

## REPUBLICQUE FRANCAISE

## =====

**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL  
DE LA VILLE DE GAP**

**Le trente et un janvier deux mille vingt-cinq à 18h15,**  
Le Conseil Municipal de la Ville de Gap, s'est réuni en l'hémicycle de l'Hôtel de Ville,  
après convocation légale, sous la présidence de M. Roger DIDIER .

NOMBRE DE CONSEILLERS	En exercice : 43 Présents à la séance : 33
DATE DE LA CONVOCATION	24/01/2025
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	07/02/2025

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

M. Roger DIDIER , Mme Maryvonne GRENIER , M. Olivier PAUCHON , M. Jérôme MAZET ,  
Mme Paskale ROUGON , M. Jean-Louis BROCHIER , Mme Catherine ASSO , Mme Solène  
FOREST , M. Olivier BUTEUX , Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB , M. Jean-Pierre MARTIN ,  
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 Mélissa FOULQUE , M. Alexandre MOUGIN ,  
Mme Evelyne COLONNA , M. Fabien VALERO , M. Alain BLANC , Mme Christiane BAR , M.  
Christophe PIERREL , Mme Isabelle DAVID , M. Eric GARCIN , Mme Pimprenelle  
BUTZBACH , Mme Marie-José ALLEMAND , M. Elie CORDIER , Mme Esther GONON  
Conseillers Municipaux, formant la majorité des membres en exercice.

**Excusé(es) :**

Mme Rolande LESBROS procuration à Mme Chantal RAPIN, M. Cédryc AUGUSTE  
procuration à Mme Solène FOREST, M. Richard GAZIGUIAN procuration à M. Alain BLANC,  
M. Gil SILVESTRI procuration à Mme Françoise BERNERD, Mme Chiara GENTY procuration  
à Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB, Mme Nina CAL procuration à Mme Maryvonne  
GRENIER, M. Bruno PATRON procuration à M. Jean-Pierre MARTIN, M. Eric MONTOYA  
procuration à M. Pierre PHILIP, Mme Charlotte KUENTZ procuration à Mme Esther  
GONON, M. Nicolas GEIGER procuration à Mme Pimprenelle BUTZBACH

Il a été procédé, conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités  
Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil : Mme Evelyne  
COLONNA, 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 les 22 novembre 2024 et 17 janvier 2025 et de la Commission de l'Administration Générale et des Ressources Humaines réunie le 23 janvier 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 : 34

- ABSTENTION(S) : 9

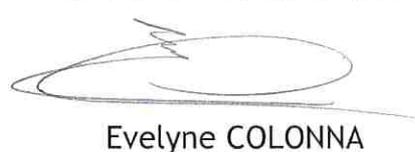
Mme Charlotte KUENTZ, M. Christophe PIERREL, Mme Isabelle DAVID, M. Eric GARCIN, Mme Pimprenelle BUTZBACH, M. Nicolas GEIGER, Mme Marie-José ALLEMAND, M. Elie CORDIER, Mme Esther GONON

La Maire-Adjointe



Catherine ASSO

Le Secrétaire de Séance



Evelyne COLONNA

Transmis en Préfecture le : 10 FEV 2025

Affiché ou publié le : 10 FEV 2025





# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



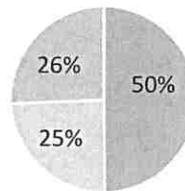
## COMMUNE DE GAP

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](http://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

⇒ 848 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 422 fonctionnaires
- > 208 contractuels permanents
- > 218 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

⇒ 5 % des contractuels permanents en CDI

⇒ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

⇒ Précisions emplois non permanents

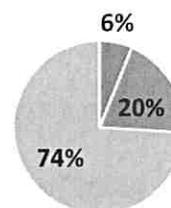
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : 52 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

⇒ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	28%	23%
Technique	56%	49%	54%
Culturelle	6%	11%	8%
Sportive	3%	2%	3%
Médico-sociale	5%	8%	6%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	6%	3%	5%
Total	100%	100%	100%

⇒ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

⇒ Répartition par genre et par statut

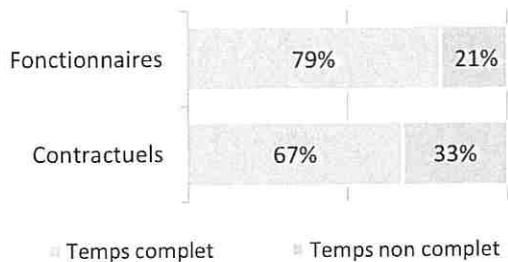
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	43%	57%
Contractuels	45%	55%
Ensemble	43%	57%

⇒ Les principaux cadres d'emplois

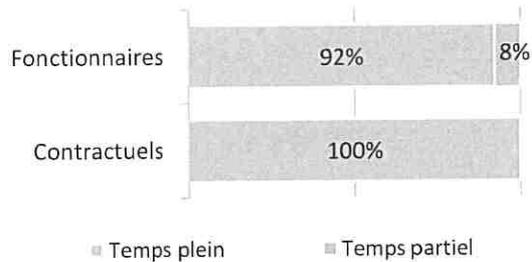
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	26%
Agents de maîtrise	20%
Adjointes administratifs	16%
Techniciens	5%
Rédacteurs	5%

