



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

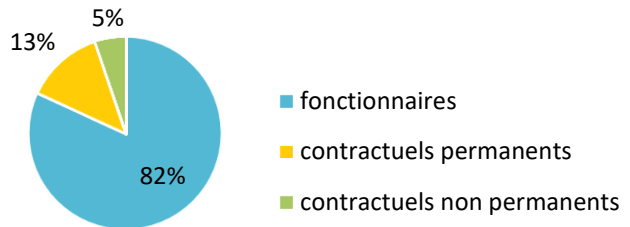
COMMUNE DE LONS

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

➔ 298 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 244 fonctionnaires
- > 39 contractuels permanents
- > 15 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

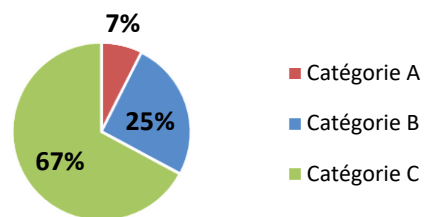
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 93 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

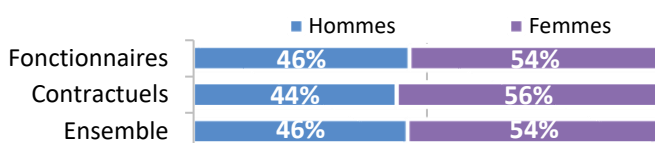
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%	3%	13%
Technique	55%	38%	53%
Culturelle	2%	21%	5%
Sportive	5%	18%	6%
Médico-sociale	11%	18%	12%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	9%	3%	8%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

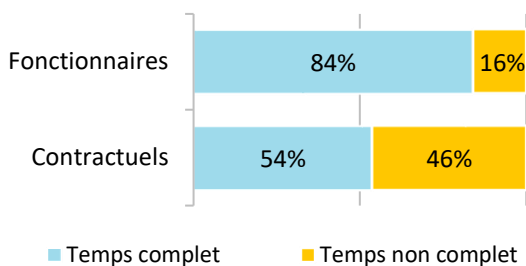


➔ Les principaux cadres d'emplois

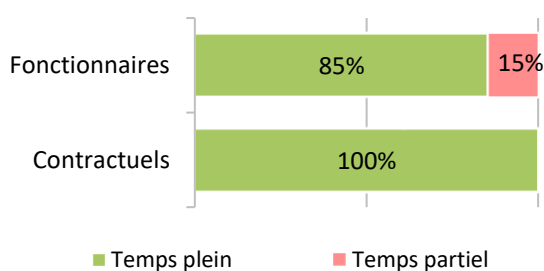
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	40%
Adjointes administratifs	7%
Agents de maîtrise	7%
Adjointes d'animation	7%
Educatrices des APS	6%

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 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	39 fonctionnaires TNC	18 contractuels TNC
Animation	35%	100%
Administrative	3%	100%
Culturelle	17%	75%
Technique	21%	33%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

6% des hommes à temps partiel
23% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,26
Contractuels permanents	39,81
Ensemble des permanents	47,96

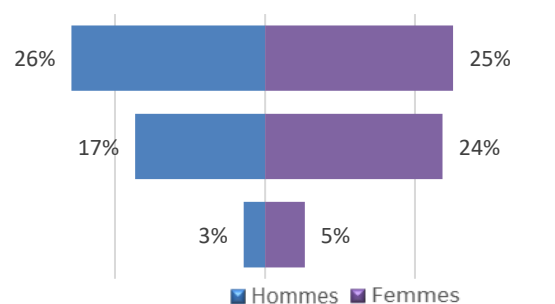
de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	38,50

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

➔ 267,98 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 223,11 fonctionnaires
- > 26,75 contractuels permanents
- > 18,12 contractuels non permanents

487 724 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	19,61 ETPR
Catégorie B	56,67 ETPR
Catégorie C	173,58 ETPR

Positions particulières

> 10 agents en disponibilité

> 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

> 2 agents détachés au sein de la collectivité

Mouvements

➔ En 2024, 56 arrivées d'agents permanents et 52 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
279 agents	283 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	3,0%
Contractuels	↘	-7,1%
Ensemble	↗	1,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	71%
Départ à la retraite	15%
Mise en disponibilité	6%
Décès	4%
Autres cas	4%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	66%
Recrutement direct	13%
Arrivées de contractuels	7%
Voie de mutation	5%
Voie de détachement	5%

* 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

➔ 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

➔ 108 avancements d'échelon et 13 avancements de grade

➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

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

dont 100,0 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 68,44 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	17 197 044 €	Charges de personnel*	11 769 885 €	➔	Soit 68,44 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	7 512 457 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	560 043 €
Primes et indemnités versées :	894 574 €		
IFSE :	626 141 €		
CIA :	39 983 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	120 866 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	45 344 €		
SFT (titulaire uniquement) :	50 402 €		
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	63 148 €		32 842 €	s	27 882 €	
Technique	s		33 548 €	s	26 288 €	23 866 €
Culturelle			61 929 €	45 519 €		
Sportive			32 851 €	24 472 €		
Médico-sociale	44 617 €	s	27 789 €	24 136 €	27 727 €	s
Police					34 929 €	
Incendie						
Animation			29 786 €		24 680 €	s
Toutes filières	55 968 €	s	33 860 €	29 664 €	26 631 €	23 859 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,91 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,20%
Contractuels sur emplois permanents	9,12%
Ensemble	11,91%

⇒ 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

⇒ 1973,04 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ 5844,74 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi 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	6 996 €	214 €	3%	8 123 €	205 €	2%	s					
Catégorie B	3 292 €	169 €	5%	3 394 €	162 €	5%	785 €	20 €	2%	2 151 €	111 €	5%
Catégorie C	1 968 €	171 €	8%	1 982 €	173 €	8%	749 €	83 €	10%	928 €	60 €	6%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 23,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 14,7 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)	4,50%	4,02%	4,44%	4,88%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,55%	4,02%	6,20%	4,88%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,20%	5,67%	6,99%	6,37%

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)

➔ 38,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 24 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 8,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 40 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.

19 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires*

⇒ 79 % sont en catégorie C*

⇒ 5 553 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
15 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 10 880 €

Coût par jour de formation : 725 €

➔ **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 : 6 771 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

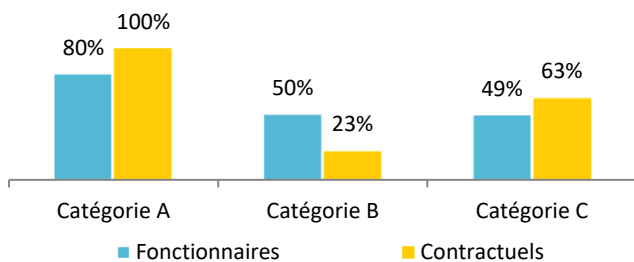
Dernière mise à jour : 2024

Formation

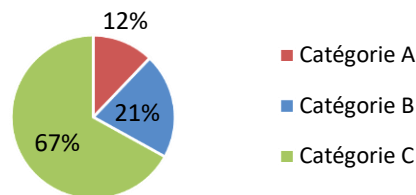
➔ En 2024, 51,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 584 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 86 171 € ont été consacrés à la formation en 2024

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 2,1 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	83 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	13 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	77%
Autres organismes	21%
Interne à la collectivité	3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	15 959 €	45 625 €
Montant moyen par bénéficiaire	170 €	203 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

26 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

2 réunions en 2024 dans la collectivité

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

➔ 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 synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites 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.

Date de publication : janvier 2026

Version 1