



# SYNTHÈSE AGRÉGÉE DU RSU 2023

## Collectivités relevant du CSTI du CDG des Pyrénées-Atlantiques

Cette synthèse reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle agrège les données des 407 collectivités relevant du CSTI ayant transmis leur RSU et comptant au moins un agent. Elle permet d'avoir une vue d'ensemble des données du RSU et de faire ressortir les principales tendances.

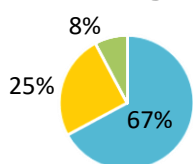
### TAUX DE RETOUR

**72%**

> 637 collectivités ont transmis leur RSU, dont 407 ayant au moins un agent, sur 885 recensées  
 > 2 625 agents recensés dans ces collectivités dont 1 762 fonctionnaires, 660 contractuels permanents et 203 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 67% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	50	5	381
1	27	3	287
1	18	4	108

#### Précisions emplois non permanents

- ⇒ 13,3 % des agents contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 49,8 % des agents contractuels non permanents sont saisonniers ou occasionnels

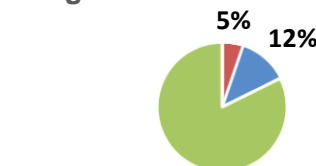
#### 16,97 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

#### 47% d'agents relevant de la filière technique

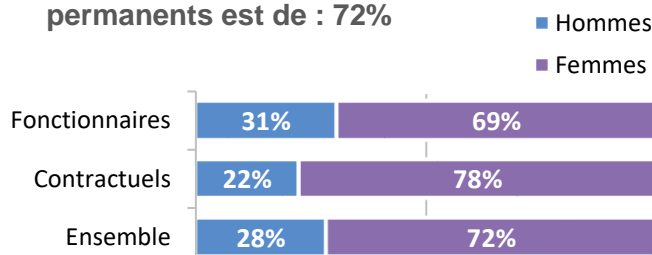
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen
Administrative	30,4%	16,7%	26,7%	1,6
Technique	46,1%	48,0%	46,7%	2,8
Culturelle	1,3%	4,1%	2,1%	0,1
Sportive	0,2%	0,2%	0,2%	0,01
Sociale	10,0%	9,4%	9,8%	0,6
Médico-sociale	0,7%	1,7%	1,0%	0,1
Police municipale	0,5%	0,0%	0,3%	0,0
Animation	10,8%	20,0%	13,3%	0,8
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>

#### 82% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,3
Catégorie B	0,7
Catégorie C	4,9

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 72%

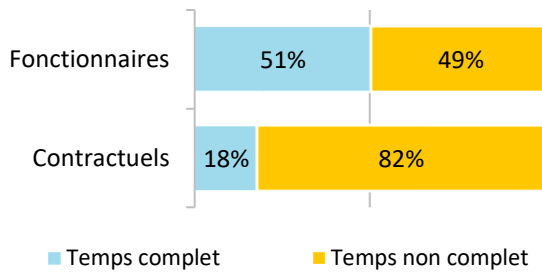


#### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 40% des agents

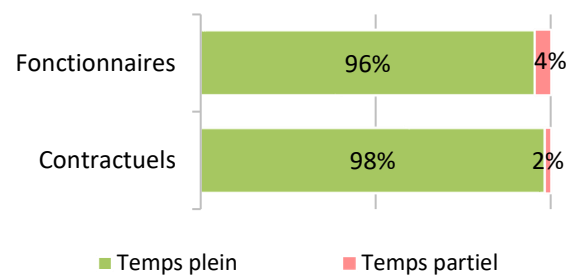
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>40%</b>
Adjoints administratifs	16%
Adjoints territoriaux d'animation	12%
Rédacteurs	8%
ATSEM	5%

## Temps de travail des agents permanents

51% des fonctionnaires à temps complet contre 18% des contractuels



4% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-sociale	77%	Médico-sociale	100%
Sociale	72%	Sociale	94%
Animation	69%	Animation	89%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,5% des hommes à temps partiel  
7,2% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

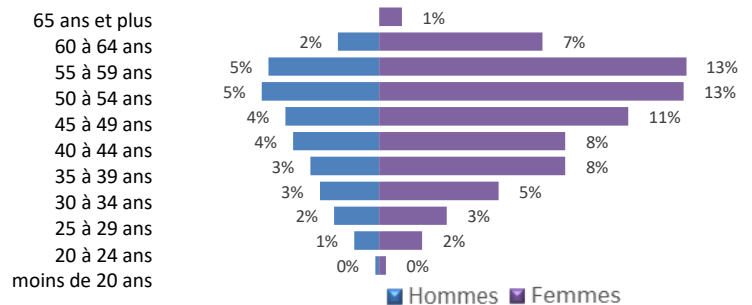
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,15
Contractuels permanents	44,34
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,11</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,67



