



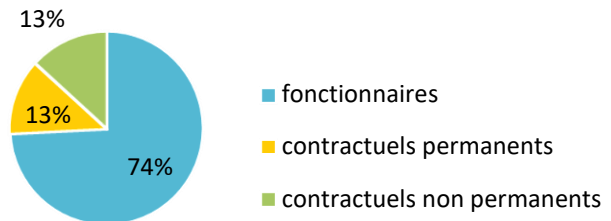
COMMUNE DE LONS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.

Effectifs

➔ 310 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 230 fonctionnaires
- > 39 contractuels permanents
- > 41 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

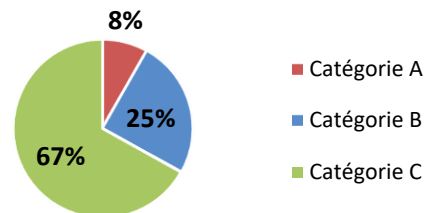
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 98 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

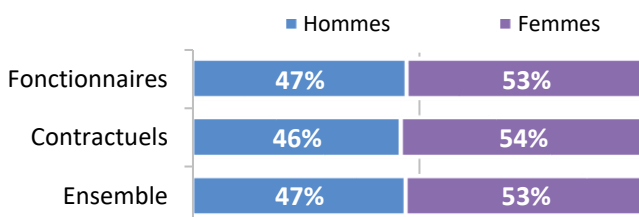
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%	5%	13%
Technique	57%	41%	55%
Culturelle	3%	26%	6%
Sportive	5%	10%	6%
Médico-sociale	13%	15%	13%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	7%	3%	6%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

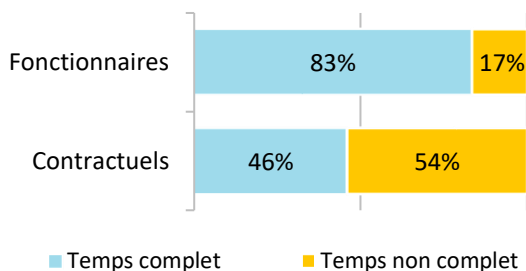


➔ Les principaux cadres d'emplois

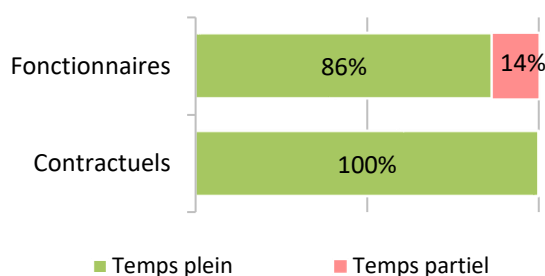
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	41%
Agents de maîtrise	9%
Adjoints administratifs	6%
Assistants d'enseignement artistique	6%
ATSEM	6%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	33%	90%
Animation	27%	100%
Technique	23%	44%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

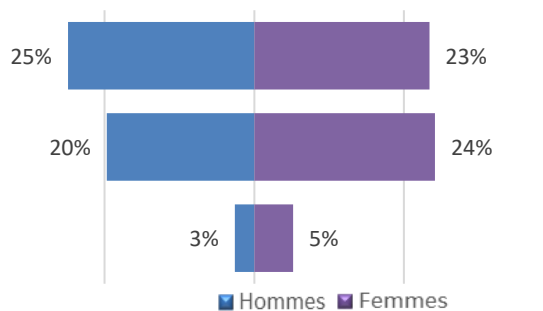
5% des hommes à temps partiel
22% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,41	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,42	
Ensemble des permanents	47,96	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	30,91	de - de 30 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

➔ 263,75 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 216,28 fonctionnaires
- > 23,22 contractuels permanents
- > 24,25 contractuels non permanents

