



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 19/11/2025
Reçu en préfecture le 19/11/2025
Publié le 19/11/2025
ID : 040-214003048-20251119-251114_11-DE



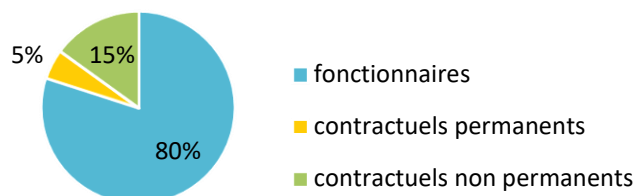
COMMUNE DE SOORTS HOSSEGOR

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 2024 par la collectivité au Centre de Gestion des Landes.

Effectifs

120 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 96 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 18 contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

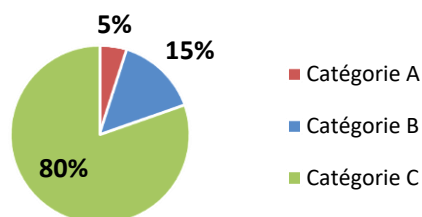
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 94 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : 3 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

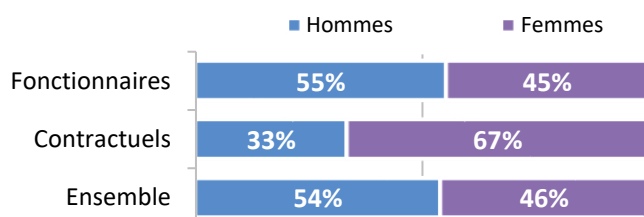
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%		23%
Technique	53%	17%	51%
Culturelle			
Sportive		17%	1%
Médico-sociale	17%	33%	18%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	1%	33%	3%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



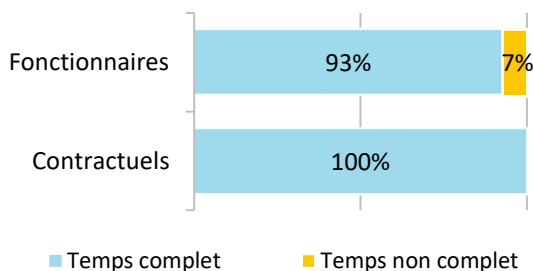
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	38%
Adjointes administratifs	17%
Agents de maîtrise	9%
Agents sociaux	9%
Rédacteurs	6%

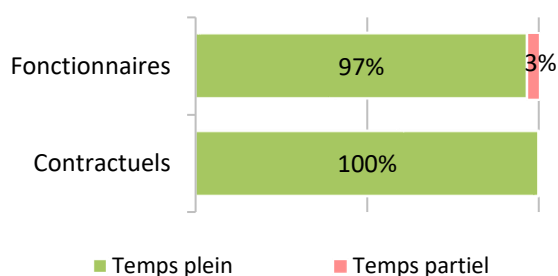


Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	13%	
Médico-sociale	13%	0%
Technique	4%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

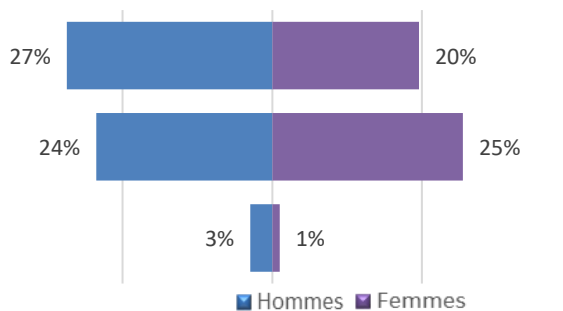
0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,11	de 50 ans et +
Contractuels permanents	45,83	
Ensemble des permanents	48,92	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	36,39	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 134,65 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

> 92,78 fonctionnaires
> 40,97 contractuels permanents
> 0,90 contractuel non permanent

245 063 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,00 ETPR
Catégorie B	25,69 ETPR
Catégorie C	103,06 ETPR

Positions particulières

> 11 agents en disponibilité



Mouvements

➔ En 2024, 7 arrivées d'agents permanents et 11 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
106 agents	102 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	2,1%
Contractuels	↘	-50,0%
Ensemble	↘	-3,8%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	55%
Démission	18%
Départ à la retraite	18%
Mutation	9%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	86%
Remplacements (contractuels)	14%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

➔ 40 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

dont 0,0 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 53,21 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 784 612 €	Charges de personnel*	5 738 351 €	➔	Soit 53,21 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 019 515 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	22 707 €
Primes et indemnités versées :	557 324 €		
IFSE :	456 068 €		
CIA :	33 993 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	67 597 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	26 960 €		
Supplément familial de traitement :	26 227 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative			42 071 €		31 506 €	s
Technique	71 356 €		s		29 050 €	24 137 €
Culturelle						
Sportive				27 499 €		
Médico-sociale	42 851 €		30 242 €	s	26 371 €	23 805 €
Police					29 598 €	
Incendie						
Animation			s	s		23 748 €
Toutes filières	59 954 €		36 438 €	27 625 €	29 400 €	24 559 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,87 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
Fonctionnaires	15,82%	➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	8,29%	➔ 3586,84 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
Ensemble	13,87%	➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024

➔ 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	7 835 €	300 €	4%	26 873 €	200 €	1%						
Catégorie B	7 866 €	252 €	3%	10 578 €	390 €	4%				880 €	100 €	10%
Catégorie C	3 667 €	302 €	8%	2 678 €	393 €	13%	596 €	91 €	13%	163 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



Absences

➔ En moyenne, 35,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,62%	0,73%	8,16%	1,49%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,67%	0,73%	9,14%	1,49%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,15%	0,73%	10,53%	1,49%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 45,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 7 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 5,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 30 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 7 326 €

Coût par jour de formation : 46 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 20 887 €

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

Dernière mise à jour : 2024

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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires

⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C

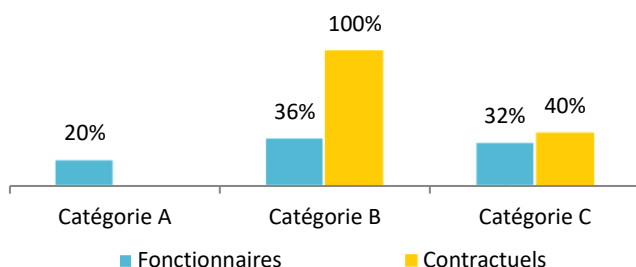
⇒ 157 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi



Formation

- ➔ En 2024, 33,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



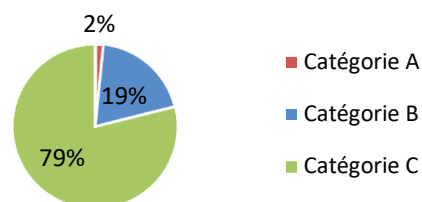
- ➔ 49 080 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	29 %

- ➔ 185 jours de formation ont été suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	74%
Autres organismes	26%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	5 174 €
Montant moyen par bénéficiaire	118 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

10 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

2 réunions en 2024 dans la collectivité



Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

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

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

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

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : mai 2025

Version 1