



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



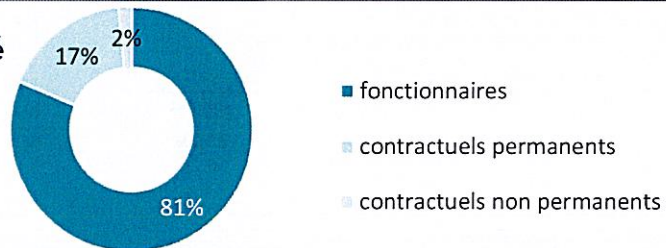
COMMUNE D'OLORON SAINTE MARIE

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

➔ 177 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 144 fonctionnaires
- > 30 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

49,4%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

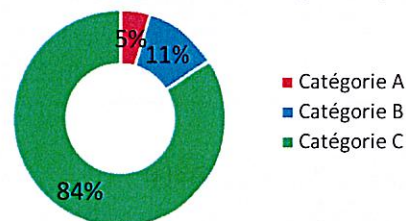
0 | 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	17%	10%	16%
Technique	66%	83%	69%
Culturelle	1%		1%
Sportive	1%		1%
Sociale	6%	3%	6%
Police municipale	1%		1%
Animation	8%	3%	7%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 25,0%
 Catégorie B 60,0%
 Catégorie C 49,3%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

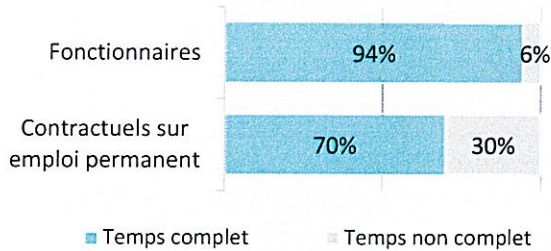
Fonctionnaire 47,9%
 Contractuel 56,7%

➔ Les principaux cadres d'emplois

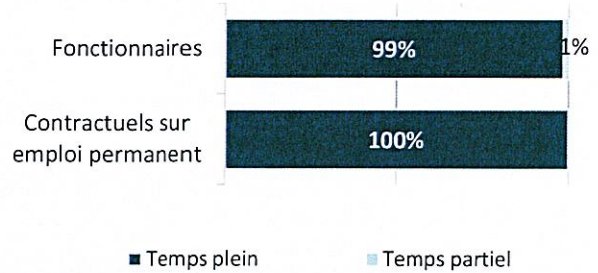
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	53%
Adjoints administratifs	9%
Agents de maîtrise	7%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
ASEM	6%

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 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	25,0%	Animation	100,0%
Technique	4,2%	Technique	32,0%
Administrative	4,2%		

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



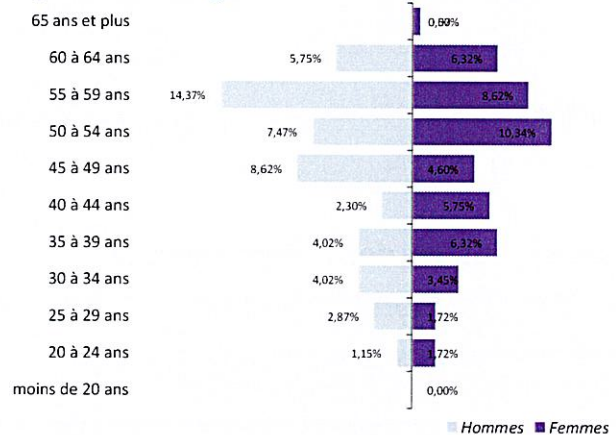
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,8
Contractuels sur emploi permanent	41,7
Emplois permanents	48,4

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

171,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	141,3
> Contractuels sur emploi permanent	24,3
> Contractuels sur emploi non permanent	5,7

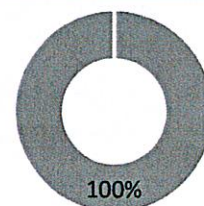
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	8,0
Catégorie B	18,8
Catégorie C	138,8

Positions particulières

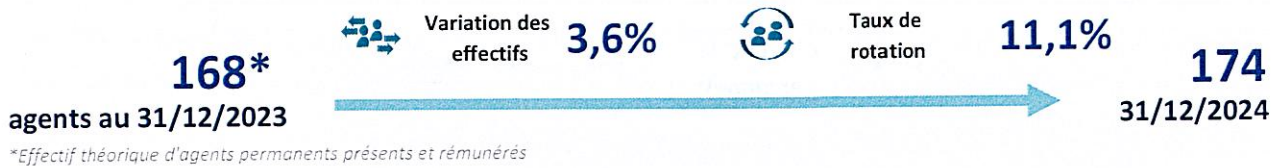
4,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



16 départs

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	44%
Départ à la retraite	38%
Mise en disponibilité sur demande	6%
Mutation (changement de collectivité)	6%
Transfert de compétence	6%

22 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	50%
Remplaçants	36%
Voie de mutation	14%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