480 025 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	21,77 ETPR
Catégorie B	52,34 ETPR
Catégorie C	165,39 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 16 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 71 arrivées d'agents permanents et 46 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
244 agents	269 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↗	254,5%
Ensemble	↗	10,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	67%
Mise en disponibilité	13%
Départ à la retraite	13%
Détachement	4%
Mutation	2%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	80%
Arrivées de contractuels	13%
Recrutement direct	3%
Voie de détachement	3%
Voie de mutation	1%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

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

➔ 151 avancements d'échelon et 13 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 70,89 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	15 206 152 €	Charges de personnel*	10 780 022 €	➔	Soit 70,89 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	6 800 705 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	617 792 €
Primes et indemnités versées :	831 550 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	101 866 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	44 984 €		
Supplément familial de traitement :	51 071 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
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	49 021 €		31 033 €	s	26 515 €	s
Technique	50 865 €		30 423 €		25 340 €	22 898 €
Culturelle			57 250 €	37 814 €		
Sportive			29 057 €	23 594 €		
México-sociale	39 324 €	s	25 556 €	s	26 175 €	21 132 €
Police					35 160 €	
Incendie						
Animation			28 712 €		24 907 €	s
Toutes filières	45 954 €	s	30 971 €	27 328 €	25 756 €	22 662 €

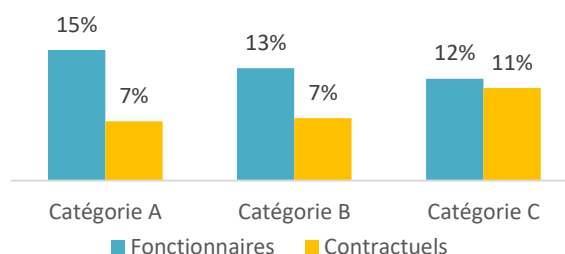
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,23 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,51%
Contractuels sur emplois permanents	9,16%
Ensemble	12,23%

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



- ⇒ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 1667,43 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 5336,17 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien contractuel)

Absences

➔ En moyenne, 29,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 14,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,19%	3,99%	6,73%	2,49%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,17%	3,99%	7,57%	2,49%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,91%	4,85%	8,33%	3,32%

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)
- ➔ 40,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 24 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 7,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 42 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Prévention et risques professionnels

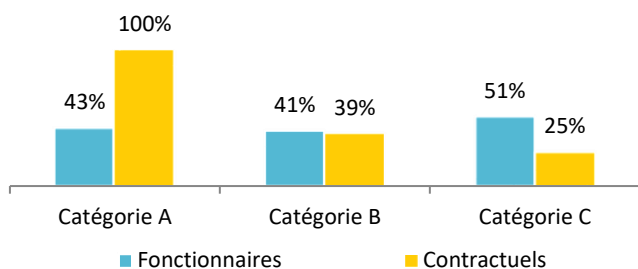
- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
12 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 5 902 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

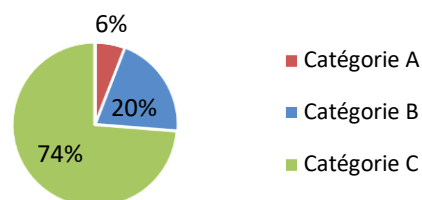
➔ En 2022, 46,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



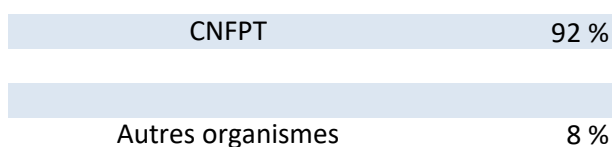
➔ 339 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



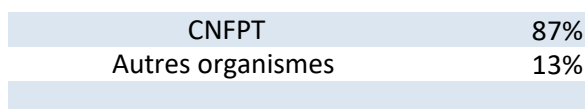
➔ 67 527 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



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	15 777 €	45 422 €
Montant moyen par bénéficiaire	150 €	204 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

33 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

1 réunion en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 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.

Date de publication : octobre 2023

Version 4