



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

SIVU ET SIVOM DU TERRITOIRE 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

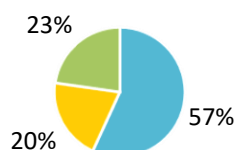
38%

> 18 SIVU et SIVOM, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 48 recensées

> 44 agents recensés dans ces collectivités dont 25 fonctionnaires, 9 contractuels permanents et 10 contractuels non permanents

Effectifs

57% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	3	2	14
1	2	1	8
1	4	2	5

Précisions emplois non permanents

⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 6,8 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

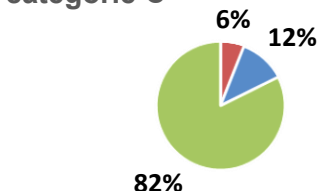
11,11 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

50% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	44,0%	22,2%	38,2%	1,0
Technique	44,0%	66,7%	50,0%	1,9
Culturelle	0,0%	11,1%	2,9%	1,0
Sociale	12,0%	0,0%	8,8%	3,0
Total	100%	100%	100%	3

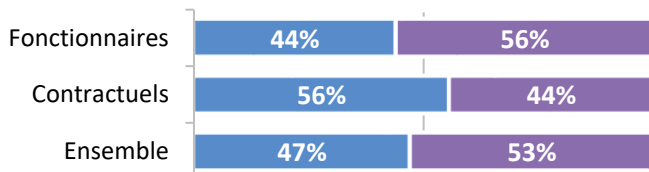
82% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen
■ Catégorie A 0,1
■ Catégorie B 0,2
■ Catégorie C 1,6

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

■ Hommes
■ Femmes

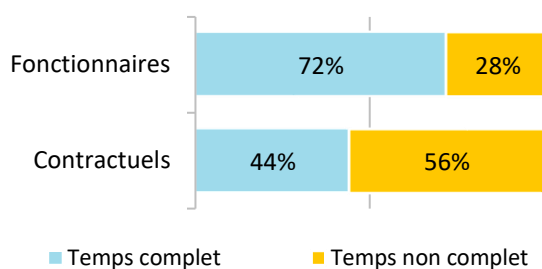


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 29% des agents

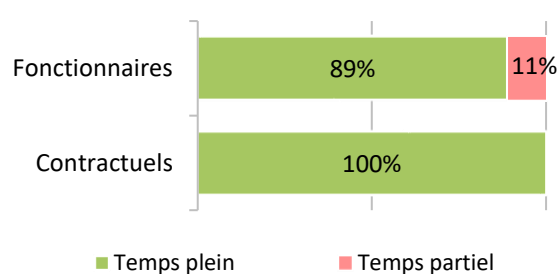
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints administratifs	26%
Agents de maîtrise	18%
ASEM	9%
Rédacteurs	9%

Temps de travail des agents permanents

- 72% des fonctionnaires à temps complet contre 44% des contractuels



- 11% des fonctionnaires à temps partiel contre 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
Administrative	45%	Culturelle	100%
Technique	18%	Administrative	50%
		Technique	50%

0,0% des hommes à temps partiel
20,0% des femmes à temps partiel

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

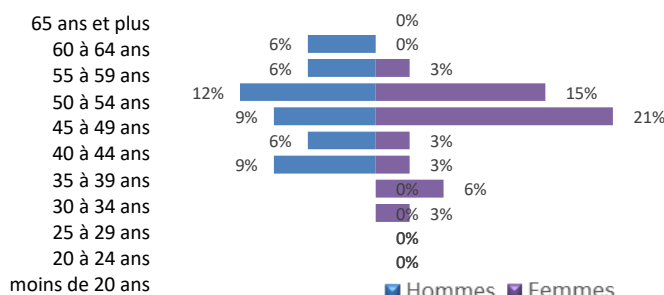
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,30
Contractuels permanents	45,28
Ensemble des permanents	47,50
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	46,50



