



CENTRE DE GESTION
de la FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SEANCE DU 23 FEVRIER 2026

DCA-20260223-01

L'an deux mille vingt-six, le lundi 23 février à 14 h 30, le conseil d'administration dûment convoqué s'est réuni dans les locaux du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, sous la présidence de Madame Jeanne COUTIERE, Maire de Maillères.

Etaient présents :

Représentants des communes affiliées :

Jeanne COUTIÈRE, Maire de Maillères, Présidente
Gérard MOREAU, Maire de Sabres, Membre du bureau
Rose-Marie ABRAHAM, Maire-adjointe de Morcenx
Joël BONNET, Maire de Saint-Pierre-du-Mont, 3^e Vice-président
Hélène COUSSEAU, Maire de Lesperon
Frédéric POMAREZ, Maire de Mimizan
Gilles COUTURE, Maire de Geaune
Eva BELIN, Maire d'Ondres
Odile LACOUTURE, Maire de Grenade-sur-l'Adour, 4^e Vice-présidente

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Hicham LAMSIKA, Ville de Mont-de-Marsan
Marylène HENAULT, Administratrice CCAS Dax

Etaient absents excusés :

Représentants des communes affiliées :

Hervé BOUYRIE, Maire de Messanges, 1^{er} Vice-président
Hélène LARREZET, Maire de Biscarrosse
Marie-Françoise NADAU, Maire de Parentis-en-Born
Anne-Marie LAILHEUGUE, Maire de Maylis
Philippe SAËS, Maire de Saint-Martin-d'Oney
Fabienne LABY-FAUTHOUX, Maire de Poyanne

Représentants des établissements publics affiliés :

Philippe LATRY, Président CC Landes d'Armagnac
Pascale REQUENNA, Présidente CC Chalosse Tursan

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Julien PARIS, Conseiller départemental
Marie-Pierre GAZO, Vice-présidente CCAS MDM



Membres ayant donné pouvoir :

Représentants des communes affiliées :

Patricia CASSAGNE, Maire de Lue, 2^e Vice-présidente a donné pouvoir à Rose-Marie ABRAHAM,
Christian DUCOS, Maire de Souprosse a donné pouvoir à Gilles COUTURE,
Hikmat CHAHINE, Maire de Tercis-les-Bains a donné pouvoir à Marylène HENAULT,
Julien BAZUS, Maire de Saint-Paul-lès-Dax a donné pouvoir à Jeanne COUTIERE,

Représentants des établissements publics affiliés :

Frédérique CHARPENEL, Vice-présidente CC MACS a donné pouvoir à Odile LACOUTURE,

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Henri BEDAT, Conseiller départemental a donné pouvoir à Frédéric POMAREZ,
Julien DUBOIS, Maire de Dax a donné pouvoir à Joël BONNET,

Assistait également à la réunion :

Yvan SAVARY, Directeur Général des Services,
Raphaël BRETON, Directeur Général Adjoint,

La séance est ouverte à 14 h 30.

Le procès-verbal de la séance en date du 15 décembre 2025 est adopté à l'unanimité.

DCA-20260223_01

Objet : Rapport d'orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes année 2026.

Nature de l'acte :

7.1.1 - Débat d'orientations budgétaires

Note de synthèse et délibération

INTRODUCTION

L'article 33 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 codifiée et modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par le décret n° 2020-554 du 11 mai 2020, article 11, indique qu'au sein du centre de gestion « Un débat a lieu au conseil d'administration sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci. »

La présentation des orientations budgétaires intervient dans un délai de dix semaines précédant l'examen du budget. Le projet de budget est préparé et présenté par l'exécutif qui est tenu de le communiquer aux membres du conseil avec les rapports correspondant douze jours au moins avant l'ouverture de la première réunion consacrée à l'examen du budget.

Conformément à ces dispositions, le présent Rapport d'Orientation Budgétaire vous est proposé débouchant sur deux décisions : la première actant du débat sur le débat et le second prenant acte du débat et du rapport.



Le document qui vous est présenté s'articule autour de trois parties :

Le cadre budgétaire national pour 2026 : contexte macro-économique et principales dispositions de la loi de finances 2026 pour le bloc local.

Les modifications législatives et réglementaires en matière de Fonction Publique Territoriale intervenues en 2025 et celles prévues pour 2026

Les orientations budgétaires et organisationnelles 2026 pour le CDG40 qui correspondent toujours, en grandes masses, à la continuité de l'offre de services proposée aux collectivités landaises qui s'adapte aux évolutions légales, au contexte particulier territorial, au besoin des collectivités, mais elles tiennent compte également des projets d'administration interne.

Enfin, il convient de préciser que ce document constitue un préalable à l'adoption du budget qui se fera désormais dans un cadre nouveau, le « compte financier unique », généralisé par décret le 30 décembre 2025. Le CFU remplace le compte administratif et le compte de gestion, jusqu'alors établis respectivement par l'ordonnateur et le comptable.

Le recours au CFU est généralisé en 2026 à l'ensemble des collectivités territoriales, à leurs groupements et à leurs établissements publics, aux services d'incendie et de secours, aux centres de gestions de la fonction publique territoriale, au Centre national de la fonction publique territoriale et à certaines associations syndicales.

PREMIERE PARTIE : Le cadre budgétaire national pour 2026 : contexte macro-économique et principales dispositions de la loi de finances 2026 pour le bloc local.

Après une année 2025 marquée par une grande instabilité politique, et la chute de deux premiers ministres autour de la question du vote du budget, le début de l'année 2026 est finalement marqué par l'adoption d'un projet de loi de finances par le biais de l'article 49-3 de la constitution après le rejet de deux motions de censure à l'Assemblée.

S'agissant des grands équilibres, le projet de loi, dont la promulgation est attendue mi-février, prévoit un déficit public qui passerait à 4,7 % du produit intérieur brut (PIB) en 2026, contre 5,4 % en 2025, une inflation qui s'établirait en 2025 à 1,1 % et augmenterait à 1,3 % en 2026, enfin un ratio d'endettement de 115,9 % du PIB en 2025 et de 117,9 % du PIB en 2026.

Les données macro-économiques traduisent une dégradation des comptes publics, et en conséquence des mesures de contraction concernant aussi bien le budget de l'Etat, que celui des organismes de sécurité sociale ou des collectivités locales.

Le Dilico a fondu à 740 M€

S'agissant des collectivités, alors même que 5,2 Mds € de baisse des dépenses publiques avaient été initialement demandés aux collectivités locales par le plan Bayrou de juillet 2025, le « DILICO », dispositif de lissage conjoncturel des recettes fiscales des collectivités territoriales, est finalement maintenu pour économiser 740 millions d'€ : 140 M€ sont demandés aux départements, 250 M€ aux EPCI, 350 M€ aux Régions et rien aux communes.

La dynamique de TVA

La dynamique de TVA destinée aux collectivités locales, qui devait être minorée par le taux de l'inflation pour engendrer 0,7 Md€ d'économies, est finalement maintenue : cela ne changera donc rien pour les collectivités locales en 2026.

Quant au Fonds de compensation de la TVA (FCTVA), le décalage de son versement aux EPCI à l'année n+1 sera maintenu, économisant donc toujours environ 700 M€ pour l'État.



Mais, contrairement au PLF initial, le maintien de certaines dépenses de fonctionnement dans l'assiette de calcul du FCTVA pourrait faire perdre 300 M€ de moins aux collectivités locales. C'est ainsi qu'on arrive au total à environ 2 Mds€ d'efforts.

Au-delà de ces efforts, le fonds vert baissera de 16 %, soit de 1,91 Mds€.

Le versement mobilité régional et rural (VMRR)

Depuis la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 (article 118), les régions ont la possibilité de mettre en place un versement mobilité régional et rural (VMRR). Ce versement est destiné au financement des services de mobilité régionale.

Le conseil régional de la région Nouvelle-Aquitaine a décidé en octobre 2025 d'instaurer le VMRR pour les employeurs publics qui emploient 11 agents et plus dans le ressort territorial régional, au taux de 0,15%, à compter du 1er janvier 2026.

Pour les employeurs territoriaux concernés, cette nouvelle cotisation patronale s'applique à tous les agents (fonctionnaires du régime spécial et agents du régime général de sécurité sociale) hormis les apprentis.

La décision du conseil régional prend effet au 1er janvier 2026.

Les dotations aux collectivités

L'effort global demandé aux collectivités est considérable, même si les différentes lectures du projet de loi ont conduit à sa réduction : près de 2 milliards d'euros, contre 4,6 milliards initialement évoqués.

Du côté des dotations, comme prévu, la Dotation globale de fonctionnement (DGF) n'augmentera pas en 2026 (après un +150 M€ en 2025, elle reste donc à 27,4 Mds€) et la péréquation verticale sera revue, avec + 140 M€ pour la Dotation de solidarité urbaine (DSU) et +150 M€ pour la Dotation de Solidarité Rurale (DSR).

En outre, la DGF qui devait être créée pour les régions est annulée : les Régions conserveront donc la dynamique de TVA, alors que cette DGF Régions n'aurait pas progressé, pour rester alignée au niveau de 2025, quelle que soit l'évolution de la TVA.

Les EPCI payent le plus lourd tribut : leur effort est estimé à 1,7 Md€, un effort supérieur à leur poids réel dans la dépense locale.

Quant au Fonds d'investissement pour les territoires (FIT), qui visait à regrouper la Dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR), la Dotation politique de la ville (DPV) et la Dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) pour simplifier l'accès et l'instruction des dossiers, il ne verra pas le jour.

Cependant, le Fonds de sauvegarde des départements institué en 2024 bénéficiera bien comme prévu de 600 M€ en 2026, plus qu'en 2025.

Enfin, le budget prévoit une ponction de l'État sur les cotisations des collectivités locales au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Le taux de cotisation versée au CNFPT par les collectivités serait maintenu à 0,9 % : les collectivités continueraient donc de verser des sommes équivalentes à ce qu'elles versent actuellement, mais le montant total de cette recette dont le CNFPT disposerait pour mettre en œuvre ses missions serait plafonné à 396 M€ alors que le montant total de cotisation versé l'an dernier par les collectivités se situe à environ 440 M€.



L'écart entre le montant versé par les collectivités en 2026 et le plafond fixé par la loi de finances, soit environ 45 M€ serait prélevé par l'Etat directement dans les ressources du CNFPT

L'évolution des taux

Outre ces différentes mesures concernant les dotations, l'évolution des taux appliqués aux cotisations versées par les employeurs locaux vont avoir un impact sensible sur les finances locales.

Au 1er janvier 2026, le montant du SMIC brut horaire est ainsi revalorisé de 1,18 %.

Le plafond de la sécurité sociale affiche quant à lui une augmentation d'environ 2,04% par rapport au niveau de 2025. Il correspond au montant maximal des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base, et sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.

Dans une moindre mesure, la cotisation patronale AT/MP augmente elle aussi en 2026. Elle ne s'applique que sur la rémunération versée aux agents affiliés au régime général de la sécurité sociale. La hausse s'élève à 1,66 % (contre 1,72 % en 2025) pour les collectivités territoriales y compris leurs établissements publics hors secteur médico-social et à 1,30 % (contre 1,31 % en 2025) pour les établissements publics médico-sociaux des collectivités territoriales.

En matière de retraite, plusieurs ajustements sensibles sont mis en œuvre.

Le taux de droit commun de la cotisation patronale Assurance vieillesse déplafonnée au régime général est porté à 2,11 % au 1er janvier 2026 (contre 2,02 % en 2025), il évolue aussi positivement en matière de retraite complémentaire IRCANTEC (qui concerne les agents affiliés au régime général).

C'est néanmoins au niveau de la CNRACL que l'augmentation a le plus de répercussions sur les finances des collectivités locales. Le décret n°2025-86 du 30 janvier 2025 a en effet modifié le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées par les employeurs territoriaux à leurs fonctionnaires affiliés au régime spécial de sécurité sociale (fonctionnaires CNRACL) pour l'année 2025 et les années à venir.

Ce taux était passé au 1^{er} janvier 2025 de 31,65 % à 34,65 %.

À compter du 1^{er} janvier 2026, le taux de la cotisation CNRACL est de 37,65 %.

Pour les années à venir, le décret prévoit également une évolution du taux de la cotisation à 40,65 % au 1^{er} janvier 2027, puis de 43,65 % au 1^{er} janvier 2028.

Enfin, au chapitre des règles applicables en matière de retraite, la loi de financement de la sécurité sociale opère une refonte du régime du cumul emploi-retraite à compter du 1er janvier et harmonise les règles relatives aux carrières longues des agents CNRACL avec le régime général à compter du 1er septembre 2026.

Afin de lutter contre les effets néfastes des carrières hachurées des femmes et faciliter leur recrutement, les femmes fonctionnaires bénéficient d'une bonification d'un trimestre pour chacun de leurs enfants nés depuis le 1er janvier 2004, si elles ont accouché postérieurement à leur recrutement.

Le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite, issu de la réforme des retraites, est quant à lui suspendu jusqu'au 1er janvier 2028.

En conclusion, compte tenu d'une hausse d'un certain nombre de taux et donc de dépenses contraintes d'une part, d'un gel ou d'une diminution des dotations d'autre part, les collectivités devront faire face à un « effet de ciseaux » qui ne peut qu'être négatif pour le Centre de gestion, dont les ressources sont assises sur les cotisations des collectivités.



DEUXIÈME PARTIE : Les modifications législatives et réglementaires en matière de Fonction Publique Territoriale

L'année 2025 a connu nombre de changements d'ordre législatif ou réglementaire dans la fonction publique territoriale, dont certains ont une incidence réelle sur les budgets des collectivités. L'année 2026 devrait s'inscrire dans la continuité, compte tenu du « méga-décret » visant à simplifier l'action publique locale en modifiant une trentaine de normes de niveau réglementaire.

Le projet de méga-décret est en fait composé d'un décret en Conseil d'Etat, d'un décret simple et d'un arrêté portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements.

Il modifie plusieurs codes, dont le Code général des collectivités territoriales, le Code de l'urbanisme, le Code de la commande publique et le Code de l'environnement.

