



**Commune
Le Poët**

**Rapport social
unique 2025**

**Voté le
1^{er} septembre 2026**

Date de transmission de l'acte: 22/09/2026

Date de reception de l'AR: 22/09/2026

005-210501037-DE_062_2026-DE
A G E D I



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



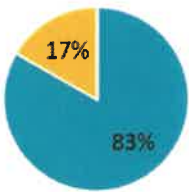
COMMUNE LE POET

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2025. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2025 transmises en 2026 par la collectivité au Centre de Gestion des Hautes-Alpes.

Effectifs

➤ 12 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 10 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

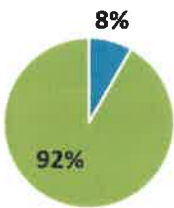
Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➤ Répartition par filière et par statut

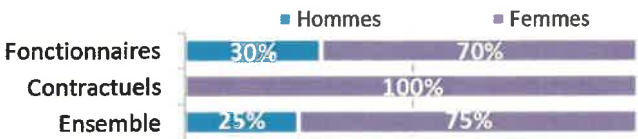
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	40%		33%
Technique	60%	100%	67%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➤ 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	67%
Adjoints administratifs	25%
Rédacteurs	8%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2025

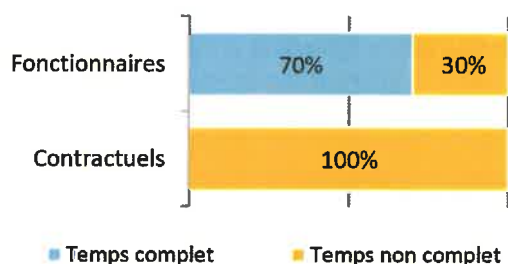
Date de transmission de l'acte: 22/09/2026

Date de reception de l'AR: 22/09/2026

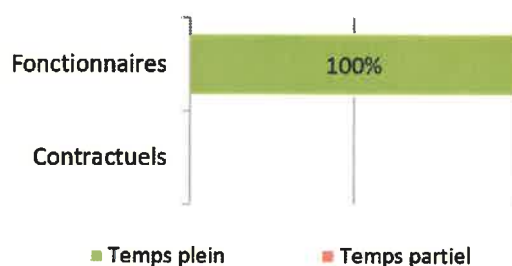
005-210501037-DE_062_2026-DE
A G E D I

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

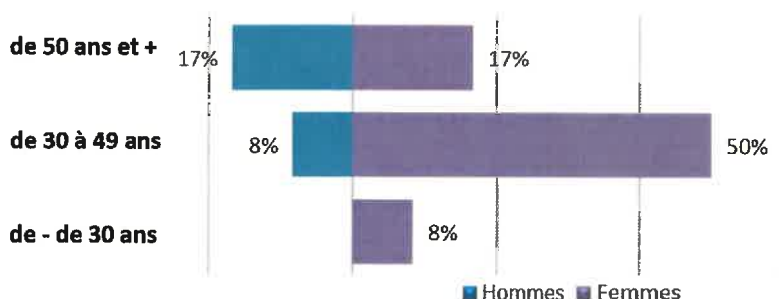
Filière	3 fonctionnaires TNC	2 contractuels TNC
Technique	17%	100%
Administrative	50%	

Pyramide des âges

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,50
Contractuels permanents	35,00
Ensemble des permanents	45,42
Tranche d'âge	
de 50 ans et +	17%
de 30 à 49 ans	50%
de - de 30 ans	8%

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

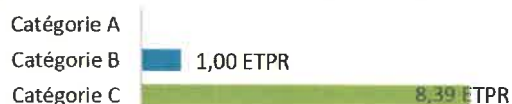
Équivalent temps plein rémunéré

➤ 10,80 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 8,63 fonctionnaires
- > 0,76 contractuel permanent
- > 1,41 contractuel non permanent

19 656 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Date de transmission de l'acte: 22/09/2026

Date de réception de l'AR: 22/09/2026

005-210501037-DE_062_2026-DE
A G E D I

Mouvements

- ➔ En 2025, 2 arrivées d'agents permanents et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
10 agents	12 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	2 agents
Ensemble	↗	20,0%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2025

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels) 100%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2025 - effectif physique théorique
rémunéré au 31/12/2024) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

- ➔ Aucun avancement d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Date de transmission de l'acte: 22/09/2026

Date de réception de l'AR: 22/09/2026

005-210501037-DE_062_2026-DE
A G E D I

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 45,54 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	930 832 €	Charges de personnel*	423 888 €	➔	Soit 45,54 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	253 949 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	19 921 €	31 564 €
IFSE :	17 821 €	
CIA :	2 100 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	4 089 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 135 €	
SFT (titulaire uniquement) :	3 120 €	
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			s		26 387 €	s
Technique					25 372 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières			s		25 722 €	s

*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 7,84 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	8,49%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	7,84%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

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

194,75 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025

22,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2025

⇒ 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												
Catégorie B	s	s										
Catégorie C	1 665 €	119 €	7%	1 737 €	217 €	11%						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Date de transmission de l'acte: 22/09/2026

Date de réception de l'AR: 22/09/2026

005-210501037-DE_062_2026-DE
A G E D I

Absences

- En moyenne, 7,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

- > Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2025

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,05%	0,00%	1,71%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,05%	0,00%	1,71%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,38%	0,00%	1,99%

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

- Aucun accident du travail déclaré en 2025

Prévention et risques professionnels

- **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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.

2 travailleurs handicapés employés 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, 2 en catégorie C

- **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 : 6 396 €

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

Dernière mise à jour : 2016

Date de transmission de l'acte: 22/09/2026

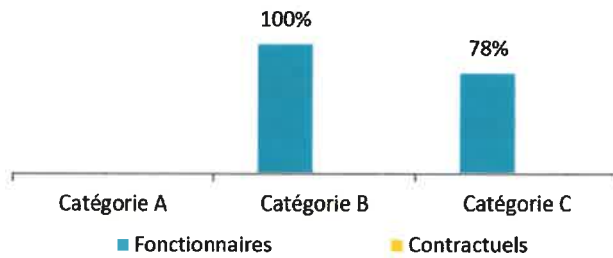
Date de réception de l'AR: 22/09/2026

005-210501037-DE_062_2026-DE
A G E D I

Formation

- En 2025, 66,7% 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 2025



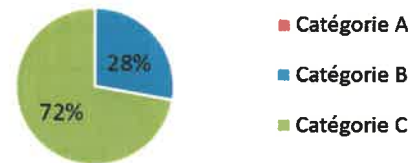
- 5 409 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	45 %
Frais de déplacement	25 %
Autres organismes	30 %

- 36 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2025

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	64%
Autres organismes	33%
Interne à la collectivité	3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	1 080 €
Montant moyen par bénéficiaire	120 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2025

Date de transmission de l'acte: 22/09/2026

Date de réception de l'AR: 22/09/2026

005-210501037-DE_062_2026-DE
A G E D I

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2024

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2025

- + 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 31/12/2025

- + 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 31/12/2024

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2025} \times 365} \times 100$$

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 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES
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 : août 2026

Version 1

Date de transmission de l'acte: 22/09/2026

Date de réception de l'AR: 22/09/2026

005-210501037-DE_062_2026-DE
A G E D I