



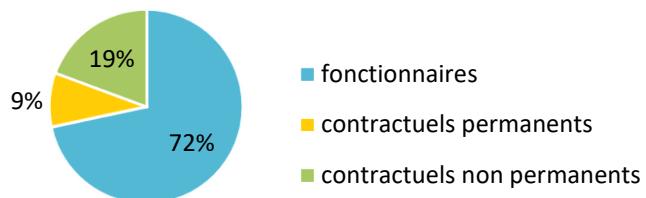
CC DE LACQ-ORTHEZ

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.

Effectifs

► **522 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > **374** fonctionnaires
- > **47** contractuels permanents
- > **101** contractuels non permanents



► **3 contractuels permanents en CDI**

► **6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

► **Précisions emplois non permanents**

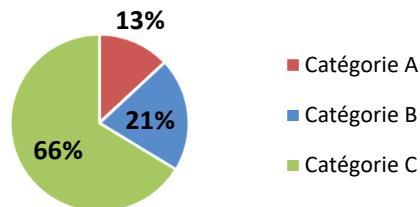
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

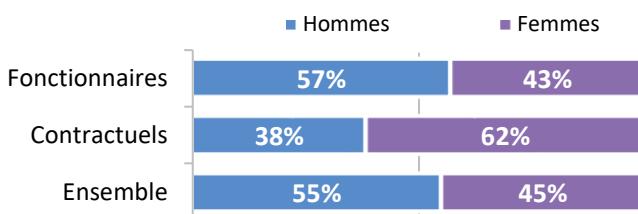
► **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	23%	19%
Technique	63%	45%	61%
Culturelle	4%	6%	4%
Sportive			
Médico-sociale	11%	23%	12%
Police			
Incendie			
Animation	4%	2%	4%
Total	100%	100%	100%

► **Répartition des agents par catégorie**



► **Répartition par genre et par statut**

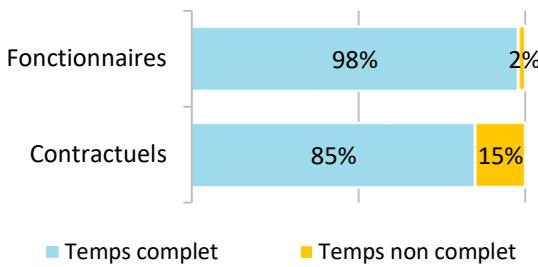


► **Les principaux cadres d'emplois**

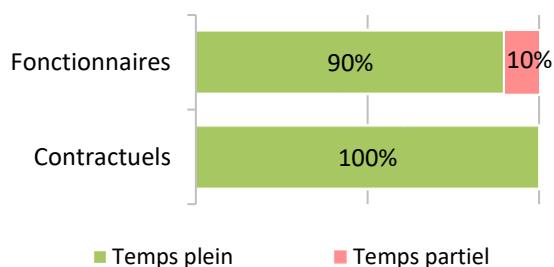
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Agents de maîtrise	10%
Auxiliaires de puériculture	9%
Adjoints administratifs	8%
Attachés	5%

— 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

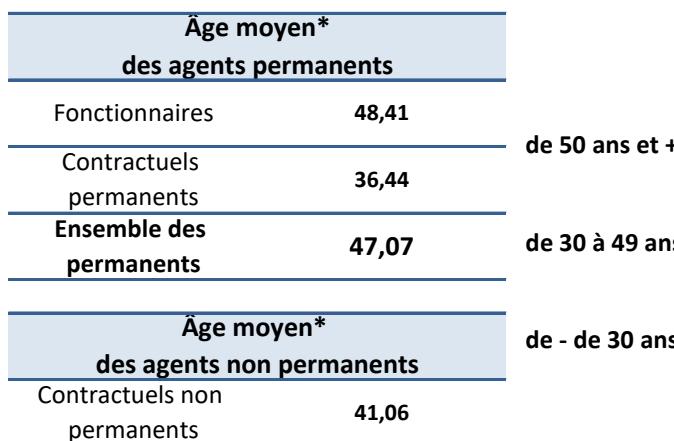
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médo-sociale	5%	36%
Technique	3%	5%

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
21% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges —

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

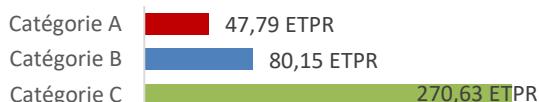
— Équivalent temps plein rémunéré —

► 430,08 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 358,21 fonctionnaires
- > 40,36 contractuels permanents
- > 31,51 contractuels non permanents

782 746 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières —

- > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 12 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2024, 48 arrivées d'agents permanents et 32 départs

11 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
405 agents	421 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↗	1,9%
Contractuels	↗	23,7%
Ensemble	↗	4,0%

Fin de contrats remplacants	59%
Départ à la retraite	28%
Démission	9%
Mutation	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	65%
Arrivées de contractuels	19%
Recrutement direct	17%

* 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

- 5 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 40% des nominations concernent des femmes

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

- 216 avancements d'échelon et 37 avancements de grade

- 6 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

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

Sanctions disciplinaires

- 12 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	8
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

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

- 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)	83%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	8%
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts	8%

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 39,19 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	51 431 762 €	Charges de personnel*	20 156 842 €		Soit 39,19 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	13 454 103 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	2 338 920 €	
IFSE :	2 149 967 €	655 981 €
CIA :	188 952 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	60 458 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	82 978 €	
Supplément familial de traitement :	147 845 €	
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	54 022 €	30 295 €	38 172 €	29 949 €	32 757 €	24 703 €
Technique	58 036 €	38 478 €	40 574 €	33 524 €	30 911 €	25 300 €
Culturelle	s		37 035 €		29 062 €	25 124 €
Sportive						
Médico-sociale	43 978 €	s	31 365 €	25 674 €		
Police						
Incendie						
Animation			34 153 €		30 148 €	s
Toutes filières	52 675 €	35 199 €	35 997 €	28 570 €	31 023 €	25 182 €

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,38 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,45%
Contractuels sur emplois permanents	16,69%
Ensemble	17,38%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 3059,17 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ 1270,52 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ 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	10 753 €	1 065 €	9%	8 750 €	625 €	7%	8 808 €	73 €	1%	9 598 €		
Catégorie B	5 500 €	524 €	9%	8 661 €	973 €	10%	4 054 €	119 €	3%	7 633 €	554 €	7%
Catégorie C	4 276 €	362 €	8%	4 477 €	418 €	9%	3 604 €	83 €	2%	2 114 €		

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

► En moyenne, 36,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 13,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,12%	1,66%	5,62%	0,34%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,06%	3,78%	9,36%	0,34%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,51%	5,42%	9,95%	0,37%

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)
- 45,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

► 45 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 8,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 38 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

7 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

FORMATION

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

Coût total des formations : **29 564 €**

Coût par jour de formation : **259 €**

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 : **8 500 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2015**

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.

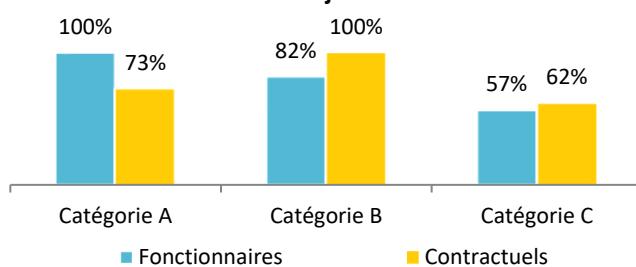
45 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 6 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 87 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 69 % sont en catégorie C*
- ⇒ 11 874 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

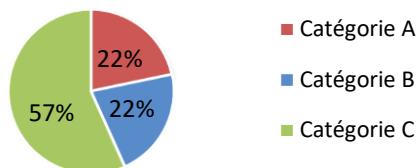
En 2024, 67,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



1 198 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,8 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	33 %
Coût de la formation des apprentis	16 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	43 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	61%
Autres organismes	39%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	94 220 €	173 367 €
Montant moyen par bénéficiaire	408 €	432 €

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

Jours de grève

4 jours de grève recensés en 2024

Comité Social Territorial

4 réunions en 2024 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

— Précisions méthodologiques —

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

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 2024. Les données utilisées sont extraits du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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.