Ces mesures sont en grande partie d'application immédiate et visent à faciliter le travail des élus et des services des collectivités territoriales.

D'autres textes de simplification sont également parus en fin d'année 2025 dont deux décrets relatifs à la commande publique, rehaussant les seuils de marchés publics, simplifiant certaines procédures et levant des obstacles pour les acheteurs publics.

Les principales modifications intervenues ou à intervenir concernent les domaines suivants :

Les mesures en matière de ressources humaines

Certaines mesures législatives ou réglementaires sont susceptibles d'apporter des modifications dans la gestion des ressources humaines des collectivités.

Quelques mesures concernent les autorisations d'absence ou droits à congés :

- Les dispositions du décret n° 2025-1135 du 26 novembre 2025 permettent désormais aux organes délibérants des collectivités de déterminer, après consultation du comité social territorial, un plafond annuel du nombre de jours pouvant donner lieu à indemnisation des comptes épargne temps.
- Le décret n° 2025-1439 du 31 décembre 2025 fixe le nombre maximal d'autorisations d'absence dont bénéficient les salariés sollicitant l'agrément en vue d'une adoption à cinq par procédure d'agrément.
- La loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 a créé un congé supplémentaire de naissance s'ajoutant aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption. Il peut être d'une durée d'un mois ou deux mois, au choix de l'agent.

D'autres mesures ont trait à l'organisation des collectivités ou à la carrière des agents :

- Depuis le 21 novembre 2025, le seuil de 10 000 habitants pour le ramener à 2000 habitants, seuil nécessaire pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal a été supprimé pour les grades d'attachés territoriaux, ingénieurs territoriaux et conseillers des activités physiques et sportives.
Désormais, la création des emplois relevant de ces grades n'est donc désormais plus soumise au respect d'une condition démographique.
- Une nouvelle codification du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que les centres communaux (CCAS) et intercommunaux (CIAS) d'action sociale sont assimilés à des communes pour l'application de certaines règles statutaires, notamment pour la création de grades de fonctionnaires territoriaux (attaché principal, ingénieur principal, etc.).
- A partir de l'année 2026 (décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025), les règles de quotas appliquées pour les avancements de grade des fonctionnaires de catégorie B sont supprimées.



- Un décret a prévu un dispositif de promotion interne spécifique pour les secrétaires généraux de mairie de catégorie B employés dans les communes de moins de 2000 habitants.
- Le décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants, permettra à ces derniers d'accéder par la voie de la promotion interne au grade d'attaché territorial.
- Le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025, apporte des modifications substantielles à la position de disponibilité pour convenances personnelles, qui n'implique plus une obligation de retour dans la collectivité d'origine pour dix-huit mois après une première période de cinq ans.
- Enfin, en 2026, devraient être mis en œuvre la facilitation du recours au CDI après six ans de contrat, ainsi que la pérennisation du dispositif expérimental permettant de d'intégrer et titulariser des apprentis en situation de handicap.

La santé et la sécurité au travail

La loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 vient faciliter la reconnaissance des maladies professionnelles. Une procédure est mise en place pour assurer la prise en charge de maladies professionnelles lorsque seul le délai de prise en charge n'a pas été respecté.

En outre, les tableaux de maladies professionnelles n° 16 bis et n° 30 sont modifiés afin d'intégrer les activités de lutte contre les incendies dans la liste des travaux susceptibles de provoquer les maladies décrites et de prendre en compte deux nouveaux cancers (mésothéliome et cancer de la vessie), liés aux interventions sur des bâtiments amiantés et à la lutte contre les incendies.

Enfin, un profond changement est opéré dans l'organisation des visites proposées par les services de santé au travail. Ainsi, le décret n° 2025-1193 du 8 décembre 2025 vient modifier la périodicité des visites d'information et de prévention. Ces dernières seront organisées tous les cinq ans au minimum (tous les deux ans jusqu'à présent), et pour les agents nécessitant une surveillance médicale renforcée (personnes exposées à un risque particulier, en situation de handicap, femmes enceintes etc.), la périodicité de la visite est définie par le médecin du travail et intervient au minimum tous les 4 ans. Ces agents bénéficient aussi d'une visite intermédiaire dont la fréquence est définie par le médecin du travail, au plus tard 2 ans après la visite d'information et de prévention.

La protection sociale complémentaire (PSC)

Des dispositifs sont progressivement mis en place pour améliorer la prise en charge des frais médicaux, en cas de maladie, accident de travail ou maternité (mutuelle santé), et les conditions de rémunération en cas d'incapacité de travail (prévoyance).

Ainsi, depuis 2025, la loi prévoit une participation de l'employeur à la PSC prévoyance.

La collectivité peut participer, à hauteur de 7 € par mois minimum, au financement d'un contrat de prévoyance individuel (s'il est labellisé) ou collectif (proposé par la collectivité ou le Centre de gestion). Le CDG a organisé une consultation pour la mise en place d'un contrat collectif complémentaire santé, proposé aux collectivités. Il a par ailleurs fixé sa participation à titre individuel à 30 € pour les agents gagnant moins de 35 000 euros brut par an et à 25 euros pour les autres. Au niveau de la prévoyance. Il en avait fait de même en 2024 avec le même niveau de participation pour la prévoyance.

Ce volet "Prévoyance" de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux vient d'être modifié pour prendre en compte deux mesures issues de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 :

- la suppression du recours à la procédure de labellisation et la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire - un décret précisera les cas de dispense d'adhésion à un tel contrat (art. L. 827-4 CGFP et art. L. 827-6 CGFP)



- l'augmentation de la participation des employeurs à 50 % minimum du montant de la cotisation ou de la prime individuelle ouvrant droit au bénéfice des garanties minimales, sans préjudice de clauses plus favorables pouvant être prévues par accord (actuellement, la participation s'élève à 20% du montant de référence, soit 7 euros) (art. L. 827-11 CGFP).

Le CDG a adhéré aux conventions de participation pour les deux garanties prévoyance et santé et seuls les agents ayant adhéré à ces contrats collectifs peuvent bénéficier des participations employeurs.

Le statut de l' élu local

La loi formalise dans le code général des collectivités territoriales un « statut de l' élu local » qui précise les droits et les devoirs des élus, les garanties et protections attachées à leurs fonctions, ainsi que les mesures visant à faciliter leur retour à la vie professionnelle à l' issue de leur mandat.

La loi prévoit ainsi des dispositifs incitatifs (ex : augmentation du congé électif qui passe de 10 à 20 jours pour les salariés candidats aux élections locales, augmentation de la durée de formation, extension des autorisations d'absence...), des mesures de revalorisation (revalorisation du montant maximal des indemnités de fonction pour les maires et les adjoints aux maires des communes de moins de 20 000 habitants, prise en charge obligatoire de certains frais de transport et de séjour...) ou encore de protection (extension automatique de l' octroi de la protection fonctionnelle à l' ensemble des élus locaux victimes de violences, de menaces ou d' outrages, élargissement de l' allocation différentielle de fin de mandat à tous les maires et adjoints au maire ...).

Il est également à souligner que nous sommes toujours en attente de décrets actualisant la procédure de vote pour le renouvellement des élus au sein du Conseil d' administration du CDG notamment en raison de la mise en œuvre du vote électronique.

TROISIÈME PARTIE : les orientations budgétaires et organisationnelles pour 2026

L' année 2026 va constituer une année de transition, marquée par deux enjeux majeurs pour le Centre de gestion : le renouvellement des exécutifs locaux et par incidence le renouvellement des membres du CA dans les différents collèges du CDG, et l' organisation des élections professionnelles.

Les élections municipales vont générer un renouvellement des exécutifs locaux, et dans ce cadre le Centre de gestion apportera son soutien aux nouveaux édiles, à travers une formation dédiée.

Le travail réalisé dans le cadre du réseau des secrétaires généraux de mairie (création d' un guide maire / secrétaire de mairie, fiches pratiques proposées aux collectivités...) viendra en complément des sessions de sensibilisation aux élus, préparées en partenariat avec l' association des maires des Landes. S' ensuivra aussi l' élection du nouveau conseil d' administration du Centre de gestion, ainsi que celle des nouveaux représentants des élus aux différentes instances (CST, F3SCT, CAP, CCP, conseil de discipline, conseil médical).

En matière d' élections professionnelles, qui auront lieu le 10 décembre 2026, la principale nouveauté viendra du vote électronique.

Le Centre de gestion a engagé en la matière un important travail, en lien avec les représentants du personnel, pour garantir tant la sécurité et le bon déroulement du scrutin, que son accessibilité à tous. Cette année de transition sera donc l' occasion de conforter le déploiement de certains services, et d' anticiper la consolidation d' un modèle économique en vue de la prochaine mandature, dans le contexte contraint décrit plus haut.

D' un point de vue budgétaire, les volumes resteront les mêmes en fonctionnement en 2026 : rappel quasi 90% des dépenses du CDG sont des dépenses de personnel. En recettes, peu de d' évolutions hormis celles liées au fonctionnement du service remplacement assez imprévisibles . Seul élément



différenciant, les investissements immobiliers générant partiellement des revenus (revente électricité et autoconsommation ombrières et loyer)

A/ Analyse du pré-CA 2025

Les orientations budgétaires pour 2026 ont pour objectif prioritaire de consolider l'activité du CDG40 dans son rôle de conseil, d'accompagnement et de proximité des collectivités, de mettre en place des services imposés par la loi ou des nouveaux services demandés par les élus pour répondre aux besoins des collectivités. Elles ont aussi pour objectif de présenter les orientations organisationnelles et fonctionnelles internes au CDG, son projet d'administration 2026.

Il est rappelé que depuis 2019, le taux de cotisation au CDG40 est arrêté y compris pour 2026 à 1,2%, et ce, malgré des compétences nouvelles attribuées sans compensation financière de l'Etat : PSC, Référent Laïcité.....

Le Centre de gestion a entamé en 2025 une démarche d'analyse de ses ressources financières. La poursuite de ce travail sur 2026 via la comptabilité analytique et l'évaluation du temps passé sur les différentes missions devraient permettre, à l'horizon 2027, de réévaluer plus finement les différentes tarifications ainsi que le taux de cotisation actuellement en place, au vu des services rendus et des compétences du Centre de gestion.

Le taux d'exécution budgétaire est élevé (95.31 % en dépenses et en recettes réelles). La raison principale de ce constat tenant au fait que quasi 85% des dépenses du CDG40 sont des dépenses de personnel. En recette, l'exécution est conforme aux prévisions.

Ces chiffres et données comptables ne sont pas encore stabilisés à la date de production de ce document.

Section de fonctionnement : Principaux chapitres de dépenses

Chapitre 011, Charges à caractère général

Prévu 2 148 700 €, 1 921 855.80 € exécutés en 2025 contre 1 994 522.90 € en 2024

Les principaux postes de dépenses sur ce chapitre ont été tenus.

A noter un dépassement des crédits au niveau de l'article relatif aux dépenses de formation liées et au plan managérial et aux formations continues toujours nécessaires.

Achat de prestations de services (6042) et Contrats de services (611) fonctionnent de pair et les prévisions ont été respectées sur le cumul des 2 articles. (en 611 ce sont essentiellement les contrats relatifs à la MDC (entretien, ascenseur, inter-énergies, réparations diverses), les abonnements logiciels ou l'appel à des prestataires pour des films, en 6042 on a plutôt tout ce qui est prestations relatives à l'organisation des concours (sujets, locations, remboursements inter CDG...), la participation à l'université pour la licence, les frais liés à la mutualisation régionale)

Les dépenses relatives à la documentation technique augmentent mais sont un incontournable pour la veille réglementaire et jurisprudentielle qui fonde notre cœur de métier.

Les autres dépenses notamment portant sur les fluides (énergie, électricité, gaz) carburant, maintenance, télécommunication ont été contenues dans une période pourtant non propice.

Enfin, nous notons une augmentation des dépenses relatives au remboursement de l'activité syndicale, en lien avec l'augmentation générale des salaires et des contributions dans les collectivités. L'augmentation est également due aux relances de notre part sur exercices antérieurs notamment car les collectivités ne sont pas toujours dans la demande oui en effet.



Chapitre 012, Charges de personnel

Prévu 16 580 000 €, 16 572 699€ exécutés en 2025 contre 15 681 681.15 € exécutés en 2024

Sur ce chapitre, il faut surtout noter trois points principaux :

- Une augmentation des dépenses de personnel contractuel reflétant un sursaut d'activité du service remplacement, notamment pour les petites communes
- Une sensible diminution des dépenses de personnel pour les agents du CDG (5.846 M en 2025 contre 5.876M en 2024 et 6.170 M en 2023) due par rapport à 2023 au départ en retraite ou pour mutation de collègues non systématiquement remplacés (archives, médecine) ou qui l'ont été sur des indices de rémunération de début de carrière (Imeph, instances médicales, prévention), le reste tenant aux fluctuations de l'indemnisation des jurys concours selon l'activité du service.

Chapitre 65, Autres charges de gestion courante

Prévu 165 438.60 €, exécuté à 140 593.78 € en 2025 et 142 451,61 € en 2024

A noter que les décharges d'activité syndicale ne sont plus imputées sur ce chapitre depuis le passage en M57. (on y retrouve les indemnités des élus, le remboursement des frais de locaux syndicaux, les frais de déplacement pour CST/conseil médical /conseil discipline/CAP/CCP, F3SCT, les subventions (à l'amicale notamment)

Chapitre 66, Charges financières

Prévu 60 000€ pour une éventuelle ligne de trésorerie, exécuté 0 €. En effet le CDG n'a plus de dette et n'a pas ouvert la ligne envisagée.

Chapitre 67, Charges spécifiques

Prévu à 75 000 €, exécuté à 61 730.39 € en 2025 (2024 à 29 255.30 € et 2 824.92 € en 2023) pour des annulations de titres sur exercice antérieur.

Cette année, nous avons exceptionnellement dû annuler la participation 2024 du FIPHP (42 000€) pour corriger par la totalité du solde de la Convention (+80 000€)

Chapitre 042, Dotations aux amortissements

637 500 € de prévu, exécution à hauteur de 633 011.02 € contre 551 388.04 € en 2024.