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 4,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 3,4 fonctionnaires  
> 0,9 contractuel permanent  
> 0,2 contractuel non permanent

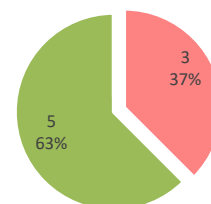
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0,3 ETPR
Catégorie B	0,6 ETPR
Catégorie C	3,4 ETPR

## Positions particulières

0,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



## Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 23,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,6%	73,2%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
5,7 agents	6 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-0,9%
Contractuels	↗	20,7%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>4,2%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	62%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	9%
Démission	8%
Départ à la retraite	7%
Mutation (changement de collectivité)	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	55%
Contractuels (hors remplaçants, retours ou réintégrations)	18%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	7%
Voie de mutation	5%

\* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2023} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})$

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

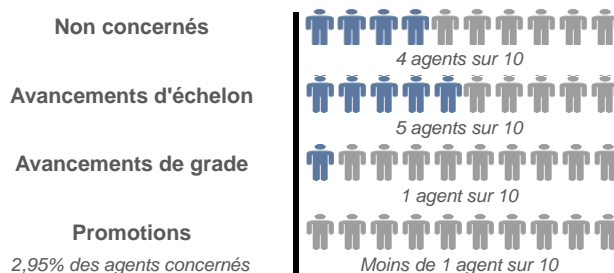
En moyenne, 0,4% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 7 Ruptures conventionnelles actées en 2023

1,2% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



2,95% des agents concernés

## Sanctions disciplinaires

- 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2023 sur 2 625 agents

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

83%

Ivresse

17%

## Budget et rémunérations

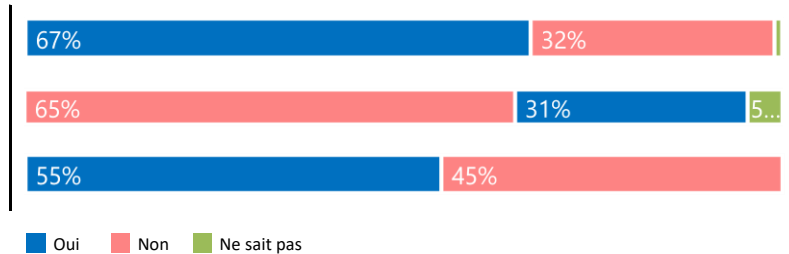


Les charges de personnel représentent 38,99 % des dépenses de fonctionnement



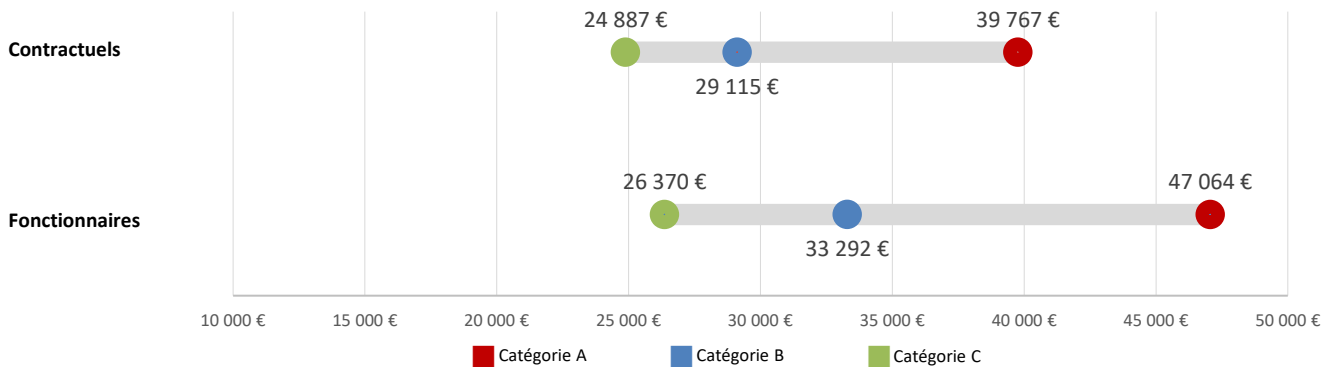
### Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



71% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

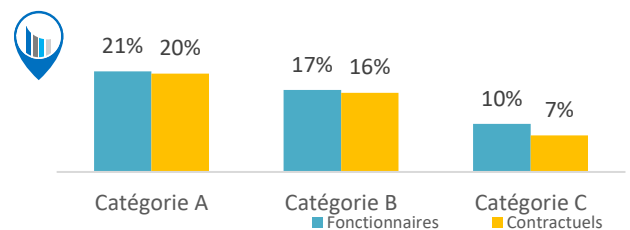
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,58 %

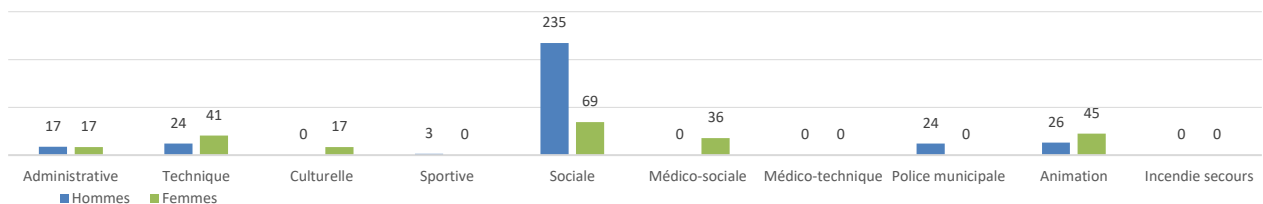
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>11,81%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>10,71%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,58%</b>

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



En moyenne, 293 heures supplémentaires/complémentaires pour les 54% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



29% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 10 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 5,7 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,75%	1,56%	2,42%	1,17%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,53%	1,71%	3,76%	1,17%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,93%	1,95%	4,12%	1,17%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 29,64 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

8% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 41 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



71% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

7% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,2%

Genre



Statut



Catégorie



0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	7 642 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	3 802 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 660 €

Nombre moyen de formations : 2

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

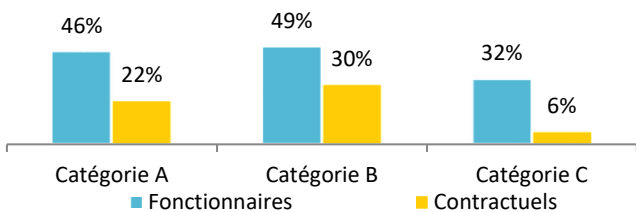
0,9% des femmes  
1,6% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 28% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

27% des femmes et 33% des hommes

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

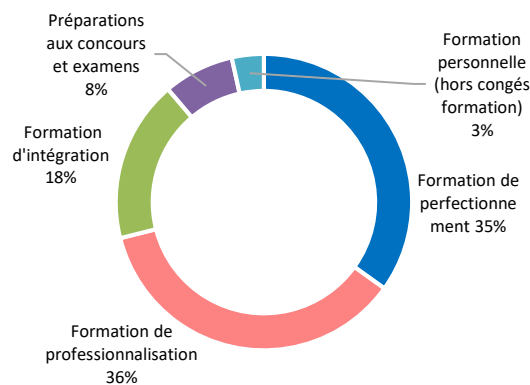


- Le budget médian consacré à la formation est de 1 391 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	66%
Autres organismes	20%
Frais de déplacement	7%
Coût de la formation des apprentis	6%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

- Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	70%
Autres organismes	28%
Collectivité	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- Le montant moyen mensuel par bénéficiaire est de 27 € pour les contrats santé et de 18 € pour les contrats prévoyance

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	318 €	218 €

- L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



En cours Oui Non Ne sait pas

## Relations sociales

- 17% des collectivités concernées par des grèves



6 jours de grève en moyenne par collectivité



- Nombre moyen de réunions des instances

	CST	CAP	CCP
Nombre moyen de réunions	7	5	5

- 0,5% des collectivités ont engagé des négociations collectives



0,5% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Protection sociale complémentaire

Apprentissage

Temps de travail, qualité de vie au travail

### Les principaux accords

Mise en place du télétravail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Protection sociale complémentaire

## 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

- + 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

- + 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 synthèse reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs des collectivités relevant du CSTI du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.



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 : avril 2025

Version 1