



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

COMMUNES DE 100 A 349 AGENTS DES PYRENEES-ORIENTALES

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

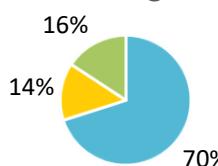
TAUX DE RETOUR

73%

> 11 communes, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 15 recensées
 > 2 327 agents recensés dans ces collectivités dont 1 630 fonctionnaires, 332 contractuels permanents et 365 contractuels non permanents

Effectifs

- 70% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
73	274	148	11	
12	65	42	9	
5	75	33	11	

- En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité
- 6,33 % des contractuels permanents en CDI

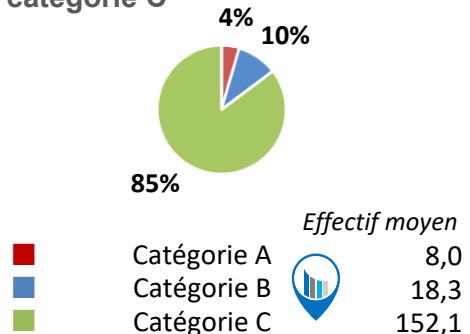
- Précisions emplois non permanents
 - 0,6 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
 - 12,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 52% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	21,6%	13,3%	20,2%	36,0
Technique	52,0%	50,6%	51,7%	92,3
Culturelle	2,1%	9,0%	3,3%	9,1
Sportive	1,1%	0,9%	1,1%	3,0
Sociale	5,6%	2,7%	5,1%	10,0
Médico-sociale	1,4%	3,6%	1,8%	4,4
Police municipale	8,5%	0,3%	7,1%	12,6
Animation	7,8%	19,6%	9,8%	17,5
Total	100%	100%	100%	190

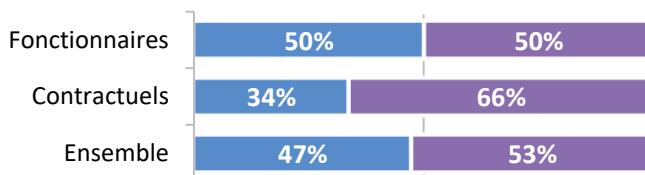
- 85% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 53%

■ Hommes

■ Femmes

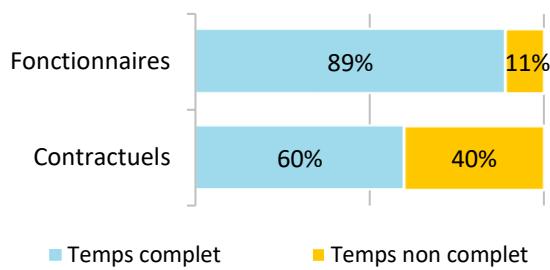


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 38% des agents

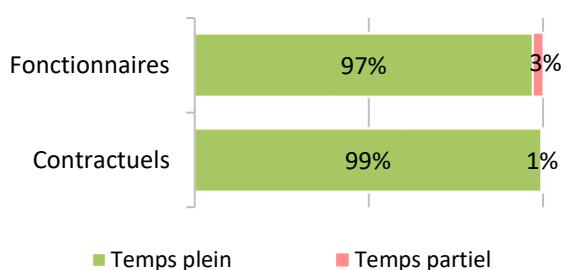
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	9%
Adjoints territoriaux d'animation	9%
Agents de police municipale	7%

Temps de travail des agents permanents

- 89% des fonctionnaires à temps complet contre 60% des contractuels



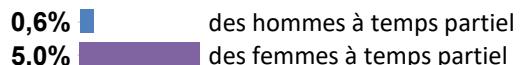
- 3% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	23%	Sportive	100%
Sociale	20%	Culturelle	80%
Technique	13%	Animation	78%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



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

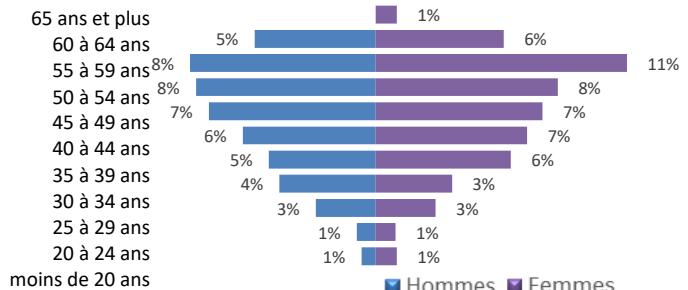
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,87
Contractuels permanents	40,05
Ensemble des permanents	47,38
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	40,47