L'augmentation des amortissements traduit un investissement accru relatif au réaménagement des locaux du CDG, la mise en place d'un fonds de prévention pour les collectivités et la règle de l'amortissement au prorata temporis depuis le 1^{er} janvier 2025.

Section de fonctionnement : Principaux chapitres de recettes

Chapitre 013, Atténuation de charges

Prévu 180 000 €, exécuté à 185 294.92€ en 2025 contre 146 272,98 € en 2024 et 190 272.33 € en 2023.

Cette hausse de recette s'explique par la perception d'indemnités journalières (personnel malade) et de la régularisation tardive d'indemnisation de la CPAM.

Chapitre 70, Produits des services

Prévu 17 300 600 €, exécuté à 18 599 405.51€ en 2025 contre 17 586 608.34 € en 2024.



Ce résultat s'explique par une hausse du produit du service remplacement qui impacte nettement le résultat.

Chapitre 74, Dotations et participations (remboursements divers maisons des communes)

Prévu 832 873.30 €, exécuté à 832 298.25€ en 2025 contre 772 073,91 en 2024

Hausse par rapport à 2024 liée à un remboursement sensiblement plus élevé des charges de fonctionnement de la Maison des communes par les autres structures

Au final, de réalisé 2024 à réalisé 2025, on passe de 18 399 299 € en dépenses de fonctionnement (réelles et mixtes) à 18 696 878 € soit 1.6 % de hausse

Et à un total annuel des recettes de fonctionnement (réelles et mixtes) s'élevant à 19 617 601.40 € sur l'exercice contre 18 549 146.11€ pour 2024.

On constate donc une hausse des recettes par rapport à 2024 et un excédent de fonctionnement de l'ordre de 300 682.12€ soit en cumulé 1 546 747.51.

Les dépenses de fonctionnement sont maîtrisées avec une variation quasi nulle et les recettes de fonctionnement restent stables avec une sensible hausse d'activité du service remplacement.

Ces chiffres, qui sont les plus importants en fonctionnement dans la mesure où le budget du CDG comporte, par nature, très peu d'investissement, confirment la saine gestion de l'établissement.

Section d'investissement

Prévu 3 905 594.02 €, exécuté en dépenses à 728 567.67 € avec 37 340.67 € de RAR et exécuté en recettes à 3 962 193.14 € (792 599.12€ de recettes et 3 169 594.02€ d'affectation des résultats)

Les dépenses d'investissement sont constituées par l'acquisition de véhicules, de logiciels métiers, de mobilier de bureau et la réalisation des travaux pour le réaménagement interne et redistribution des bureaux du CDG, et l'acquisition d'un terrain et de bureaux à Dax.

B/ Les orientations 2026

Les orientations budgétaires 2026, dans cette année de transition, s'articuleront autour de trois axes :

1. La consolidation des services existants

Les services constituant le cœur de mission du Centre de gestion (carrières – ressources humaines et service juridique) poursuivent leur structuration interne (personnel, logiciels...) pour répondre au mieux aux sollicitations des collectivités, de plus en plus variées mais aussi de plus en plus relatives au droit contractuel.

Les services médico-sociaux s'inscrivent dans la continuité des actions déjà menées :

- les services PPS, PPR, social, retraite mobilisent les outils existants dans un cadre toujours plus contraint (dégradation de la santé des agents mais aussi des financements publics),
- le pôle emploi territorial reste très mobilisé tant sur la formation (formation auxiliaire d'autonomie, diplômes universitaires, formation BOETH...), que sur la mise à disposition de personnel (le service remplacement connaît une hausse des demandes mais aussi des mises à dispositions réalisées) ou sur les concours, qui restent une compétence et un savoir-faire locaux de grande qualité,
- la convention avec le FIPHFP induit une montée en charge de l'activité, un renforcement du pôle PPR (période de préparation au reclassement), la mise en œuvre d'une nouvelle formation



chaque année par le biais de l'apprentissage, enfin le renouvellement de l'action Landes prévention avec une orientation plus affirmée en matière de handicap),

- le pôle solidarité poursuit son intervention notamment dans le cadre du déploiement des nouveaux services autonomie, et proposera de nouvelles formes d'intervention au titre de l'analyse des besoins sociaux,
- le pôle médecine et santé au travail doit se réorganiser compte tenu du départ en retraite de plusieurs médecins et des réformes en matière de santé au travail, et met en place dans cette perspective un changement de logiciel...

2. Le déploiement de nouveaux services

Certains services, nouvellement créés, vont prendre une nouvelle dynamique compte tenu du niveau de sollicitation des collectivités.

Il en va ainsi du service Plan Intercommunal de Sauvegarde (PICS), qui, après avoir constitué les outils d'accompagnement (recensement, conventions etc), propose désormais aux collectivités une mise en œuvre opérationnelle de cette nouvelle obligation pour les EPCI.

Avec l'appui du service PCS, qui devrait proposer de son côté des mises en situation (exercices et évaluation des PCS), le service PICS va apporter son appui et son expertise tout en constituant un véritable outil de partage et de mutualisation des compétences, à l'échelle de chaque territoire mais aussi du département.

De même, le service enquêtes administratives, créé en 2025, est d'ores et déjà assez largement sollicité. Deux binômes d'enquêteurs du service juridique se relaient pour répondre aux demandes des collectivités. Les situations, délicates, font l'objet d'une analyse précise et visant à l'objectivité, et la restitution aux collectivités est assortie de préconisations pour tenter d'améliorer le fonctionnement observé.

Enfin, le service de prévention des risques psychosociaux (RPS) est aujourd'hui particulièrement sollicité, cette sollicitation générant même des délais de réponse assez longs pour intervenir. Les premières missions mises en œuvre font apparaître tout l'intérêt d'un regard externe pour objectiver les situations de risques au travail, et pour proposer des perspectives d'amélioration de l'organisation et de la qualité de vie au travail.

3. La réflexion sur de nouveaux projets

Compte tenu du contexte économique décrit, des difficultés spécifiques aux collectivités territoriales, qui déterminent l'assiette des cotisations perçues par le CDG, des enjeux autour de la démographie et la santé des agents, ainsi que de la complexification du droit et la judiciarisation des rapports sociaux et de travail, la place du Centre de gestion est à la fois centrale et délicate dans les réponses à apporter aux agents et aux collectivités.

Les CDG, reconnus comme des acteurs incontournables par la loi de 2019, se sont vu confier de nouvelles missions ces dernières années : animation des réseaux des secrétaires généraux de mairie, désignation de différents déontologues, préparation de contrats collectifs au titre de la protection sociale complémentaire... Les collectivités, quant à elles, se tournent vers le Centre de gestion pour réaliser des prestations qu'elles ont du mal à organiser en interne (DUERP, conseil en organisation...) ou pour répondre à des enjeux d'attractivité (sollicitation du service remplacement ou de la formation

Dès lors, l'année 2026 devra permettre de dégager de nouvelles perspectives à proposer aux élus, outre les actions déjà mises en place pour répondre à ces différents enjeux.

En la matière, plusieurs sujets feront l'objet d'une attention toute particulière :

La qualité de vie au travail



La qualité de vie au travail constitue une priorité du Centre de gestion, traduite au sein du projet d'établissement, concrétisée par l'étude RPS, les ateliers d'intelligence collective, et désormais les actions menées en interne.

A travers cette action volontariste, le CDG a d'ores et déjà pu apporter la démonstration que l'amélioration de la qualité de vie au travail avait une incidence directe sur l'absentéisme, et donc sur résultats budgétaires de la structure.

Ce constat et cette méthodologie internes, le CDG entend la déployer à travers son service de prévention des risques psychosociaux.

Dans un second temps, il s'agirait dans une perspective plus large de permettre aux collectivités, en réduisant leur sinistralité par la mise en place de ce type de démarche, de bénéficier de conditions assurantielles plus satisfaisantes. Est ainsi envisagé de lancer un groupement de commandes assurance statutaire afin de permettre une mutualisation des risques à l'échelle départementale. Également, en matière de Responsabilité Financière des Gestionnaires Publics une évaluation des besoins sera menée afin d'envisager le cas échéant un groupement de commandes également.

Là encore, le rôle du Centre de gestion est central compte tenu de ses prérogatives, de son périmètre d'intervention et des compétences qui lui sont confiées par la loi.

La prise en compte des enjeux technologiques

Le télétravail, la visio-conférence, l'intelligence artificielle viennent percuter de plein fouet les pratiques des agents et interroger les compétences, le management...

Dans ce cadre, le Centre de gestion doit là encore faire preuve d'agilité, en interne pour adapter le fonctionnement de ses services, mais aussi en externe pour accompagner ces évolutions plutôt que de les subir.

Aussi, outre la modernisation de plusieurs logiciels qui offriront un « portail » aux collectivités (services médecine, instances médicales, remplacement) le Centre de gestion a d'ores et déjà engagé tout un travail de réflexion sur ses propres outils, notamment au sein du service juridique.

Avec l'appui de la direction du service informatique, un outil d'intelligence artificielle est en cours de développement. Il devra permettre non pas de réaliser des économies budgétaires, mais d'améliorer l'efficacité des services, de réduire les délais de traitement des questions, et de cibler l'activité des services autour des questions les plus complexes.

Dans ce contexte, la création d'outils maîtrisés, la sécurisation et la fiabilisation des données, la capacité d'analyse et de traitement des informations nécessitent une adaptation et une formation des équipes pour être en mesure d'accompagner au mieux les collectivités. Il sera également procédé à la révision de la charte informatique pour y intégrer les aspects usage de l'IA. Une action de sensibilisation aura lieu en 2025 sur le sujet. L'intégration de l'IA dans des tâches de réalisation de plannings sera également étudiée notamment au niveau du service MSAD.

Employabilité et compétences des agents formés en partenariat avec des opérateurs qualiopi

A cet égard, une réflexion sera menée sur notre partenariat avec l'Université de Bordeaux dans le cadre de la LP Mat (diminution engagement financier) et la mise en place de modules d'approfondissement à la formation de SGM en matière d'urbanisme, de finances, de commande publique et de RH afin de renforcer et l'employabilité et l'opérationnalité des apprenants ou agents. Il en sera de même au niveau des aides à domicile, avec l'étude de l'ajout au programme pédagogique actuel de formation de modules liés à la prise en charge de personnes handicapées ou de modules de compétences permettant d'intervenir également en EHPAD, ceci afin de favoriser l'employabilité de ces agents et de leur octroyer des temps complets. En matière de Promotion Interne, la mise en place d'un « oral » sera étudiée également afin d'objectiver encore mieux la qualité des dossiers déposés.

La réflexion sur le modèle économique du Centre de gestion



Le Centre de gestion, comme l'ensemble des collectivités, doit s'interroger sur la manière de répondre à de nouveaux besoins, dans un contexte de dépenses contraintes et qui, bien que maîtrisées, évoluent à la hausse.

A l'instar de plusieurs autres Centres de gestion, son modèle économique est assis sur une cotisation globale de 1.2 % sur la masse salariale des collectivités affiliées.

Or, les chambres régionales des comptes alertent ces CDG sur la nécessité de mieux distinguer les services relevant de la cotisation obligatoire et ceux relevant de la cotisation additionnelle.

Aussi, l'année 2026 devra permettre d'engager une refonte de la tarification proposée aux collectivités, et de proposer aux élus de nouvelles modalités de fonctionnement, sur la base de trois grandes orientations :

- la clarification de l'assiette des cotisations, à déterminer en lien avec les services de la direction départementale des finances publiques (DDFIP), En effet, les bases, assiettes de la cotisation au Centre de Gestion, sont totalement déclaratives sans droit de contrôle par le CDG. Des démarches ont été entreprises pour demander aux collectivités de faire systématiquement les déclarations de bases mais sans grand résultat (courrier co-signé Payeuse départementale et Présidente du CDG- Action sur les comptables locaux). Avant toute démarche de modification de ces taux de cotisations, il est fondamental pour le CDG d'avoir une consolidation sur la sincérité et validité de l'assiette de sa cotisation. Sans visibilité sur cet aspect, il serait hasardeux et risqué de modifier la structuration du taux de cotisation.
- la définition précise du périmètre de la cotisation obligatoire de 0.80 %
- la proposition d'une tarification d'une cotisation additionnelle comprenant un bouquet de services impliquant une refonte de la politique tarifaire de certains d'entre eux avec un risque d'éviction si les collectivités considéraient qu'elles pourraient se passer de ces services additionnels.

Afin de sécuriser ses marges de manœuvre budgétaires, il conviendra en outre d'alimenter des comptes de provision, certains services pouvant générer des recettes importantes sur des exercices budgétaires décalés (par exemple le service concours ou le service SIMPEH avec les recettes du FIPHFP).

Enfin, la politique immobilière du CDG, à travers l'acquisition des locaux de Dax permet d'optimiser la gestion budgétaire du Centre de gestion et sécuriser ses ressources propres. 2026, pourrait voir le CDG mener après acquisition du foncier une opération de construction d'ombrières sur le parking de la Maison des Communes pour un budget opérationnel de 700-800 k euros amortissable en 7 ans selon les projections. Par ailleurs, le CDG envisage d'acquérir une partie des surfaces de la maison des communes appartenant à l'heure actuelle au Département des Landes. Nous sommes en phase de négociation mais le coût d'achat serait de l'ordre du million/million et demi. A cette heure rien n'est tranché y compris sur la temporalité.

Elargir le panel de collectivités travaillant avec le CDG :

Le CDG a réussi le passage à une dimension RH sans délaisser pour autant la dimension réglementaire. Le CDG agit désormais et très régulièrement en transversalité sur des problématiques plus complexes. Les services conseil en organisation, RPS, enquête administrative devront peut-être faire l'objet d'une augmentation de leur effectif pour répondre aux demandes très nombreuses. La création d'un service contrôle de gestion et de maîtrise du « 012 », de la masse salariale, alliant expertise comptable et statutaire pourra être exploré afin de capter des grands comptes et répondre aux enjeux du quotidien des collectivités sans altérer leur capacité à répondre aux besoins des populations de plus en plus nombreux.