48,6%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

9,7%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne*

0,7%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 55% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 14 414 942 € Charges de personnel* 7 966 396 € ➔ Soit 55,26 % des dépenses de fonctionnement
 * Montant global

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute 5 069 021 €
 Rémunération statutaire 4 219 134 €
 Primes 749 114 €
 SFT* 22 932 €
 HSC 35 661 €
 NBI* 42 180 €

*uniquement des fonctionnaires

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	35 172 €	s	29 243 €	26 263 €
Animation	-	-	s	-	28 914 €	s
Culturelle	-	-	-	-	s	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	33 812 €	-
Sociale	-	-	-	-	28 784 €	s
Sportive	-	-	s	-	-	-
Technique	47 491 €	44 468 €	38 255 €	s	29 325 €	25 464 €
Moyenne toute filière	53 492 €	42 793 €	36 500 €	33 192 €	29 297 €	25 567 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,78 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	15,24%
Contractuels sur emploi permanent	11,86%
Emplois permanents	14,78%

- ➔ 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
- ➔ 1 876,45 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ 5 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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	s	s		12 644 €	0 €	0%	s	s		7 177 €	0 €	0%
Catégorie B	6 353 €	0 €	0%	12 472 €	156 €	1%	s	s		s	s	
Catégorie C	3 566 €	32 €	1%	3 887 €	50 €	1%	2 334 €	0 €	0%	2 656 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 14,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 8,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,88%	2,28%	3,60%	0,09%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,59%	2,28%	8,33%	0,09%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,01%	2,37%	8,70%	0,09%

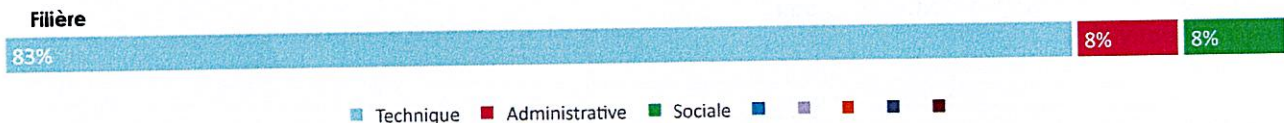
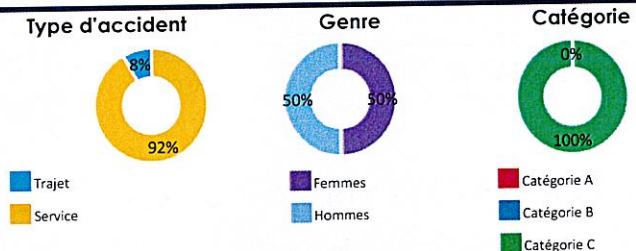
Cf. p8 méthodologie groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100

35,59 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

12 accidents du travail déclarés
 6,9 accidents du travail pour 100 agents permanents
 16 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

83% des accidents du travail concernent la filière Technique

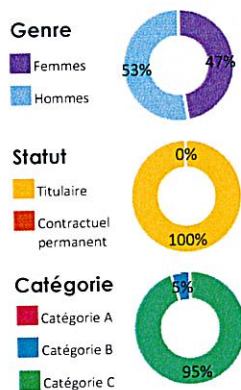


Handicap

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.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

19 10,9% Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention
 Dépenses en matières de prévention : 22 407 €

Formations 17 820 €
 Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 4 587 €

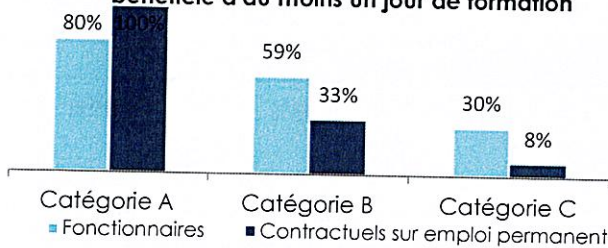
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✓
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

Formation

➔ 32% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 30,2% Hommes 34,1%

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

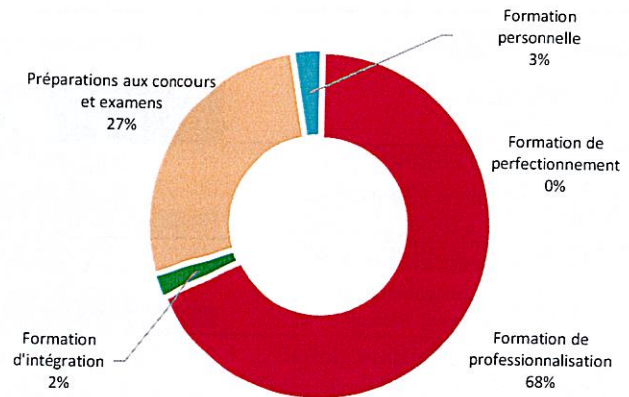


Le budget consacré à la formation est de **51 342 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	83,8%
Autres organismes	12,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	4,3%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ 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	74,0%
Autres organismes	26,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	119 €	84 €
Nombre de bénéficiaires	102	108

L'action sociale

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

Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0