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

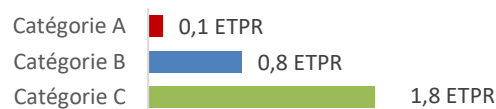
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 2,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 1,5 fonctionnaires
> 0,7 contractuel permanent
> 0,2 contractuel non permanent

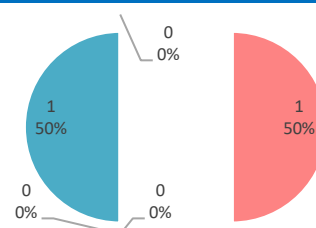
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

5,6% 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 12,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
12,7%	11,1%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
---	---------------------------------

2,2 agents 1,9 agent

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-16,7%
Contractuels	→	0,0%
Ensemble	↘	-12,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation (changement de collectivité)	57%
Départ à la retraite	29%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	14%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	50%
Voie de mutation	50%

* 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)

Évolution professionnelle





- Concours et examens professionnels

Aucun agent permanent présent au 31/12 n'a été titularisé dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2024

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	 4 agents sur 10
Avancements d'échelon	 3 agents sur 10
Avancements de grade	 2 agents sur 10
Promotions	 1 agent sur 10
8% des agents concernés	

Sanctions disciplinaires

- Aucune collectivité n'est concernée par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Budget et rémunérations

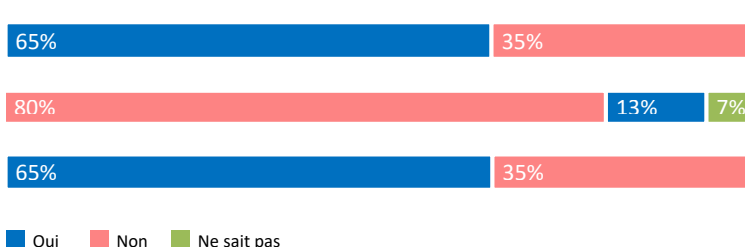


- Les charges de personnel représentent 42 % des dépenses de fonctionnement



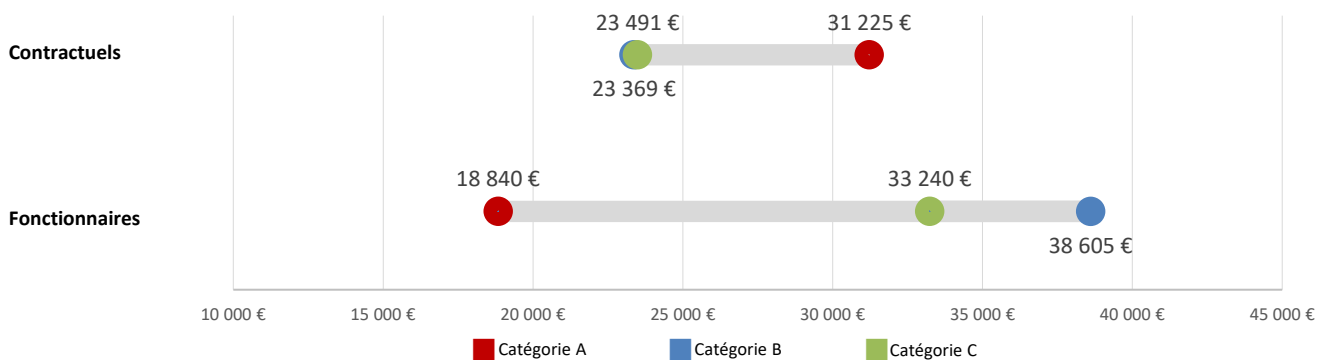
Mise en place du RIFSEEP

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



61% 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 18,49 %

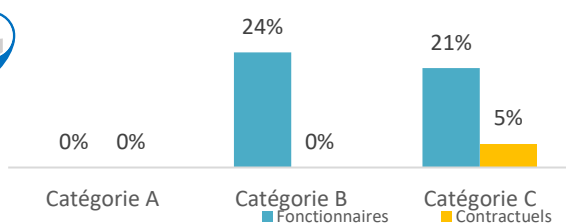
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 21,18%