Telles sont, en termes politiques et budgétaires, les orientations du CDG 40 pour 2026.

***Après exposé de la Présidente,
Après en avoir délibéré,***



**Le Conseil d'Administration,
A l'unanimité,**

Précise qu'il y a bien eu un débat sur les orientations budgétaires,

Prend acte du rapport portant orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes pour l'année 2026,

Prend acte du rapport portant orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes pour l'année 2026,

Précise qu'une synthèse du RSU du CDG40 est jointe en annexe au présent document.

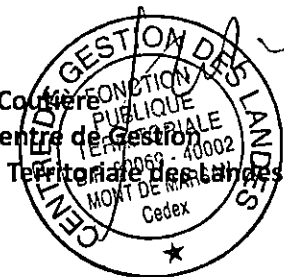
La Présidente certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de PAU compétent dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Le Tribunal Administratif peut être saisi au moyen de l'application informatique Télérecours citoyen accessible par le biais du site www.telerecours.fr.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du conseil d'Administration.

Fait à Mont de Marsan, le 23 février 2026.

Jeanne Couzière
Présidente du Centre de Gestion
De la Fonction Publique Territoriale des Landes





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



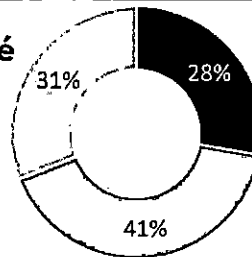
CENTRE DE GESTION 40

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 Landes.

Effectifs

⇒ **317 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 88 fonctionnaires
- > 131 contractuels permanents
- > 98 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidé

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

79,9%

Nombre de CDI

4 | 3%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

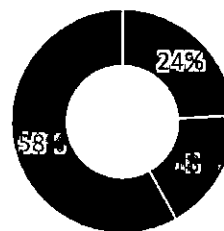
3 | 1%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

⇒ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Ensemble |
|------------------|-----------|-------------|----------|
| Administrative | 69% | 28% | 45% |
| Technique | 15% | 27% | 22% |
| Culturelle | 2% | 3% | 3% |
| Sociale | 2% | 24% | 16% |
| Médico-sociale | 11% | 7% | 9% |
| Médico-technique | | 2% | 1% |
| Animation | | 8% | 5% |

⇒ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

⇒ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 73,6%
 Catégorie B 79,5%
 Catégorie C 82,7%

⇒ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 79,5%
 Contractuel 80,2%

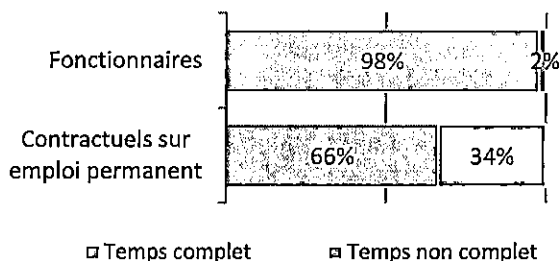
⇒ Les principaux cadres d'emplois

| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints administratifs | 25% |
| Adjoints techniques | 17% |
| Rédacteurs | 11% |
| Attachés | 10% |
| Agents sociaux | 6% |

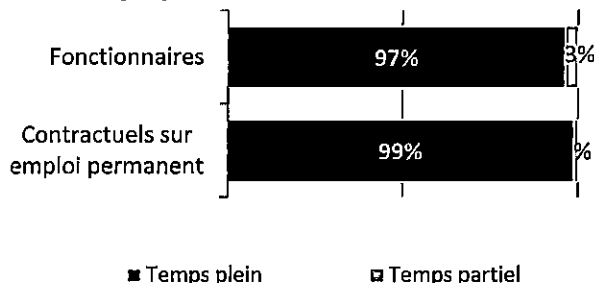


Temps de travail des agents permanents

↳ Répartition des agents à temps complet ou non complet



↳ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



↳ La filière concernée par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaire | Filière | Contractuel |
|-----------|---------------|------------------|-------------|
| Technique | 15,4% | Culturelle | 75,0% |
| | | Médico-technique | 50,0% |
| | | Technique | 41,7% |

↳ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



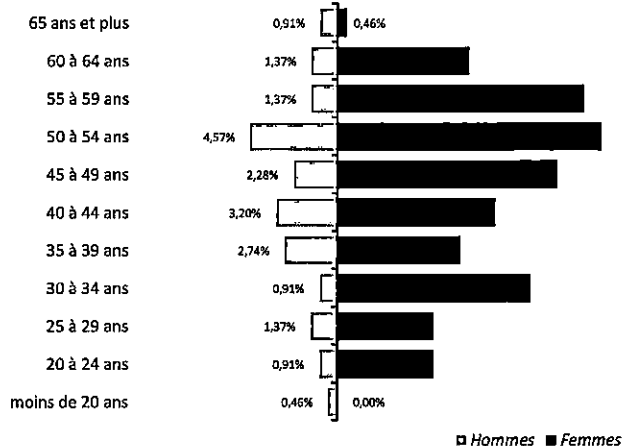
Pyramide des âges

↳ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

| | |
|-----------------------------------|------|
| Fonctionnaires | 47,5 |
| Contractuels sur emploi permanent | 43,8 |
| Emplois permanents | 45,3 |

↳ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

↳ 322,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

| | |
|---|-------|
| > Fonctionnaires | 85,9 |
| > Contractuels sur emploi permanent | 143,5 |
| > Contractuels sur emploi non permanent | 93,0 |

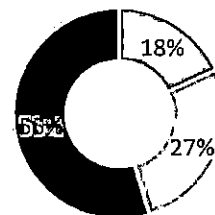
Répartition des ETPR permanents par catégorie

| | |
|-------------|-------|
| Catégorie A | 47,8 |
| Catégorie B | 36,2 |
| Catégorie C | 145,5 |

Positions particulières

5,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

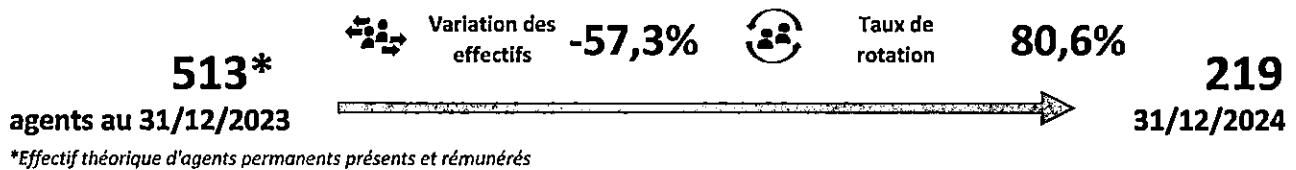
- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières





Mouvements

Evolution des effectifs permanents



442 départs 

Principaux motifs (départs nets)

| | |
|---|-----|
| Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année) | 97% |
| Démission | 2% |
| Départ à la retraite | 1% |
| Mutation (changement de collectivité) | 0% |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année | |

148 arrivées 

Principaux motifs (arrivées nettes)

| | |
|---|-----|
| Remplaçants | 91% |
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations | 5% |
| Voie de mutation | 3% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent | 1% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent | |

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

48,9%

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

Part des agents avec avancement de grade

2,3%

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

Part des agents avec promotion interne*

0,0%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

| | Hommes | |
|----------------------|--------|---|
| Sanction 1er groupe | 1 | 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)

Mœurs (dont harcèlement sexuel)

100%



Budget et rémunérations

⇒ Les charges de personnel représentent 88% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 17 847 910 € Charges de personnel* 15 681 681 € → Soit 87,86 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global

⇒ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute 7 763 959 €
Rémunération statutaire 6 187 737 €
Primes 1 491 512 €
SFT* 17 264 €
HSC 39 672 €
NBI* 27 774 €

*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 | 54 217 € | 38 322 € | 37 113 € | 30 436 € | 31 486 € | 26 421 € |
| Animation | - | - | - | s | - | 25 657 € |
| Culturelle | - | s | s | s | s | s |
| Incendie secours | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | 61 776 € | 36 763 € | - | 28 583 € | - | - |
| Médico-technique | - | s | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | 37 178 € | 33 359 € | - | 26 137 € | - | 26 915 € |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | s | s | 36 490 € | 35 843 € | 28 541 € | 30 370 € |
| Moyenne toute filière | 55 584 € | 35 460 € | 36 764 € | 29 737 € | 30 864 € | 28 559 € |

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 19,21 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

| | |
|-----------------------------------|--------|
| Fonctionnaires | 25,91% |
| Contractuels sur emploi permanent | 13,64% |
| Emplois permanents | 19,21% |

→ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

→ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

→ 2 948,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

⇒ 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 | 12 885 € | 716 € | 5% | 24 812 € | 1 884 € | 7% | 4 991 € | 56 € | 1% | 4 669 € | 128 € | 3% |
| Catégorie B | 7 510 € | 701 € | 9% | 8 391 € | 758 € | 8% | 1 748 € | 72 € | 4% | 2 401 € | 64 € | 3% |
| Catégorie C | 5 633 € | 383 € | 6% | 5 181 € | 390 € | 7% | 2 636 € | 15 € | 1% | 3 174 € | 5 € | 0% |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



Absences

⇒ En moyenne, **6,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible »** par fonctionnaire

⇒ En moyenne, **3,7 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) | 1,82% | 1,02% | 1,34% | 0,55% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 4,48% | 1,02% | 2,41% | 0,55% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 4,63% | 1,31% | 2,64% | 0,63% |

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

⇒ **24,92 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année**

Accidents du travail

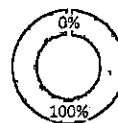
⇒ **2 accidents du travail déclarés**

0,9 accidents du travail pour 100 agents permanents

43 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

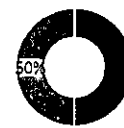
⇒ **50% des accidents du travail concernent la filière Administrative**

Type d'accident



■ Trajet
 □ Service

Genre



■ Femmes
 ■ Hommes

Catégorie



■ Catégorie A
 ■ Catégorie B
 ■ Catégorie C

Filière

50%

50%

■ Administrative ■ 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

9 | 4,1%
 Part des BOETH sur emploi permanent

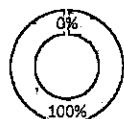
Genre

■ Femmes
 ■ Hommes



Statut

□ Titulaire
 ■ Contractuel permanent



Catégorie

■ Catégorie A
 ■ Catégorie B
 ■ Catégorie C



Prévention et risques professionnels

⇒ **4 agents affectés à la prévention**

Dépenses en matières de prévention : **62 008 €**

Formations : 0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail : 62 008 €

- ▶ 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 cancérigènes (CMR) ✓
- ▶ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- ▶ Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

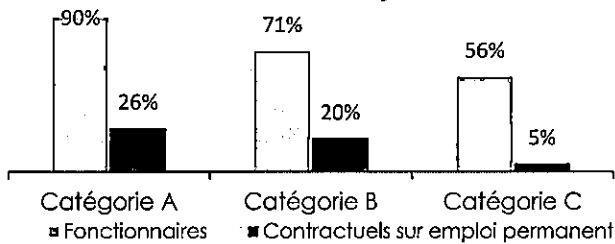


Formation

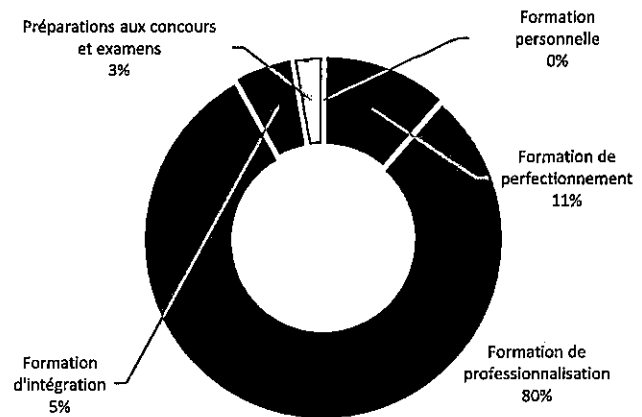
⇒ **35% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 36,0% Hommes 31,8%

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



⇒ **Répartition selon le type de formation**



Le budget consacré à la formation est de 256 304 €

Répartition des dépenses par organisme

| | |
|---------------------------------|-------|
| CNFPT au titre de la cotisation | 39,0% |
| Autres organismes | 53,4% |
| Formation des apprentis | 0,0% |
| Frais de déplacement | 7,1% |
| CNFPT au-delà de la cotisation | 0,5% |

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

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|--------------------------------|--------|
| CNFPT cotisation obligatoire | 100,0% |
| Autres organismes | 0,0% |
| 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 | 228 € | 157 € |
| Nombre de bénéficiaires | 6 8 | 6 7 |

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 | 12 |
| CAP | 4 |
| CCP | 1 |



— Précisions méthodologiques

⇒ ¹ Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 »

| | | |
|---|---|---|
| <p>1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail</p> | <p>2. Absences médicales : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i></p> | <p>3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i></p> |
|---|---|---|

** 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 développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : décembre 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Poids des agents absents*

27,4% | 60
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

78 | 2 112
Nombre de jours d'absence

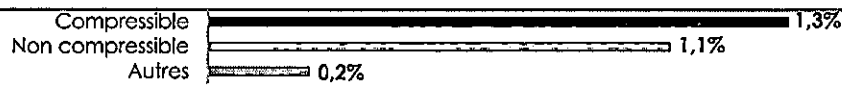
Coût global de l'absence tous statuts*

311 193 €
1,58% des dépenses de fonctionnement

*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

Taux d'absentéisme

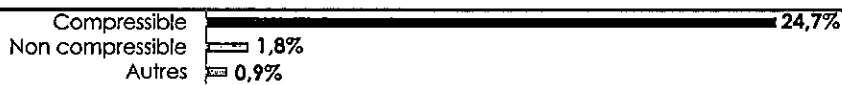
2,6%



Le taux d'absentéisme est de 3 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 3 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

