



SYNTHÈSE AGRÉGÉE DU RSU 2024

Collectivités relevant du CSTI du CDG des Pyrénées-Atlantiques

Cette synthèse reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Elle agrège les données des 431 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.

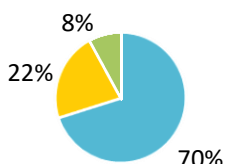
TAUX DE RETOUR

75%

> 650 collectivités ont transmis leur RSU, dont 431 ayant au moins un agent, sur 870 recensées
 > 2 722 agents recensés dans ces collectivités dont 1 909 fonctionnaires, 596 contractuels permanents et 217 contractuels non permanents

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	40	5	406
Contractuels permanents	1	35	2	289
Contractuels non permanents	1	12	3	163

20,3 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

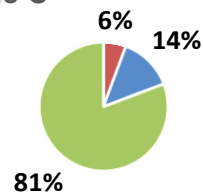
- ⇒ 12,4 % des agents contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 56,7 % des agents contractuels non permanents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

46% d'agents relevant de la filière technique

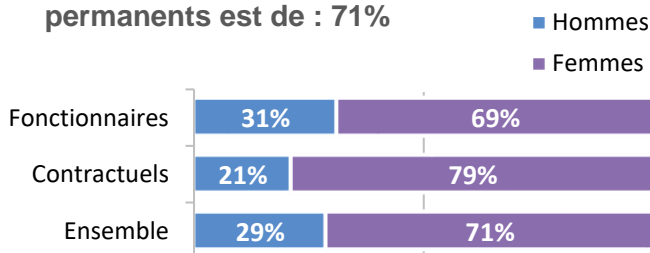
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	30,7%	17,8%	27,7%	1,7
Technique	46,2%	44,8%	45,9%	3,6
Culturelle	1,2%	6,4%	2,4%	3,4
Sportive	0,2%	0,2%	0,2%	1,3
Sociale	9,2%	9,9%	9,3%	2,2
Médico-sociale	0,6%	0,8%	0,6%	3,2
Police municipale	0,4%	0,0%	0,3%	1,0
Animation	11,5%	20,1%	13,5%	2,7
Total	100%	100%	100%	7

81% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,3
Catégorie B	0,8
Catégorie C	4,7

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

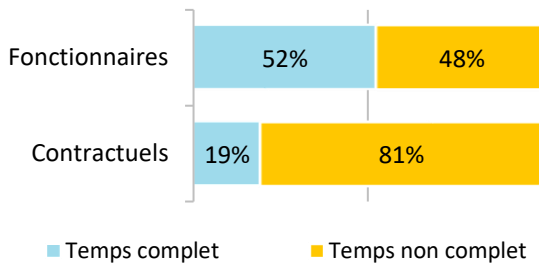


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 39% des agents

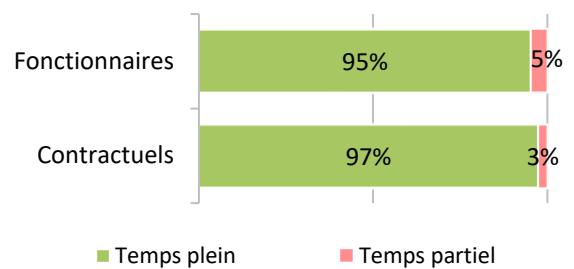
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints territoriaux d'animation	13%
Rédacteurs	10%
ASEM	6%

Temps de travail des agents permanents

52% des fonctionnaires à temps complet contre 19% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	71%	Sociale	97%
Animation	68%	Animation	86%
Médico-sociale	64%	Technique	85%

1,6% des hommes à temps partiel
7,3% des femmes à temps partiel

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

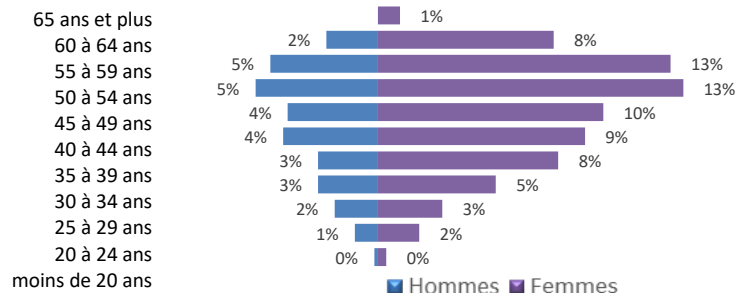
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,19
Contractuels permanents	44,34
Ensemble des permanents	47,27
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	41,84