Contractuels sur emplois permanents 3,94%

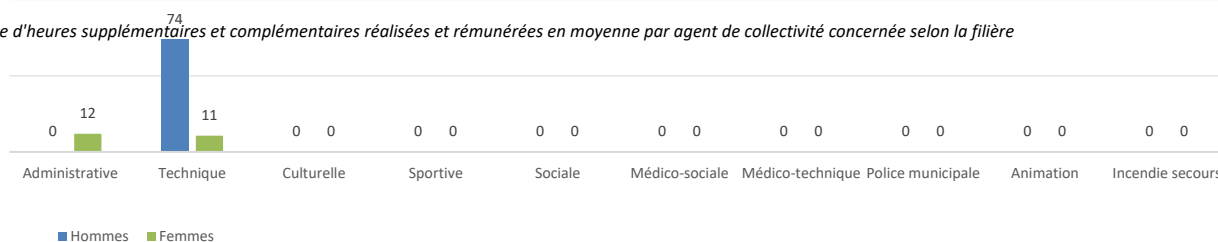
Ensemble 18,49%

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



En moyenne, 119 heures supplémentaires/complémentaires pour les 28% de collectivités concernées

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



28% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 2 jour d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 0,9 jour 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)	0,54%	0,24%	0,46%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,54%	0,24%	0,46%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,54%	0,24%	0,46%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 6,82 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

6% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,94117647058824 accidents du travail pour 44 agents en position d'activité au 31 décembre
> En moyenne, 10 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 100%
Trajet 0%

Genre



Femmes 0%
Hommes 100%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 0%
Catégorie C 100%

100% des accidents concernent la filière technique

Handicap

% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 0,0%

Genre Statut Catégorie

Femmes
Hommes

Fonctionnaires
Contractuels perm.

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

#DIV/0!

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

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 617 €

Nombre moyen de formations : 1

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

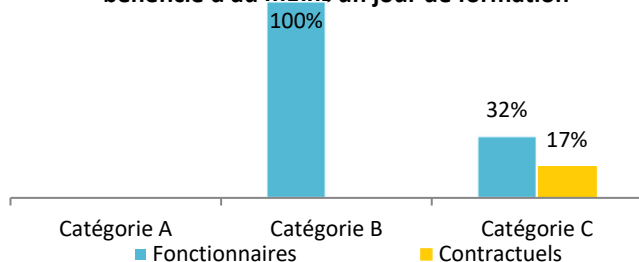


Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 29% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

33% des femmes et 25% des hommes

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

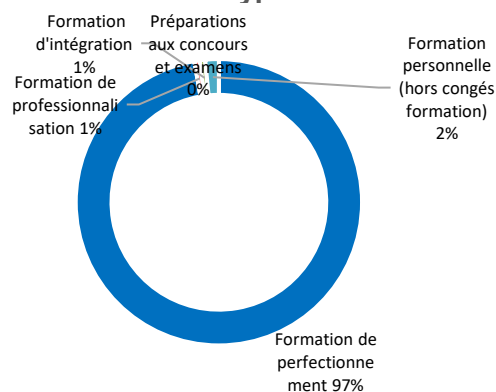


Le budget médian consacré à la formation est de 725 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	55%
Autres organismes	40%
Frais de déplacement	4%
Coût de la formation des apprentis	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 9,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

Autres organismes	96%
CNFPT cotisation obligatoire	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

28% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

67% 28% 6%
Dont 0% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen
annuel par
bénéficiaire

251 € 140 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

67% 22% 6% 6%

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

50% 44% 6%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

78% 11% 6% 6%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

83% 6% 6% 6%

Relations sociales

6% des collectivités concernées par des grèves

94% 6%

1 jour de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Nombre moyen de réunions des instances

CST CAP CCP
0 0 0

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

100%

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