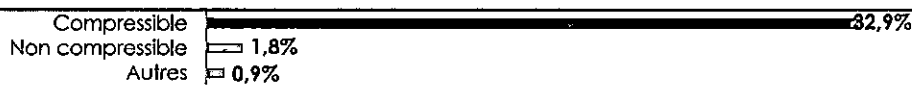
27,4%



Le taux d'exposition est de 27 %, cela signifie que 27 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

35,6%



Le taux de fréquence est de 36 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 36 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*

27,1

| | | | | | |
|--------------|-------|------------------|--------|-------|-------|
| Compressible | 14,88 | Non compressible | 213,25 | Autre | 94,00 |
|--------------|-------|------------------|--------|-------|-------|

L'indicateur de gravité est de 27, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 27 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité* |
|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| 4,6% | 36,4% | 46,6% | 36,2 |

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

36,4% | 32
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

41 | 1 486
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité* |
|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| 1,3% | 21,4% | 28,2% | 16,9 |

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

21,4% | 28
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

37 | 626
Nombre de jours d'absence



Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

| Tranche d'âge | Taux d'absentéisme | Taux d'exposition* |
|-----------------|--------------------|--------------------|
| 65 ans et plus | 0,0% | 0,0% |
| 60 à 64 ans | 1,1% | 11,1% |
| 55 à 59 ans | 0,5% | 9,7% |
| 50 à 54 ans | 3,9% | 37,5% |
| 45 à 49 ans | 5,4% | 40,0% |
| 40 à 44 ans | 1,0% | 24,0% |
| 35 à 39 ans | 3,5% | 30,0% |
| 30 à 34 ans | 3,2% | 45,8% |
| 25 à 29 ans | 3,0% | 21,4% |
| 20 à 24 ans | | |
| moins de 20 ans | | |

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 45 à 49 ans avec 5,36%
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 45,83%

Données absentéisme selon le motif d'absence (emplois permanents)

| Motif d'absence | Taux d'absentéisme | Taux de fréquence | Taux d'exposition | Indice de gravité |
|---|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Pour maladie ordinaire | 1,3% | 32,4% | 24,2% | 15,0 |
| Pour accidents du travail imputables au service | 0,0% | 0,5% | 0,5% | 7,0 |
| Pour accidents du travail imputables au trajet | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Pour maladie professionnelle ou contractée en service | 0,3% | 0,5% | 0,5% | 268,0 |
| Pour congé de maladie longue durée | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie | 0,7% | 1,4% | 1,4% | 195,0 |
| Pour disponibilité d'office pour raison de santé | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Pour maternité et adoption (1) | 0,2% | 0,9% | 0,9% | 94,0 |
| Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |

▶ Absences compressibles selon le nombre d'arrêt moyen par agent absent

Selon le statut

Fonctionnaires

| | |
|---|----------------------------|
| Pour maladie ordinaire | 1,3 arrêt par agent absent |
| Pour accidents du travail imputables au service | Aucun arrêt |
| Pour accidents du travail imputables au trajet | Aucun arrêt |

Contractuels permanents

| | |
|---|----------------------------|
| Pour maladie ordinaire | 1,3 arrêt par agent absent |
| Pour accidents du travail imputables au service | 1 arrêt par agent absent |
| Pour accidents du travail imputables au trajet | Aucun arrêt |



Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

| | |
|---|----------------------------|
| ▶ Taux d'absentéisme | 1,3% |
| ▶ Taux d'exposition | 24,2% |
| ▶ Taux de fréquence | 32,4% |
| ▶ Gravité | 15 jours par arrêt |
| ▶ 53 agents absents pour maladie ordinaire | |
| 27 fonctionnaires | 26 contractuels permanents |

Part des agents absents

24,2% | **53**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

71 | **1 064**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

| | |
|----------------|-------------------------|
| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
| 30,68% | 19,85% |

Selon le genre

| | |
|---------------|---------------|
| Femmes | Hommes |
| 26,29% | 15,91% |

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

| | |
|-----------------|-------------|
| 65 ans et plus | 0,0% |
| 60 à 64 ans | 1,1% |
| 55 à 59 ans | 0,5% |
| 50 à 54 ans | 2,0% |
| 45 à 49 ans | 1,7% |
| 40 à 44 ans | 1,0% |
| 35 à 39 ans | 1,1% |
| 30 à 34 ans | 2,6% |
| 25 à 29 ans | 0,2% |
| 20 à 24 ans | 1,2% |
| Moins de 20 ans | 0,0% |

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 30 à 34 ans, soit 2,6%

Zoom sur les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

| | |
|---|--------------------------|
| ▶ Taux d'absentéisme | 0,0% |
| ▶ Taux d'exposition | 0,5% |
| ▶ Taux de fréquence | 0,5% |
| ▶ Gravité | 7 jours par arrêt |
| ▶ 1 agent absent suite à des accidents (service ou trajet) | |
| 1 Contractuel sur emploi permanent | |

Part des agents absents

0,5% | **1**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 | **7**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

| | |
|----------------|-------------------------|
| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
| 0,00% | 0,76% |

Selon le genre

| | |
|--------------|--------------|
| Femmes | Hommes |
| 0,57% | 0,00% |

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

| | |
|-----------------|-------------|
| 65 ans et plus | 0,0% |
| 60 à 64 ans | 0,0% |
| 55 à 59 ans | 0,0% |
| 50 à 54 ans | 0,0% |
| 45 à 49 ans | 0,0% |
| 40 à 44 ans | 0,0% |
| 35 à 39 ans | 0,0% |
| 30 à 34 ans | 0,0% |
| 25 à 29 ans | 0,0% |
| 20 à 24 ans | 0,0% |
| Moins de 20 ans | 0,0% |

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 0%



Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

Chiffres clés (emplois permanents)

| | |
|---------------------------|----------------------------|
| ▶ Taux d'absentéisme | 0,7% |
| ▶ Taux d'exposition | 1,4% |
| ▶ Taux de fréquence | 1,4% |
| ▶ Gravité | 195 jours par arrêt |
| ▶ 3 agents absents | |
| <i>3 fonctionnaires</i> | |

Part des agents absents

1,4% | **3**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

3 | **585**
Nombre de jours d'absence

▶ **Part des agents absents**

Selon le statut

| | | | |
|----------------|--------------|-------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 3,41% | Contractuels permanents | 0,00% |
|----------------|--------------|-------------------------|--------------|

Selon le genre

| | | | |
|--------|--------------|--------|--------------|
| Femmes | 1,71% | Hommes | 0,00% |
|--------|--------------|--------|--------------|

▶ **Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge**

| | |
|-----------------|-------------|
| 65 ans et plus | 0,0% |
| 60 à 64 ans | 0,0% |
| 55 à 59 ans | 0,0% |
| 50 à 54 ans | 0,0% |
| 45 à 49 ans | 3,7% |
| 40 à 44 ans | 0,0% |
| 35 à 39 ans | 2,5% |
| 30 à 34 ans | 0,0% |
| 25 à 29 ans | 0,0% |
| 20 à 24 ans | 0,0% |
| Moins de 20 ans | 0,0% |

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 3,7%

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

Chiffres clés (emplois permanents)

| | |
|----------------------|-------------|
| ▶ Taux d'absentéisme | 0,2% |
| ▶ Taux d'exposition | 0,9% |
| ▶ Taux de fréquence | 0,9% |

Part des agents absents

0,9% | **2**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **188**

Zoom sur les absences pour "autres raisons" (hors motif syndical ou de représentation)

Chiffres clés (emplois permanents)

| | |
|----------------------|-------------|
| ▶ Taux d'absentéisme | 0,0% |
| ▶ Taux d'exposition | 0,0% |
| ▶ Taux de fréquence | 0,0% |

Part des agents absents

0,0% | **0**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **0**

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

| | |
|----------------------------|--------------|
| ▶ Taux d'absentéisme | 0,6% |
| ▶ Taux d'exposition | 21,4% |
| ▶ Taux de fréquence | 21,4% |
| ▶ Gravité | 10,7 |
| ▶ 21 agents absents | |

Part des agents absents

21,4% | **21**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

21 | **224**
Nombre de jours d'absence



► Part des agents absents

Selon le genre

| | |
|--------|--------|
| Femmes | Hommes |
| 16,18% | 33,33% |

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

| | |
|-----------------|------|
| 65 ans et plus | 0,0% |
| 60 à 64 ans | 0,0% |
| 55 à 59 ans | 0,0% |
| 50 à 54 ans | 0,3% |
| 45 à 49 ans | 0,7% |
| 40 à 44 ans | 0,5% |
| 35 à 39 ans | 1,0% |
| 30 à 34 ans | 1,1% |
| 25 à 29 ans | 1,3% |
| 20 à 24 ans | 0,8% |
| Moins de 20 ans | |

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

| | |
|----------------------|-------|
| ► Taux d'absentéisme | 0,5% |
| ► Taux d'exposition | 18,4% |
| ► Taux de fréquence | 18,4% |
| ► Indice de gravité | 9,7 |

Part des agents absents

18,4% | 18
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 175

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

| | |
|----------------------|------|
| ► Taux d'absentéisme | 0,1% |
| ► Taux d'exposition | 2,0% |
| ► Taux de fréquence | 2,0% |
| ► Indice de gravité | 10,5 |

Part des agents absents

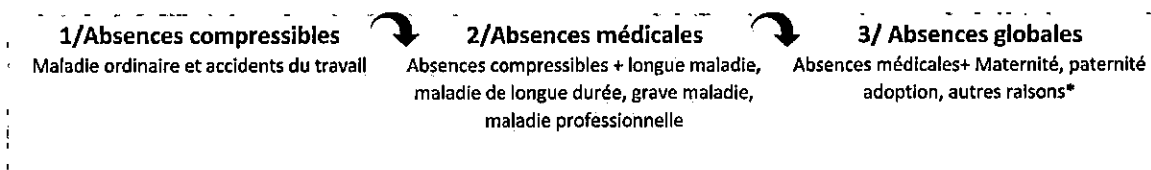
2,0% | 2
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 21

Précisions méthodologiques

► Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

► 3 "groupes d'abences" identifiés



*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.



► **Les indicateurs d'absences**

| Taux d'absentéisme | Note de lecture |
|---|--|
| $\frac{\text{(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12 x 365)}}$ | <p><i>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.</i></p> |

Le choix de la règle des 365ème

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

| Taux d'exposition | Note de lecture |
|--|---|
| $\frac{\text{(Nombre d'agents absents)*100}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$ | <p><i>Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.</i></p> |
| Taux de fréquence | Note de lecture |
| $\frac{\text{(Nombre d'arrêts x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$ | <p><i>Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent</i></p> |
| Gravité | Note de lecture |
| $\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$ | <p><i>Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.</i></p> |

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **décembre 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Landes

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

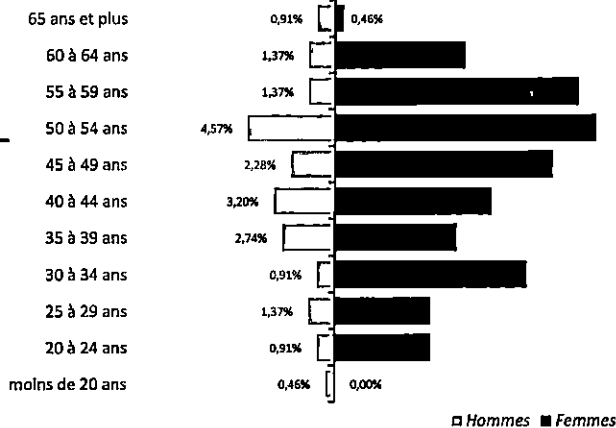
Âge moyen des agents permanents

| | |
|-----------------------------------|------|
| Fonctionnaires | 47,5 |
| Contractuels sur emploi permanent | 43,8 |
| Emplois permanents | 45,3 |

► En moyenne, les fonctionnaires ont 48 ans

► En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 44 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité* |
|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| 4,6% | 36,4% | 46,6% | 36,2 |

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

36,4% | 32
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

41 | 1 486
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité* |
|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| 1,3% | 21,4% | 28,2% | 16,9 |

*Durée moyenne des arrêts

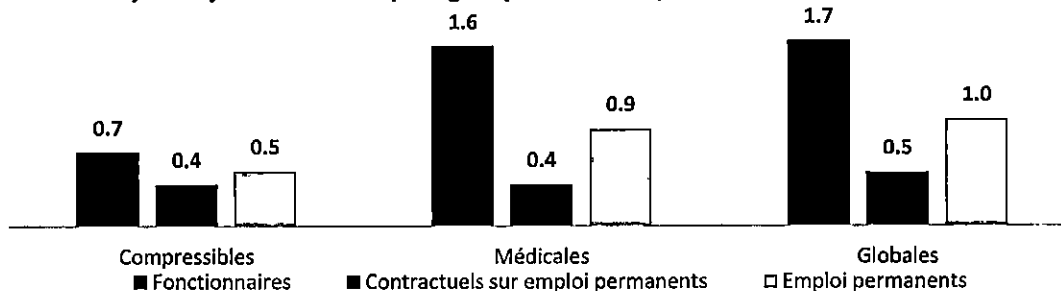
Part des agents absents

21,4% | 28
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

37 | 626
Nombre de jours d'absence

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12



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 heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

| Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non | |
|---|------|
| Technique | 35,8 |
| Animation | 29,9 |
| Sociale | 19,6 |
| Femmes | 12,0 |
| Hommes | 19,2 |
| Fonctionnaires | 0,5 |
| Contractuels permanents | 22,1 |

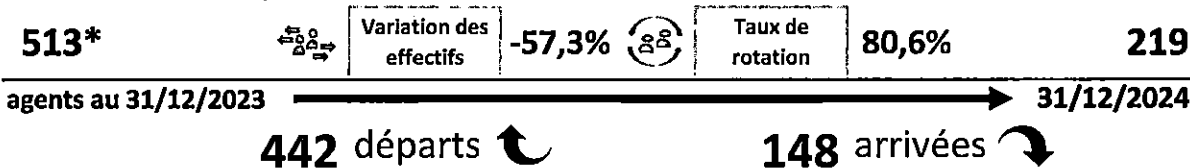
Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

| Les principales modalités de télétravail | Nb agents |
|---|-----------|
| de manière régulière | 72 |
| depuis leur domicile ou un autre lieu privé | 72 |
| sur des jours flottants | 72 |
| un jour par semaine | 40 |
| deux jours par semaine | 32 |
| Administrative | 72 |
| Technique | 13 |
| Médico-sociale | 8 |