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, 4,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 3,5 fonctionnaires
> 0,8 contractuel permanent
> 0,3 contractuel non permanent

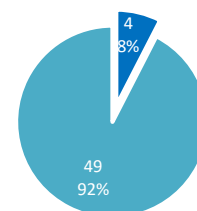
ETPR permanents moyens par catégorie

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

Positions particulières

2,1% 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
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2024, le taux de rotation des effectifs permanents est de 13%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,4%	40,3%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
4,1 agents	4,1 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-1,2%
Contractuels	↗	2,2%
Ensemble	↘	-0,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat	61%
Départ à la retraite	14%
Démission	13%
Mutation (changement de collectivité)	7%
Mise en disponibilité sur demande	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Contractuels remplaçants	58%
Contractuels (hors remplaçants, retours ou réintégrations)	19%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct	8%
Retour de disponibilité	1%

Précision :

Pour la partie "Mouvements", une sélection a été opérée afin de fiabiliser la donnée. 322 collectivités représentant 1329 agents permanents au 31 décembre 2024 ont été conservées.

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels





En moyenne, 0,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 3 ruptures conventionnelles actées en 2024

0,7% 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

Non concernés	 5 agents sur 10
Avancements d'échelon	 4 agents sur 10
Avancements de grade	 1 agent sur 10
Promotions	 Moins de 1 agent sur 10

2,99% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2024 sur 2 722 agents

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	2	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	25%
Ivresse	25%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 41,08 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

485 204 €

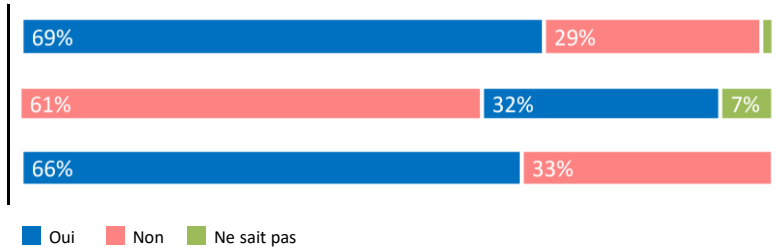
Charges de personnel

199 298 €

Soit 41,08 % des dépenses de fonctionnement

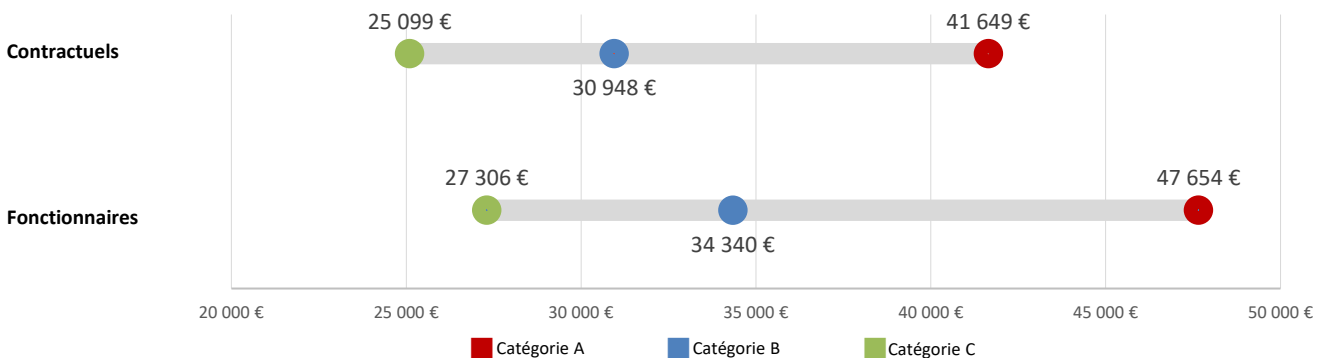
Mise en place du RIFSEEP

- 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 12,41 %

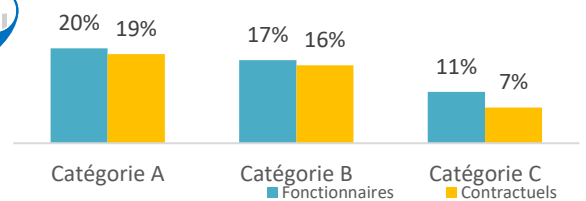
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 12,67%