## — 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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	37%	88%
Technique	29%	35%
Administrative	12%	5%

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

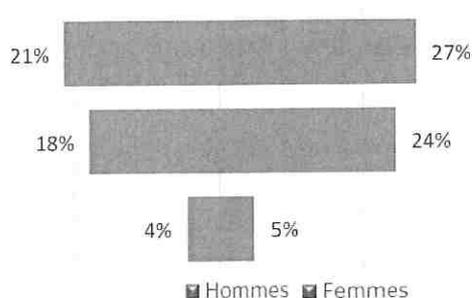
1% des hommes à temps partiel  
11% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,05	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,74	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,32</b>	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	33,14	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

➤ 736,66 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 397,63 fonctionnaires
- > 171,91 contractuels permanents
- > 167,12 contractuels non permanents

1340 721 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	35,62 ETPR
Catégorie B	110,23...
Catégorie C	423,69..

## — Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> 6 agents détachés dans une autre structure

## Mouvements

- En 2023, 114 arrivées d'agents permanents et 84 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
600 agents	630 agents
<sup>1</sup> cf. page 7	
Variation des effectifs*	
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023	
Fonctionnaires	↘ -6,2%
Contractuels	↗ 38,7%
<b>Ensemble</b>	<b>↗ 5,0%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	45%
Départ à la retraite	27%
Mise en disponibilité	10%
Mutation	8%
Détachement	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	59%
Remplacements (contractuels)	33%
Voie de mutation	5%
Recrutement direct	1%
Intégration directe	1%

\* 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

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

dont 91% des nominations concernent des femmes

- 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

- 185 avancements d'échelon et 31 avancements de grade

- 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

- 9 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 22,2 % femmes

dont 88,9 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%

## Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 49,43 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>50 238 134 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>24 830 272 €</b>	⇒	<b>Soit 49,43 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>15 733 652 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>473 287 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 265 140 €		
IFSE :	1 194 538 €		
CIA :	3 521 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	311 395 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	80 836 €		
Supplément familial de traitement :	98 188 €		
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	54 472 €	40 744 €	33 256 €	27 519 €	27 115 €	22 275 €
Technique	66 734 €	s	35 859 €	26 871 €	26 748 €	21 958 €
Culturelle	37 413 €	s	28 357 €	36 745 €	s	21 004 €
Sportive			32 485 €	23 671 €		s
Médico-sociale	s	26 394 €	s		24 497 €	21 692 €
Police					25 907 €	
Incendie						
Animation			30 413 €	32 577 €	24 768 €	s
Toutes filières	48 798 €	35 466 €	32 543 €	28 483 €	26 537 €	21 991 €

\*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 8,04 %

### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>9,13%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>4,95%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>8,04%</b>

⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

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

⇒ 15382,8 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, 40 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	7 457 €			12 394 €			6 494 €			11 717 €		
Catégorie B	3 563 €			4 271 €	58 €	1%	2 605 €			2 781 €		
Catégorie C	1 362 €			1 693 €	9 €	1%	209 €			410 €		

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

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

⇒ En moyenne, 26,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,77%	1,72%	3,76%	0,80%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,37%	1,72%	5,50%	0,80%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,37%	1,88%	5,56%	0,80%

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)

⇒ 84,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

⇒ 21 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 2,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 34 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.

44 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 86 % sont fonctionnaires\*

⇒ 82 % sont en catégorie C\*

⇒ 183 21 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

⇒ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

8 assistants de prévention désignés dans la collectivité

1 conseiller de prévention

⇒ FORMATION

36 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 24 916 €

Coût par jour de formation : 692 €

⇒ DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 10 948 €

⇒ DOCUMENT DE PRÉVENTION

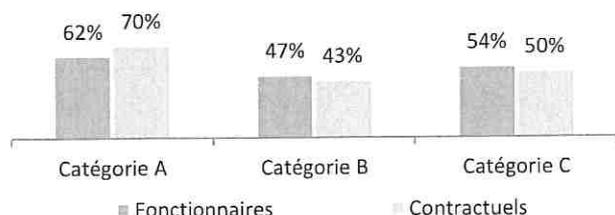
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

## Formation

- En 2023, 51,9% 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



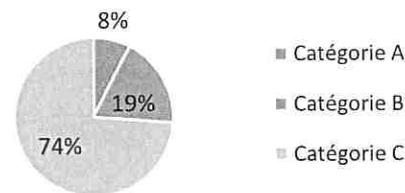
- 254 652 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Coût de la formation des apprentis	0 %
Frais de déplacement	13 %
Autres organismes	14 %

- 1 076 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 :

> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	74%
Autres organismes	22%
Interne à la collectivité	4%

## 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	90 786 €	3 330 €
Montant moyen par bénéficiaire	257 €	278 €

- 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

19 jours de grève recensés 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 »

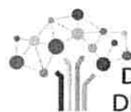
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres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