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



Le taux de rotation s'élève à 80,6%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 0,46 pour 100 agents permanents

| Nombre d'arrêts | |
|---------------------------|-----|
| Accident de service | 1,0 |
| Accident de trajet | 0,0 |
| Maladies professionnelles | 1,0 |
| ATI** au cours de l'année | 0,0 |

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

| | % sur le total des jours d'arrêt | Nb moyen de jours |
|-------------------------|----------------------------------|-------------------|
| Adjoints administratifs | 81,4% | 70 |
| Adjoints techniques | 18,6% | 16 |

Documents et démarches de prévention

- Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2024)
- Existence d'un plan de prévention des RPS
- 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





- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

7

0 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

62 008 €

Dépenses liées à la prévention

| Actions et dépenses de préventions | Montant en € | Nombre de jours | Coût moyen |
|--|--------------|-----------------|------------|
| Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention | 0 € | 5 | 0 € |
| Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail | 0 € | 0 | - |
| Formation dans le cadre des habilitations | 0 € | 2 | 0 € |
| Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*) | 0 € | | |
| Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...) | 62 008 € | | |

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

| | Femmes | Hommes |
|-------------|--------|--------|
| Catégorie A | 0 | 0 |
| Catégorie B | 0 | 0 |
| Catégorie C | 0 | 0 |

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

| | |
|--|---|
| Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année | 4 |
| Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail | 6 |
| Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle | 0 |
| Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle | 0 |

- Nombre de signalements

| | Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents | Emanant des usagers | | Emanant du personnel | |
|--------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | avec arrêt de travail | sans arrêt de travail | avec arrêt de travail | sans arrêt de travail |
| Femmes | Actes de violence physique | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Actes de violence sexuelle | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Harcelement moral | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Harcelement sexuel | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Actes de discrimination | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Agissements sexistes | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Menaces et actes d'intimidation | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hommes | Actes de violence physique | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Actes de violence sexuelle | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Harcelement moral | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Harcelement sexuel | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Actes de discrimination | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Agissements sexistes | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Menaces et actes d'intimidation | 0 | 0 | 0 | 0 |



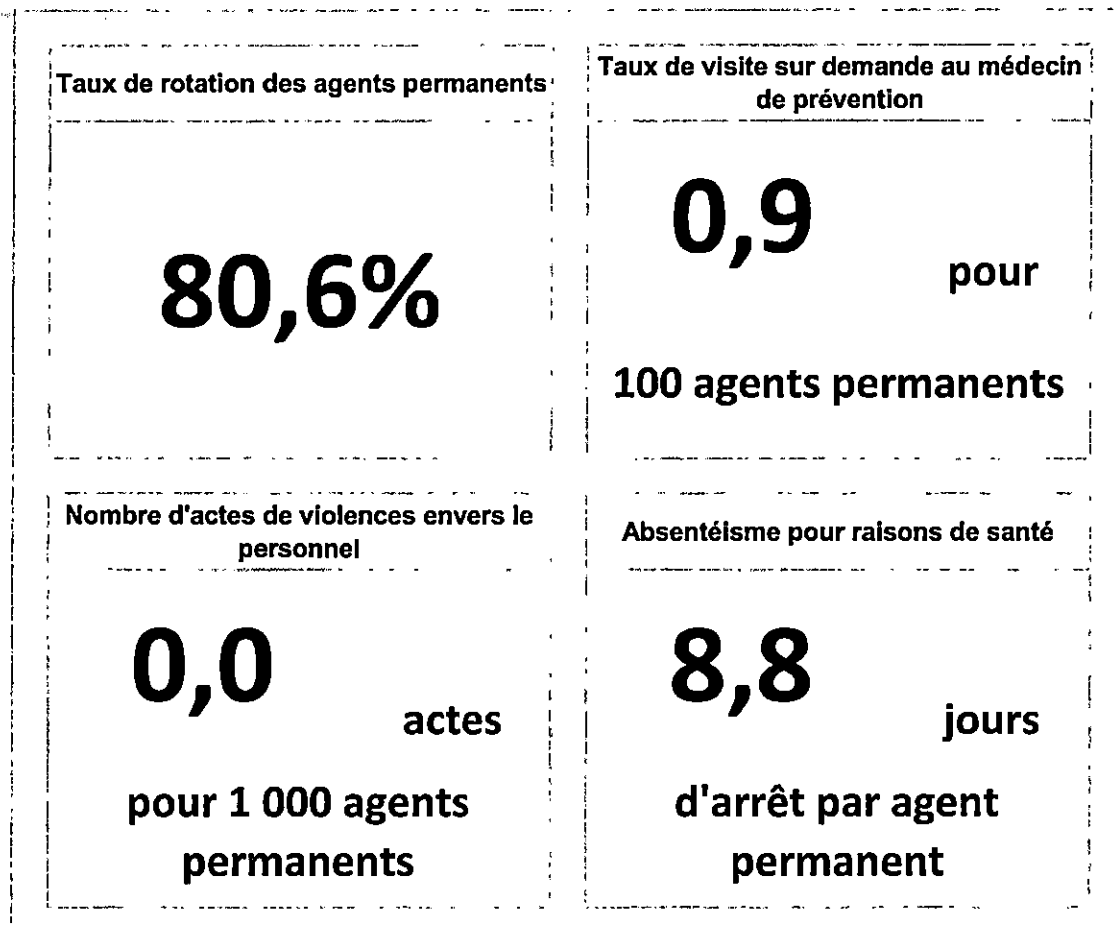
Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

Droits syndicaux

| Nombre de jours de grève | | Heure de décharges d'activité de services | |
|----------------------------------|----|---|-------|
| Sur mot d'ordre national | 14 | Auxquelles ont droit les organisations syndicales | 20398 |
| Sur mot d'ordre uniquement local | 0 | Nombre d'heures effectivement utilisées | 17046 |
| Non précisé, autres | 0 | | 83,6% |

Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique



L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.



Réalisation

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **décembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Landes

Version 1



FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

Cette synthèse comprend des données pouvant contribuer à la réalisation du **rapport de situation comparée des femmes et des hommes** mentionné à l'article L231-2 du CGFP

- Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

➔ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait **175 femmes et 44 hommes sur emploi permanent.**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

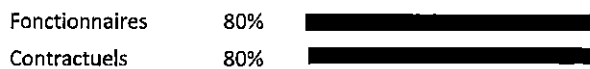


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel dont aucune femme et 1 homme.

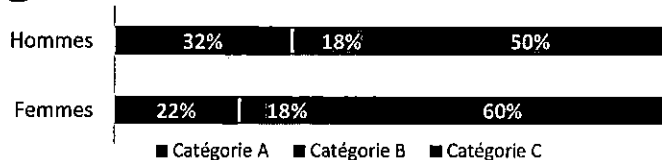
➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 17,5 fonctionnaires hommes
- 68,5 fonctionnaires femmes
- 30,7 contractuels hommes
- 112,9 contractuels femmes

➔ Taux de féminisation par statut



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



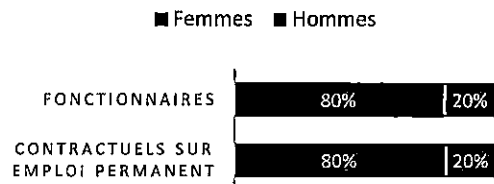
| | | |
|--|-------------|-----|
| Taux de féminisation par catégorie hiérarchique : | Catégorie A | 74% |
| | Catégorie B | 79% |
| | Catégorie C | 83% |

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

➔ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints territoriaux d'animation*

| | | |
|---|--------------------------------------|------|
| 1 | Adjoints territoriaux d'animation | 100% |
| 2 | ASEM | 100% |
| 3 | Infirmiers en soins généraux | 100% |
| 4 | Moniteurs éducateurs et intervenants | 100% |
| 5 | Psychologues | 100% |

➔ Répartition par statut et par genre



➤➤➤ Femmes ◀◀◀

40% titulaires 60% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

98% CDD 2% CDI

➤➤➤ Hommes ◀◀◀

41% titulaires 59% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

92% CDD 8% CDI

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

| Filière | Femmes | Hommes |
|-------------------|--------|--------|
| Administrative | 86% | 14% |
| Technique | 61% | 39% |
| Culturelle | 50% | 50% |
| Sportive | | |
| Sociale | 85% | 15% |
| Police municipale | | |
| Médico-sociale | 89% | 11% |
| Médico-technique | 50% | 50% |
| Animation | 100% | |

Incendie secours

➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens*

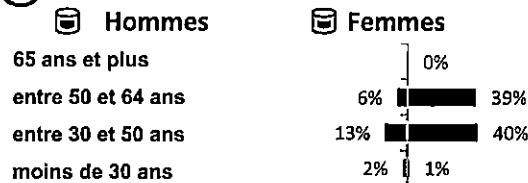
| | | |
|---|----------------------------|-----|
| 1 | Techniciens | 43% |
| 2 | Adjoints techniques | 37% |
| 3 | Attachés | 29% |
| 4 | Médecins | 29% |
| 5 | Assistants socio-éducatifs | 25% |



➔ **Âge moyen des agents sur emploi permanent**

| Genre | Fonctionnaires | Contractuels sur emploi permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|--------|----------------|-----------------------------------|--|
| Femmes | 48,4 | 43,3 | 45,3 |
| Hommes | 43,9 | 46,2 | 45,3 |

➔ **Pyramide des âges des fonctionnaires**



➔ **Pyramide des âges des contractuels permanents**



➔ **Focus sur les agents sur emploi non permanent**

Taux de féminisation

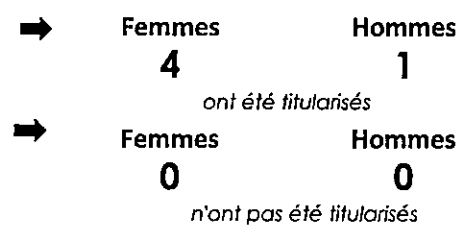
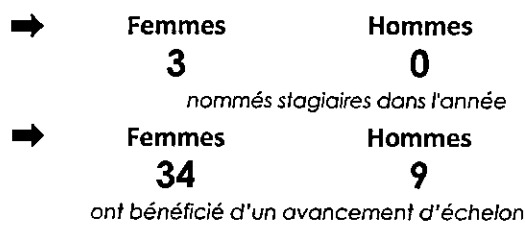
| Catégorie | Taux de féminisation |
|--------------|----------------------|
| Vacataires | 100% |
| Saisonniers* | 100% |
| Apprentis | 50% |

*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

69% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

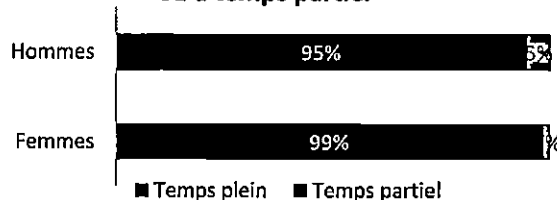
➔ **Part des emplois à temps non complet selon le genre**

»» Femmes ««
22%

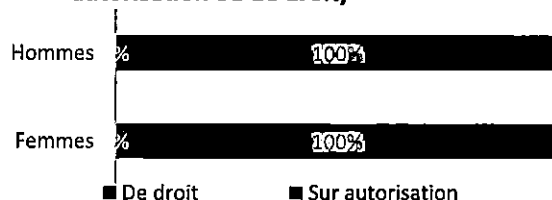
»» Hommes ««
16%

La collectivité dispose d'une charte du temps

➔ **Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel**



➔ **Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)**



50% des agents à temps partiel sont des femmes.



Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

| | Femmes | Hommes |
|---|-------------|-------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 1,6% | 0,4% |
| Ensemble | 1,3% | 1,3% |
| Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité) | 2,9% | 0,4% |
| Ensemble | 2,4% | 2,4% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | 3,2% | 0,4% |
| Ensemble | 2,6% | 2,6% |

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Taux d'absentéisme par motif

| | Femmes | Hommes |
|------------------------------|--------|--------|
| Accidents de service | 0,0% | - |
| Accidents de trajet | | |
| ASA | | |
| Grave maladie | | |
| Longue, grave maladies | 0,7% | - |
| Maladie longue durée | | |
| Disponibilité d'office-santé | | |
| Maladie ordinaire | 1,2% | 0,1% |
| Maladie professionnelle | 0,3% | - |
| Maternité et adoption | 0,2% | - |
| Naissance ou adoption | | |

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

- 10,6 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes
- 1,6 jour moyen d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- 2 congés maternité ou adoption
- 0 congé paternité ou adoption

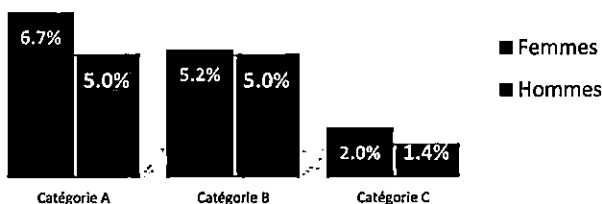
Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

- 2 accidents de travail
- 0,6 accident de travail pour 100 femmes
- 2,3 accidents de travail pour 100 hommes
- 70 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.
- 16 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