Contractuels sur emplois permanents 11,18%

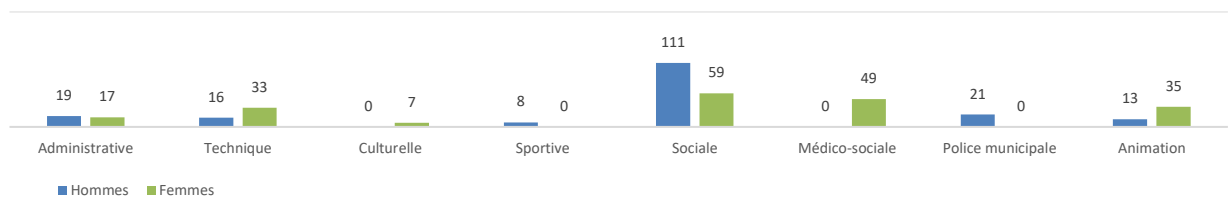
Ensemble 12,41%

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



En moyenne, 229 heures supplémentaires/complémentaires pour les 56% 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, 9,5 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 4,4 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,60%	1,21%	2,27%	1,35%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,17%	1,21%	3,47%	1,35%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,62%	1,37%	3,85%	1,35%

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

Accidents du travail

13% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 53 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 98%
Trajet 2%

Genre



Femmes 41%
Hommes 59%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 5%
Catégorie C 92%

75% des accidents concernent la filière technique

Handicap

10% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,0%

Genre



Femmes 61%
Hommes 39%

Statut



Fonctionnaires 91%
Contractuels perm. 9%

Catégorie



Catégorie A 5%
Catégorie B 8%
Catégorie C 87%

0,2 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	3 442 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	939 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 571 €

Nombre moyen de journées : 2

■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas ■ En cours

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

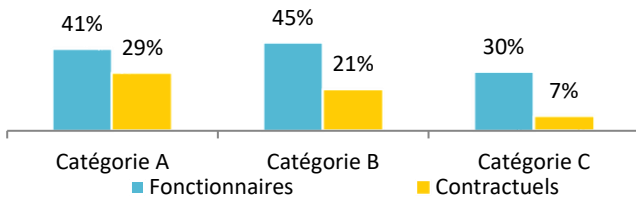
1,9% des femmes
2,1% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2024, 27% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

26% des femmes et 30% des hommes

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

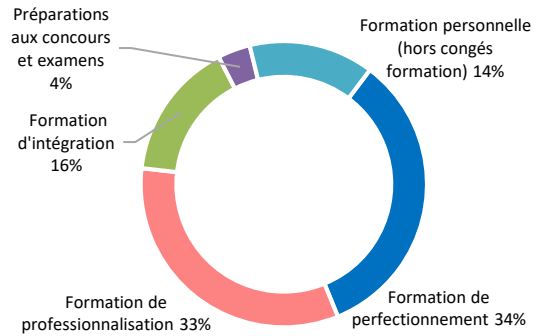


- Le budget médian consacré à la formation est de 1 337 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	73%
Autres organismes	19%
Frais de déplacement	5%
Coût de la formation des apprentis	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	52%
Autres organismes	46%
Collectivité	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Le montant moyen mensuel par bénéficiaire est de 23 € pour les contrats santé et de 21 € pour la prévoyance

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	270 €	250 €

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

- 12% des collectivités concernées par des grèves



2 jours de grève en moyenne par collectivité



- Nombre de réunions des instances

CSTI	CAP	CCP
8	2	2

- Aucune collectivité n'a engagé de négociation collective

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

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 31/12/2023
- + 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 synthèse reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Les données présentées 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 : janvier 2026

Version 1