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

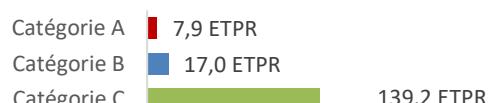
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 199,0 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 145,6 fonctionnaires
- > 25,4 contractuels permanents
- > 28,0 contractuels non permanents

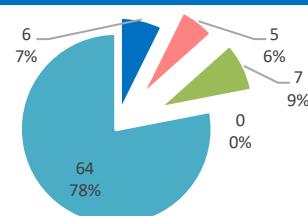
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

4,8% 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 moyen des effectifs permanents est de 9,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,4%	30,3%
Emplois moyens permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
177,1 agents	178,4 agents
¹ cf. page 7	
Variation des effectifs*	
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024	
Fonctionnaires	↗ 0,1%
Contractuels	↗ 4,1%
Ensemble	↗ 0,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	34%
Départ à la retraite	21%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	16%
Mutation (changement de collectivité)	8%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	23%
Remplaçants	20%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	15%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	15%
Voie de mutation	12%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Evolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 2,1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 2 ruptures conventionnelles actées en 2024

18,2% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés



5 agents sur 10

Avancements d'échelon



5 agents sur 10

Avancements de grade



1 agent sur 10

Promotions



Moins de 1 agent sur 10

0,86% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 45% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

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

56%

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)

44%

Budget et rémunérations



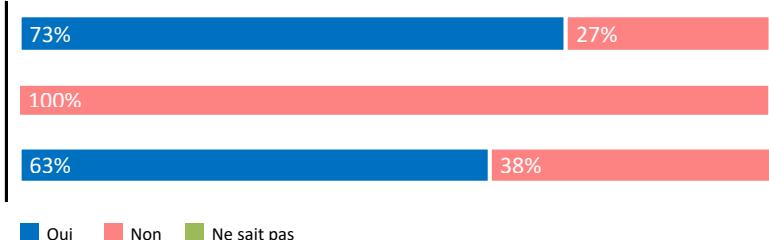
- Les charges de personnel représentent 56,75 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Soit 56,75 % des dépenses de fonctionnement
	14 422 746 €	8 184 618 €	→ Soit 56,75 % des dépenses de fonctionnement

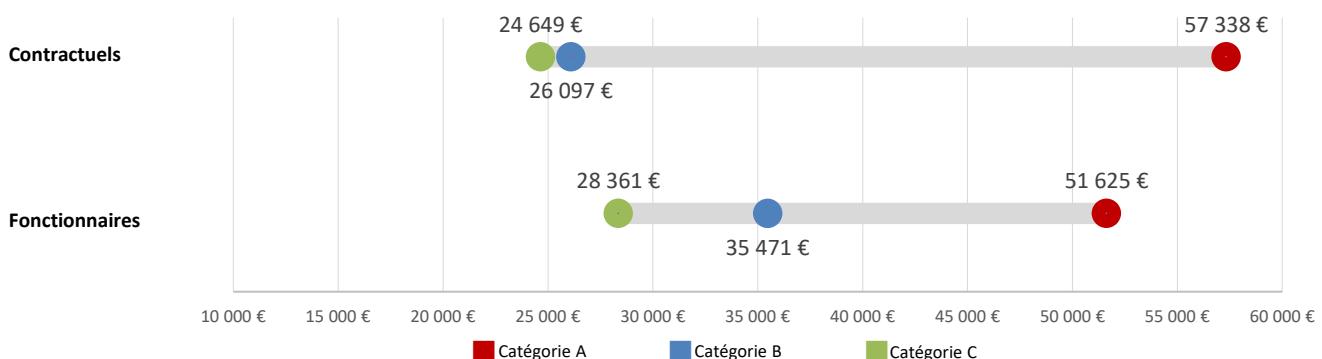
- Mise en place du RIFSEEP

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

27% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

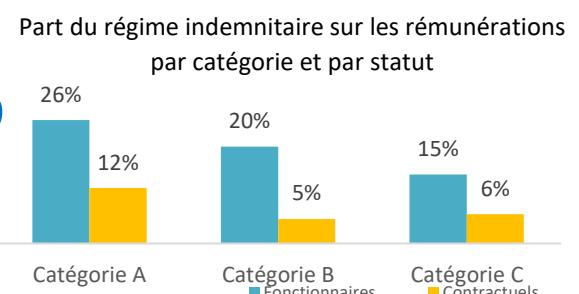


- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



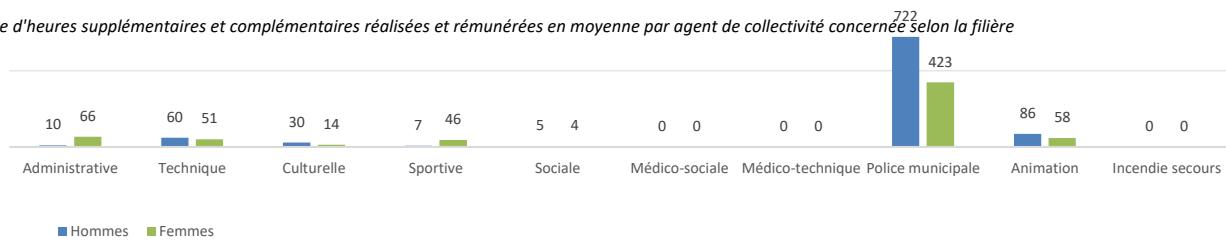
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,17 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,12%
Contractuels sur emplois permanents	6,79%
Ensemble	15,17%