88 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique

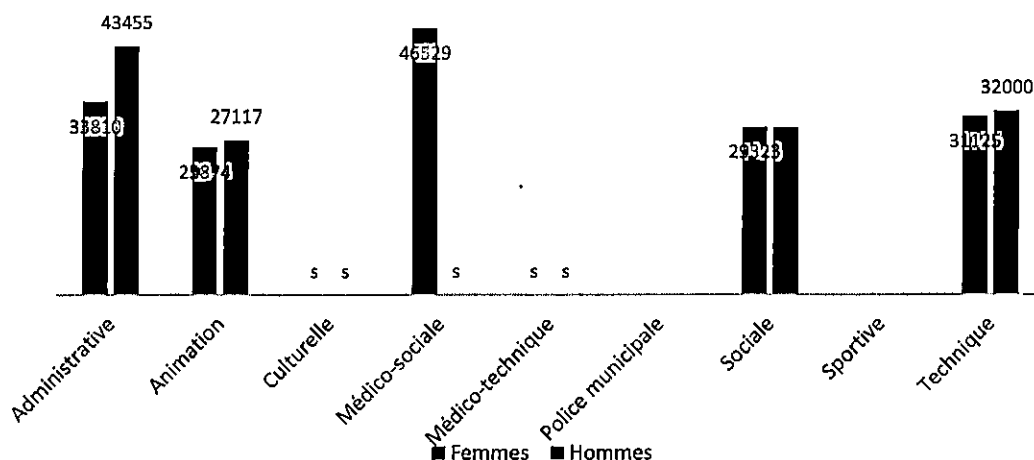


Aucun départ en formation pour les agents non permanents

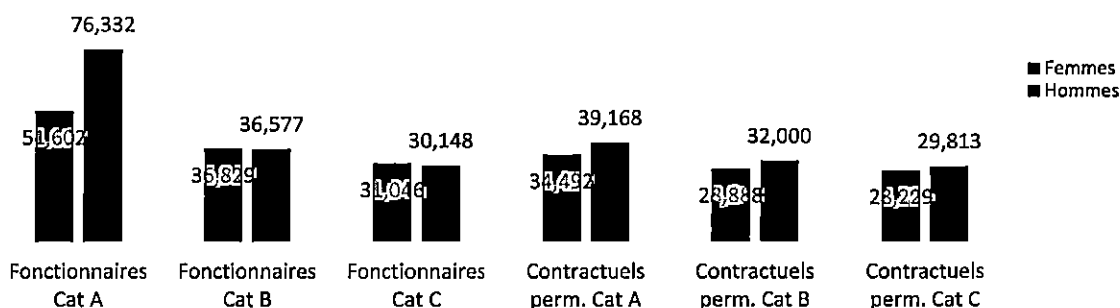


Rémunérations (agents permanents)

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière (en euros)



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre (en euros)



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

| Filières | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-------------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Administrative | 61 172 € | 48 251 € | 34 637 € | 36 756 € | 29 537 € | 28 662 € |
| Animation | - | - | s | s | s | 25 807 € |
| Culturelle | s | - | s | s | s | s |
| Médico-sociale | s | 49 548 € | - | 28 583 € | - | - |
| Médico-technique | s | s | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | s | 34 197 € | s | 25 488 € | 27 894 € | 26 657 € |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | s | s | 39 819 € | 33 114 € | 30 350 € | 30 107 € |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



➔ **Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière**

| Filières | Fonctionnaires | | | | | |
|-------------------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | | | Hommes | | |
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Administrative | 13 043 € ↘ | 8 306 € ↘ | 6 039 € ↗ | 31 732 € | 8 450 € | 6 034 € |
| Animation | - | - | - | - | - | - |
| Culturelle | - | - | 6 165 € | - | 7 180 € | - |
| Médico-sociale | 15 603 € ↘ | - | - | 29 898 € | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | 8 901 € | - | - | - | - | - |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | 14 227 € ↗ | 7 488 € ↘ | 5 535 € ↗ | 10 697 € | 11 182 € | 5 417 € |

| Filières | Contractuels sur emploi permanent | | | | | |
|-------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | | | Hommes | | |
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Administrative | 4 743 € ↘ | 3 660 € | 3 104 € ↘ | 7 987 € | - | 3 411 € |
| Animation | - | - | - | - | - | - |
| Culturelle | - | - | 2 846 € ↘ | - | - | 7 149 € |
| Médico-sociale | 6 729 € | - | - | - | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | 4 831 € | - | - | - | - | 5 € |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | - | 6 397 € ↘ | 3 461 € ↘ | - | 7 436 € | 3 742 € |

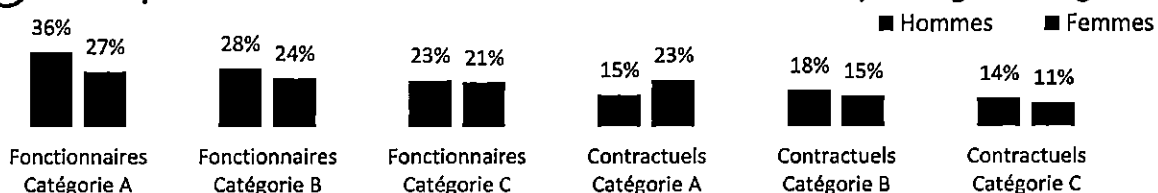
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie**

| Filières | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | 26% | 33% | 22% | 23% | 17% | 17% |
| Animation | - | - | s | s | 1% | s |
| Culturelle | - | s | s | s | s | s |
| Médico-sociale | 27% | s | 18% | - | - | - |
| Médico-technique | s | s | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | 25% | s | 12% | s | 9% | 15% |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | s | s | 23% | - | 13% | 16% |

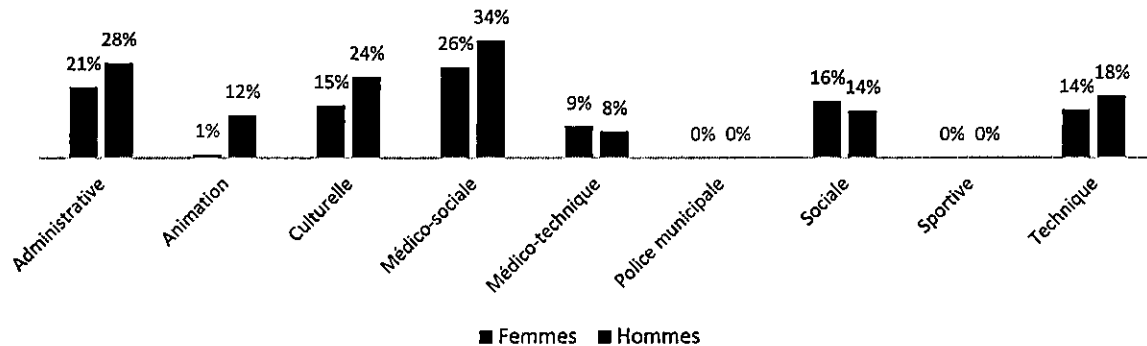
RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le statut, la catégorie et le genre**





Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

| Filières | Fonctionnaires | | | | | |
|-------------------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | | | Hommes | | |
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Administrative | - | - | - | - | - | - |
| Animation | - | - | - | - | - | - |
| Culturelle | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | - | - | - | - | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | - | - | - | - | - | - |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | - | - | 367 € ↗ | - | 17 € | 13 € |

| Filières | Contractuels sur emploi permanent | | | | | |
|-------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | | | Hommes | | |
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Administrative | - | 10 € | 51 € ↘ | - | - | 113 € |
| Animation | - | - | 504 € ↘ | - | 577 € | 957 € |
| Culturelle | - | 2 596 € | 1 008 € | - | - | - |
| Médico-sociale | 75 € | - | - | - | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | 814 € | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | 178 € ↘ | 104 € ↘ | 435 € ↗ | 539 € | 759 € | 348 € |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | - | - | 315 € ↘ | - | - | 522 € |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

Date de publication : **décembre 2025**



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

17 847 910 €

Charges de personnel

15 681 681 €

Part des charges de personnels

87,9% | 21,5%
Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

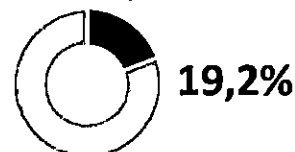
Rémunérations annuelles brutes **7 763 959 €**

Primes et indemnités versées **1 491 512 €**

Heures supplémentaires et/ou complémentaires **39 672 €**

Nouvelle Bonification Indiciaire **27 774 €**

Part des primes



► Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.

► Votre collectivité a rémunéré 29 48 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations

(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires **41 020 €**

Contractuels permanents **29 532 €**

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A **47 990 €**

Catégorie B **34 254 €**

Catégorie C **29 080 €**

Moyenne selon le genre

Hommes **36 216 €**

Femmes **33 202 €**

Moyenne globale 33 834 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

► La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 41020 €

► La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 29080 €

► La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 33202 €

► La rémunération moyenne annuelle brute est de 33834 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

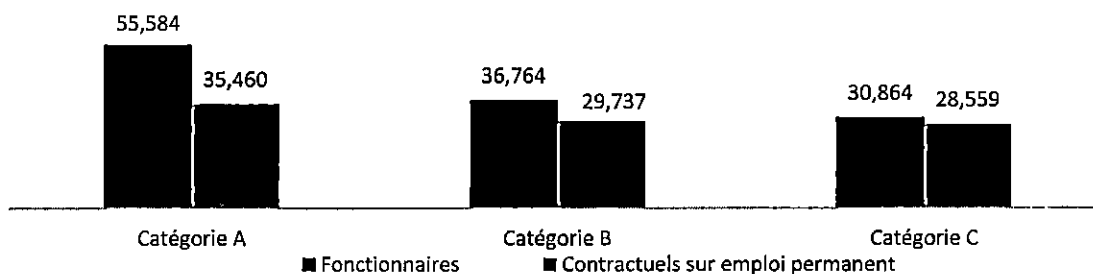
Catégorie A **-32,4%**

Catégorie B **-2,5%**

Catégorie C **-3,5%**

► L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie (en euros)





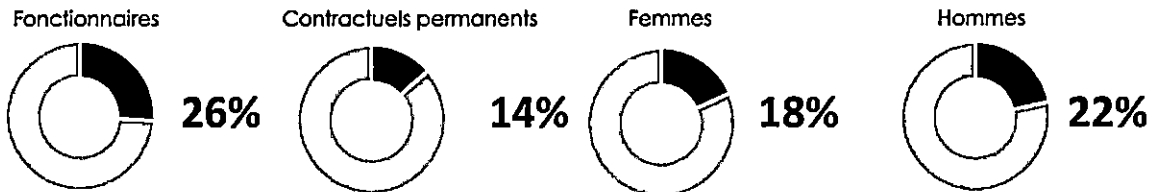
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

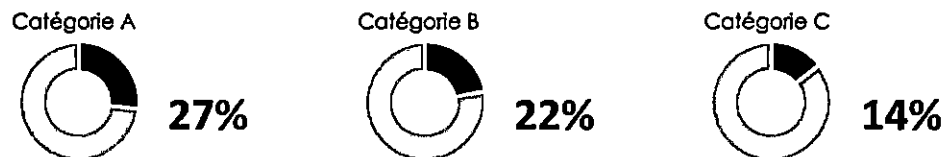
| | | |
|--------------------------------------|-------------------------|-------------|
| | Rémunération statutaire | 6 187 737 € |
| Rémunération annuelle brute : | Primes | 1 491 512 € |
| | SFT* | 17 264 € |
| | HSC | 39 672 € |
| | NBI* | 27 774 € |
| 7 763 959 € | | |

*uniquement des fonctionnaires

Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

| Filières | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-----------------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | 48 251 € | 61 172 € | 36 756 € | 34 637 € | 28 662 € | 29 537 € |
| Animation | - | - | s | s | 25 807 € | s |
| Culturelle | - | s | s | s | s | s |
| Incendie secours | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | 49 548 € | s | 28 583 € | - | - | - |
| Médico-technique | s | s | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | 34 197 € | s | 25 488 € | s | 26 657 € | 27 894 € |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | s | s | 33 114 € | 39 819 € | 30 107 € | 30 350 € |
| Moyenne toute filière | 45 370 € | 60 062 € | 34 031 € | 34 882 € | 28 869 € | 29 887 € |

| Part des primes | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-----------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| | 25,8% | 30,4% | 21,0% | 24,7% | 13,9% | 15,6% |

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

| Filières | Nb h. | |
|-----------|--------|--------|
| | Femmes | Hommes |
| Technique | 35,84 | 12,0 |
| Animation | 29,91 | 19,2 |
| Sociale | 19,62 | |



IFSE et CIA (Emplois permanents)

Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

| Filières | Fonctionnaires | | | | | |
|----------------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | | | Hommes | | |
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Administrative | 12 124 € | 7 591 € | 5 659 € | 27 650 € | 7 535 € | 5 562 € |
| Culturelle | | | 5 865 € | | 6 880 € | |
| Médico-sociale | 15 183 € | | | 29 588 € | | |
| Sociale | 8 601 € | | | | | |
| Technique | 13 027 € | 6 895 € | 5 041 € | 10 394 € | 10 432 € | 5 054 € |

| Filières | Contractuels sur emploi permanent | | | | | |
|----------------|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | | | Hommes | | |
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Administrative | 4 611 € | 3 532 € | 3 065 € | 7 775 € | | 3 387 € |
| Culturelle | | | 2 846 € | | | 7 149 € |
| Médico-sociale | 6 593 € | | | | | |
| Sociale | 4 831 € | | | | | 5 € |
| Technique | | 6 128 € | 3 457 € | | 7 244 € | 3 738 € |

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

| Filières | IFSE | | | | | | CIA | | | | | |
|----------------|----------------|----------|-------|--------------|----------|----------|----------------|--------|-------|--------------|------|------|
| | Fonctionnaires | | | Contractuels | | | Fonctionnaires | | | Contractuels | | |
| | A | B | C | A | B | C | A | B | C | A | B | C |
| Administrative | | 56 € | 97 € | -3 164 € | | -321 € | | -200 € | -91 € | -80 € | | 15 € |
| Culturelle | | | | | | -4 303 € | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | | | 110 € | | | | | |
| Technique | 2 633 € | -3 537 € | -13 € | | -1 116 € | -281 € | 897 € | -157 € | 131 € | | 77 € | 0 € |

Réalisation

Cette synthèse sur la rémunération reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **décembre 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Landes

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service

Nombre d'accidents

2

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

86

1

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

43

| Filières | Hommes | Femmes | Ensemble | % |
|-------------------|----------|----------|----------|-----|
| Administrative | 0 | 1 | 1 | 50% |
| Animation | 0 | 0 | 0 | |
| Culturelle | 0 | 0 | 0 | |
| Incendie secours | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-technique | 0 | 0 | 0 | |
| Police municipale | 0 | 0 | 0 | |
| Sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Sportive | 0 | 0 | 0 | |
| Technique | 1 | 0 | 1 | 50% |
| Ensemble | 1 | 1 | 2 | |

