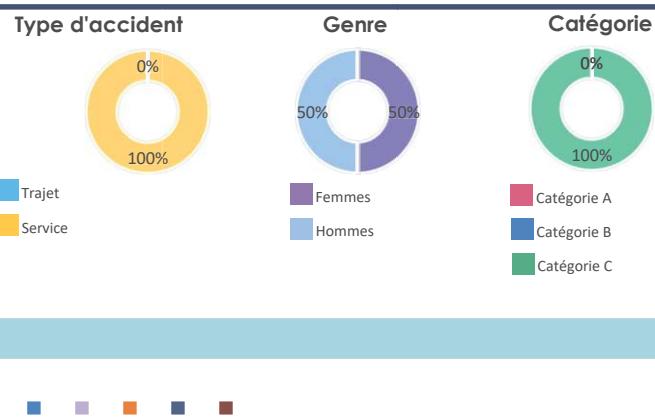
➡ 39,24 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

## → 2 accidents du travail déclarés

3 accidents du travail pour 100 agents permanents

**100% des accidents du travail concernent**



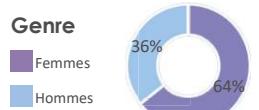
## Handicap

*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**

14 | 20,9%

## **14** Part des BOETH sur emploi permanent



## Prévention et risques professionnels

→ 2 agents affectés à la prévention  
**Dépenses en matières de prévention :**

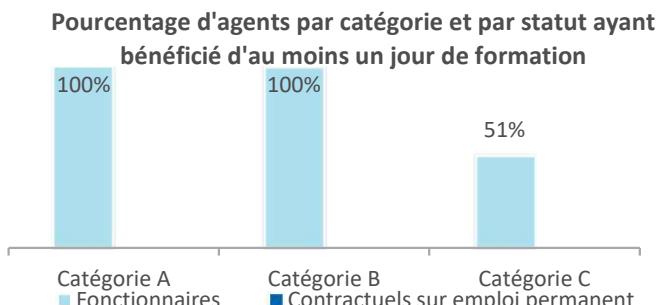
Formations	
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	10 843 €
Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b>	✓
Existence d'un plan de prévention des <b>risques psychosociaux</b>	✓
Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>	✓
Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérogènes (CMR)</b>	✗
Existence d'un <b>registre de santé et de sécurité au travail</b>	✓
Adhésion à un contrat d'assurance pour la <b>gestion du risque maladie</b>	✓

## Formation

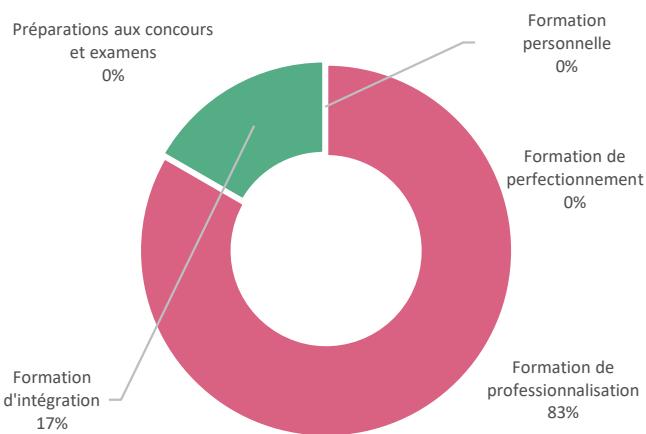
➡ **54% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 60,5%

Hommes 41,7%



➡ **Répartition selon le type de formation**



**Le budget consacré à la formation est de 49 485 €**

**Répartition des dépenses par organisme**

CNFPT au titre de la cotisation	37,4%
Autres organismes	27,5%
Formation des apprentis	23,8%
Frais de déplacement	8,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	2,8%

**Nombre moyen de jours de formation par agent permanent**

**> 2,2 jours par agent**

**Répartition des jours de formation par organisme**

CNFPT cotisation obligatoire	88,0%
Autres organismes	12,0%
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	-	150 €
Nombre de bénéficiaires	-	59

### L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	
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

➡ La collectivité a été concernée par des grèves.

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

➡ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

### Nombre de réunions des instances

CST	3
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 : septembre 2025

Version 1