- En moyenne, 17030 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées

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



36% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 17,2 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 5 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)	4,72%	1,38%	4,16%	1,04%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,74%	1,38%	8,32%	1,04%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,97%	1,56%	8,55%	1,10%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

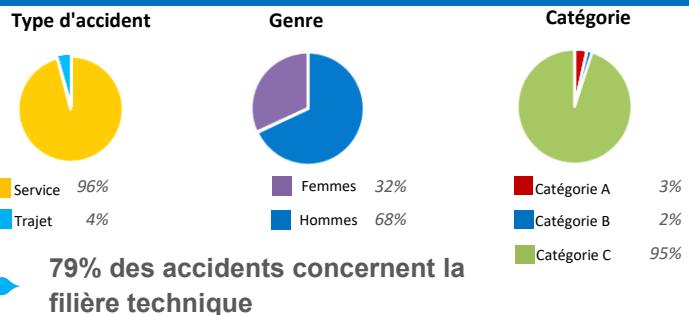
- > 33,65 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 82% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 57 jours d'absence consécutifs par accident du travail

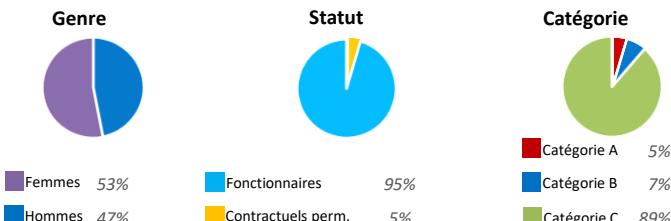


Handicap

Prévention et risques professionnels

- 100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: **6,7%**



1,1 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	55 518 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	6 940 €

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

Dépense moyenne en formation : **2 636 €**

Nombre moyen de formations : **42**

Oui Non Ne sait pas En cours
Existence d'un document unique (DUERP)

73% 18% 9%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

73% 27%

Existence d'un plan de prévention des RPS

64% 18% 18%

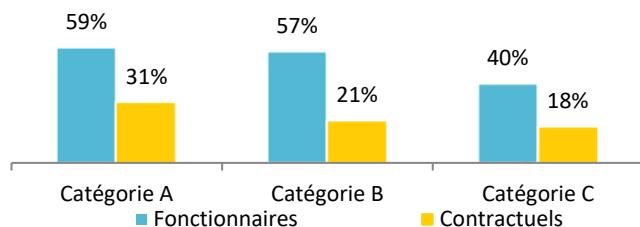
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

5,9% des femmes
9,5% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2024, 39% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
38% des femmes et 39% des hommes

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

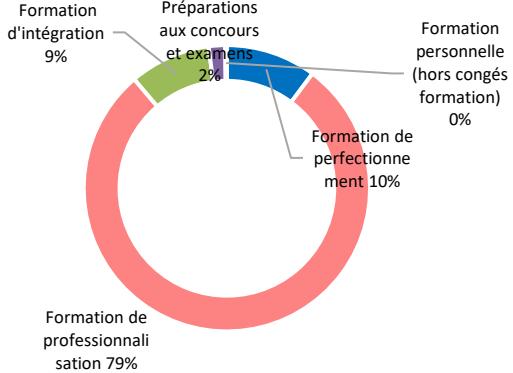


- Le budget médian consacré à la formation est de 63 387 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	18%
Coût de la formation des apprentis	6%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	6%
Frais de déplacement	5%

Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	78%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	15%
Autres organismes	7%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- 45% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 20% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

En cours Oui Non Ne sait pas

292 € 159 €

- L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

73% 9% 9% 9%

Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion

82% 9% 9%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

45% 36% 9% 9%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

45% 36% 9% 9%

Relations sociales

- 45% des collectivités concernées par des grèves

55% 45%

40 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

- 30,0% des collectivités ont engagé des négociations collectives

60% 30%

20,9% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Protection sociale complémentaire

Conditions et organisation du travail

Intérressement collectif et politiques indemnitàires

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

— 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 fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



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 2025

Version 1