► Selon le genre

| | |
|--------|-------|
| Femmes | 50,0% |
| Hommes | 50,0% |

► Selon la catégorie

| | |
|-------|--------|
| Cat A | 0,0% |
| Cat B | 0,0% |
| Cat C | 100,0% |

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,5%

Taux de fréquence

0,5%

Indice de gravité*

7,0

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet

Nombre d'accidents

0

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

0

0

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

0

| Filières | Hommes | Femmes | Ensemble | % |
|-------------------|----------|----------|----------|---|
| Administrative | 0 | 0 | 0 | |
| Animation | 0 | 0 | 0 | |
| Culturelle | 0 | 0 | 0 | |
| Incendie secours | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-technique | 0 | 0 | 0 | |
| Police municipale | 0 | 0 | 0 | |
| Sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Sportive | 0 | 0 | 0 | |
| Technique | 0 | 0 | 0 | |
| Ensemble | 0 | 0 | 0 | |

► Selon le genre

| | |
|--------|---|
| Femmes | - |
| Hommes | - |

► Selon la catégorie

| | |
|-------|---|
| Cat A | - |
| Cat B | - |
| Cat C | - |

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts



Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

1

Nombre de jours d'absence

268

Nombre de Jours par maladie

268

en moyenne

| Filières | Femmes | Hommes | Ensemble | % |
|-------------------|----------|----------|----------|------|
| Administrative | 0 | 0 | 0 | |
| Animation | 0 | 0 | 0 | |
| Culturelle | 0 | 0 | 0 | |
| Incendie secours | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-technique | 0 | 0 | 0 | |
| Police municipale | 0 | 0 | 0 | |
| Sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Sportive | 0 | 0 | 0 | |
| Technique | 1 | 0 | 1 | 100% |
| Ensemble | 1 | 0 | 1 | |

► Selon le genre

| | |
|--------|--------|
| Femmes | 100,0% |
| Hommes | 0,0% |

► Selon la catégorie

| | |
|-------|--------|
| Cat A | 0,0% |
| Cat B | 0,0% |
| Cat C | 100,0% |

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,3%

Taux d'exposition

0,5%

Taux de fréquence

0,5%

Indice de gravité*

268,0

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

- suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle

Périodes de préparation au reclassement

0

- % des propositions acceptées

demande

Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année

Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme

Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

| | Femmes | Hommes |
|---|--------|--------|
| Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme | 0 | 0 |
| Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail | 1 | 1 |
| Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées | 4 | 0 |
| Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs | 0 | 0 |
| Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle | 0 | 0 |
| Mises en disponibilité d'office | 1 | 0 |
| Retraite pour invalidité | 0 | 0 |
| Licenciement pour inaptitude physique | 0 | 0 |

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

4

6 en ETPR

Assistants de prévention*

0

Médecins de prévention**

1

Conseillers de prévention*

3

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

1

*en nombre d'agents

**en ETPR



Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

7

62 008 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

0 €

5

0 €

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

0 €

2

0 €

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

62 008 €

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2024)



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



Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

17

Nombre de réunions du FSSSCT

0

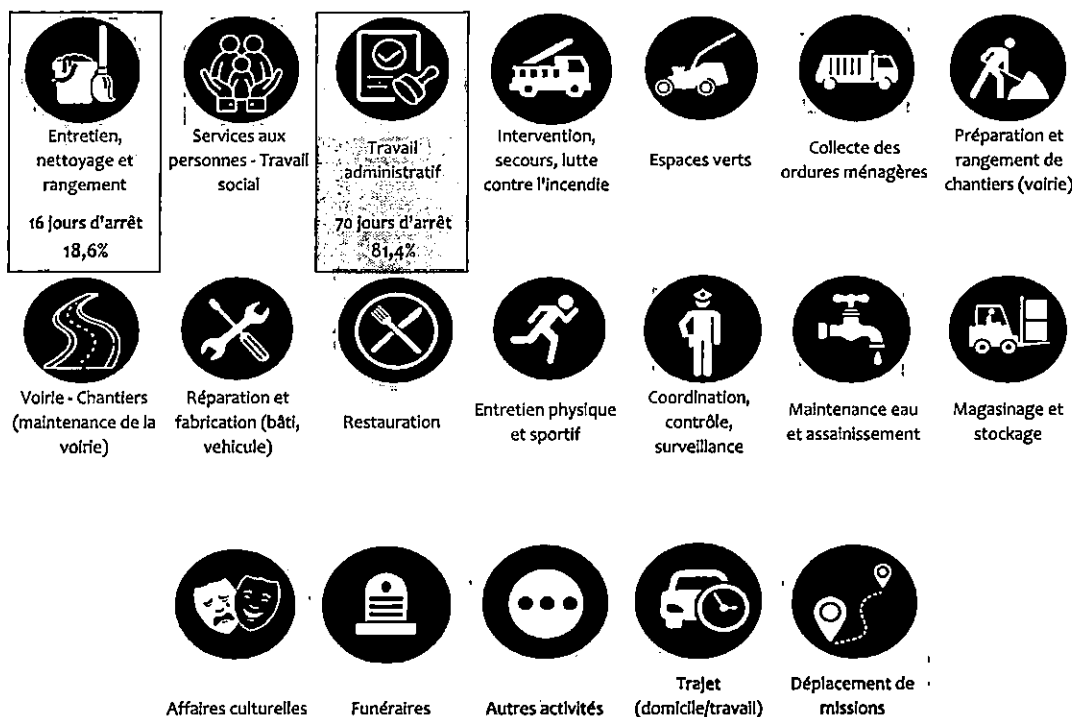
0

Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

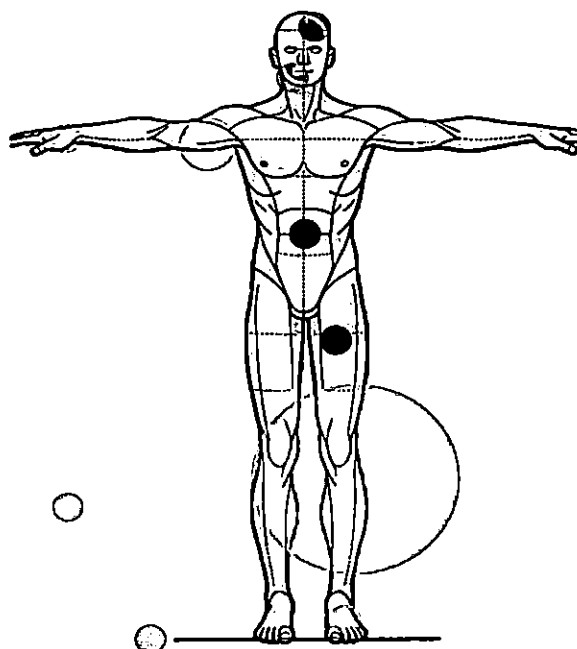
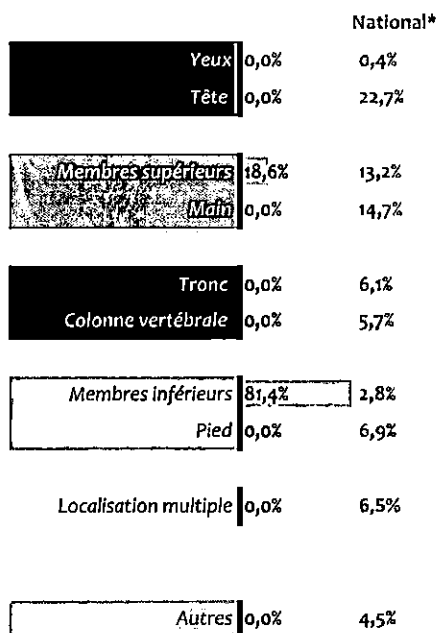


Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

Principaux types d'activités* exercées lors de l'accident de travail



Principaux sièges de lésions des accidents de travail



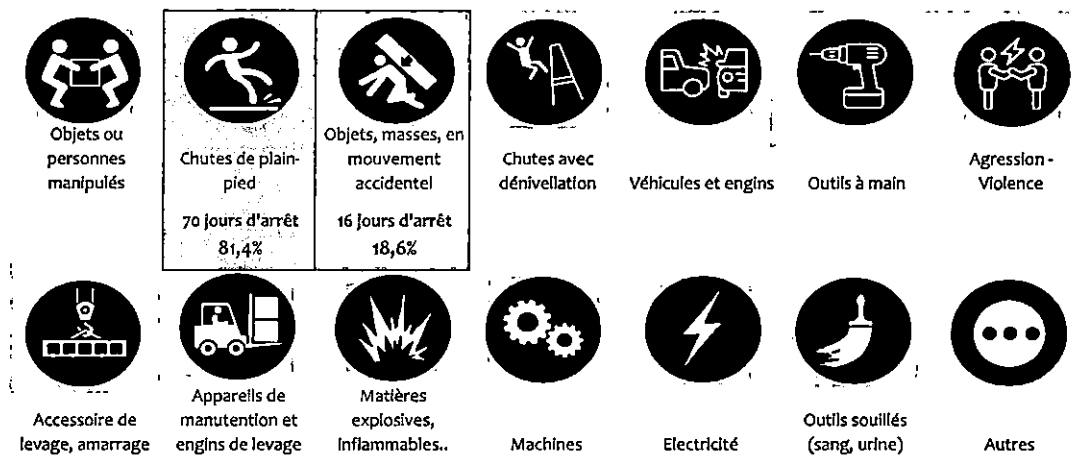
*Données FPT RSU 2022

► Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentant



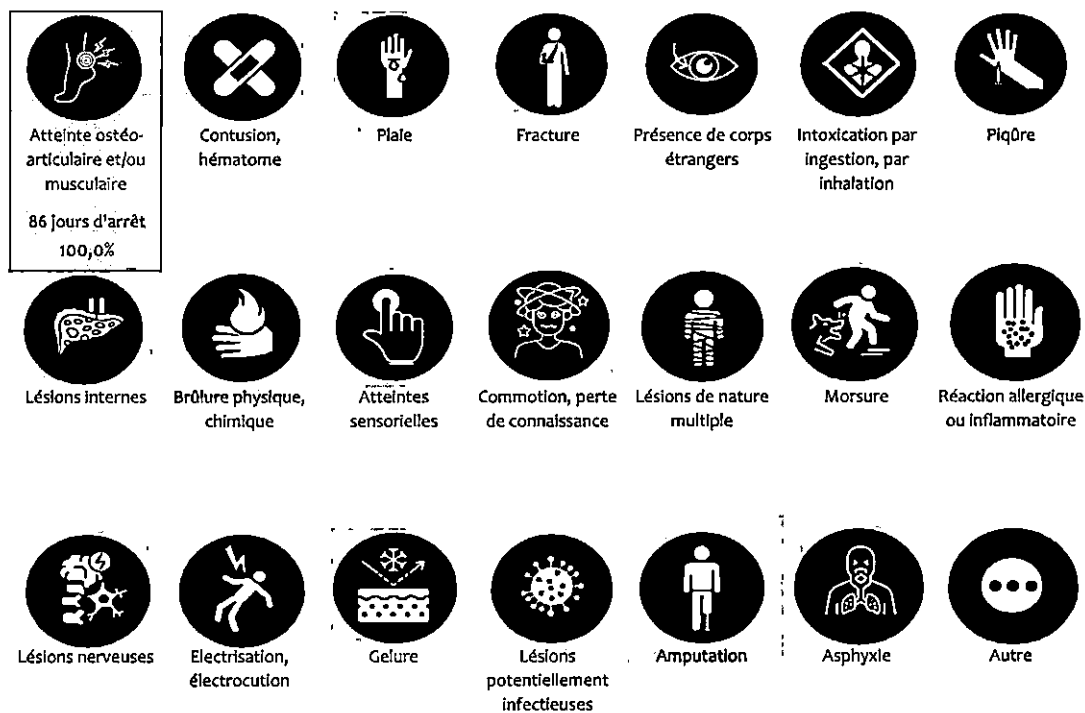
81,4% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



► Le principal élément matériel lié aux accidents est la chute de plain-pied (81,4% des jours d'arrêts)

Principales natures de lésions liées aux accidents de travail






















► La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (100% des jours d'arrêts)

















Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités* liées aux **maladies professionnelles**

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|---|
|  Entretien, nettoyage et rangement |  Services aux personnes - Travail social |  Travail administratif |  Intervention, secours, lutte contre l'incendie |  Espaces verts |  Collecte des ordures ménagères |  Préparation et rangement de chantiers (voirie) |
|  Voirie - Chantiers (maintenance de la voirie) |  Réparation et fabrication (bâti, véhicule) |  Restauration |  Entretien physique et sportif |  Coordination, contrôle, surveillance |  Maintenance eau et assainissement |  Magasinage et stockage |
|  Affaires culturelles |  Funéraires |  Autres activités |  Trajet (domicile/travail) |  Déplacement de missions | | |

Principaux types de **maladies professionnelles** ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|--|
| 57A  Epaule | 30  Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante | 66  Rhinite et asthmes professionnels | 57D et E  Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (genou, cheville, pied) | 40  Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques | 69  Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines outils, outils et objets | 57B  Coude |
| 97  Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations | 1  Affections dues au plomb et à ses composés | 42  Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels | Autres  Maladies professionnelles liées aux risques psychosociaux | 30bis  Cancer broncho- pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante | 57C  Poignet - Main et doigt | 98  Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle |



– Documents et démarches de prévention complémentaires

| | |
|--|---|
| Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service | X |
| Existence d'un diagnostic RPS | X |
| Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité | X |
| Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive | X |
| Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné | X |
| Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année | 0 |
| Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait | 0 |
| Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique | X |
| Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité | X |
| Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année | X |
| Existence de fiches d'exposition à l'amiante | X |
| Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année | X |
| Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures | X |

– Réalisation

Cette synthèse sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **décembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Landes

Version 1