



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2015

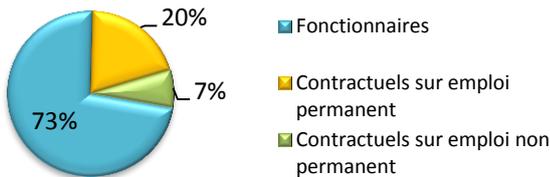
Communes de moins de 500 habitants

TAUX DE RETOUR :
75 %

- ▶ Les **Communes de moins de 500 habitants** représentent **42 % des collectivités** du département des Pyrénées-Atlantiques et emploient **3,5 % des effectifs**
- ▶ **258 ont transmis leur Bilan Social** sur 342 recensées dans le département
- ▶ **621 agents recensés** dans ces collectivités dont 451 fonctionnaires, 124 contractuels et 46 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➔ **73 % des agents sont fonctionnaires**



Nombre d'agents sur emploi permanent dans les Communes de moins de 500 habitants :
Minimum : 1 - Maximum : 18

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	1,75
Contractuels sur emploi permanent	0,48
Agents sur emploi permanent	2,23

Effectif moyen	
Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 0,14	- Technique : 0,99
- Catégorie B : 0,33	- Administrative : 1,09
- Catégorie C : 1,76	- Médico-sociale : 0,05

➔ **Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent**

Emploi permanent ➔ **0,1 %** des agents recrutés dans le cadre d'un **remplacement temporaire**
➔ **25 %** des agents contractuels sur emploi permanent en **CDI**

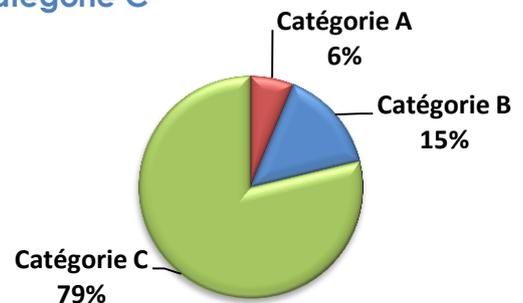
Emploi non permanent ➔ **61 %** des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un **emploi aidé**
➔ **26 %** des contractuels non permanents recrutés en tant que **saisonniers ou occasionnels**

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

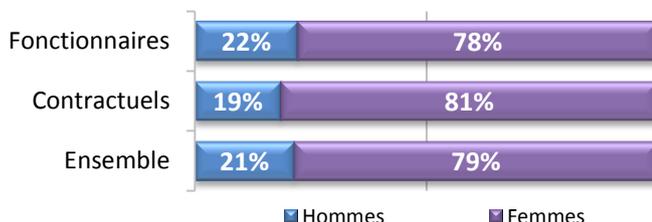
➔ **Près d'1 agent sur 2 relève de la filière administrative**

Filière	Titulaires	Contractuels	Tous
Administrative	57%	20,2%	49%
Technique	37,7%	69,4%	44,5%
Médico-sociale	1,8%	4%	2,3%
Police	0,2%	-	0,2%
Animation	3,3%	6,4%	4%
Total	100%	100%	100%

➔ **Près de 4 agents sur 5 relèvent de la catégorie C**



➔ **Près de 4 agents permanents sur 5 sont des femmes**



➔ **Les 5 principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent**

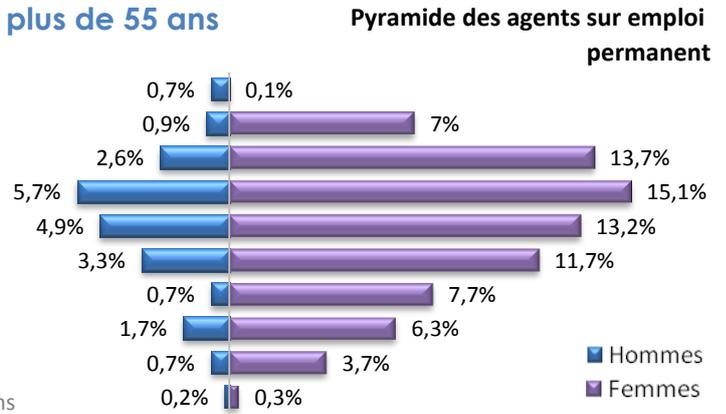
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoins techniques	44%
Adjoins administratifs	28%
Rédacteurs	15%
Secrétaires de mairie	4%
Adjoins d'animation	4%

Pyramide des âges

➔ 25 % des agents sur emploi permanent ont plus de 55 ans

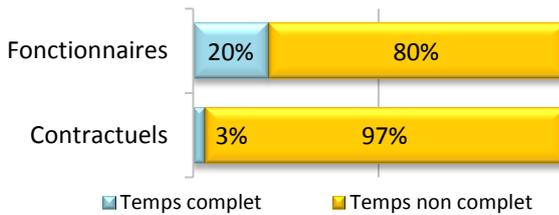
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47,87
Contractuels sur emploi permanent	46,91
Ensemble	47,66

65 ou plus
60 à 64 ans
55 à 59 ans
50 à 54 ans
45 à 49 ans
40 à 44 ans
35 à 39 ans
30 à 34 ans
25 à 29 ans
moins de 25 ans

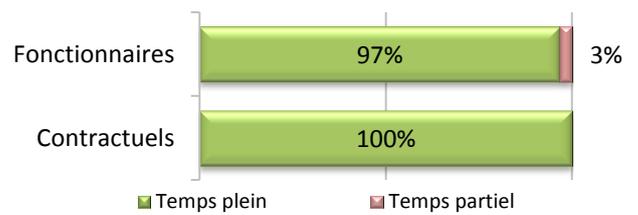


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

➔ 97 % des contractuels sont à temps non complet contre 80 % des fonctionnaires



➔ 3 % des fonctionnaires bénéficient d'un temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

➔ En 2015, 61 arrivées* d'agents sur emploi permanent, 57 départs* et 12 contractuels titularisés

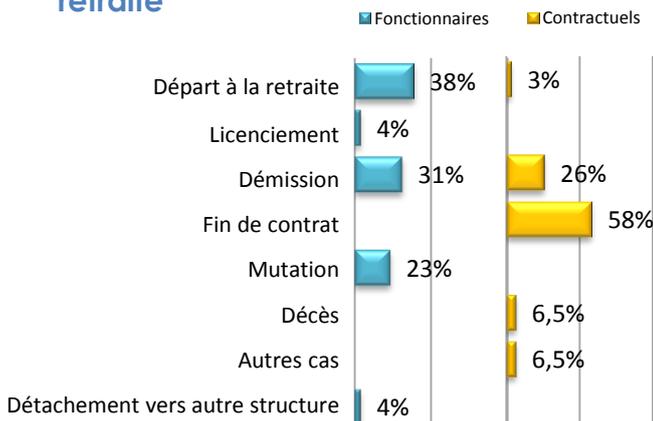
Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Fonctionnaires	↗	0,2%
Contractuels	↗	2,5%
Ensemble	↗	0,7%

➔ 75 % des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires	%
Arrivées de fonctionnaires	25%
dont Recrutement direct	60%
dont Mutation	27%
dont Intégration directe	13%

Contractuels	%
Arrivées de contractuels	75%
dont remplaçants	39%

➔ Près d'1 départ sur 5 est un départ à la retraite



Promotions

➔ 57 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

- ⇒ 10 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un **avancement de grade**
- ⇒ 44 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un **avancement d'échelon**
- ⇒ 3 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une **promotion interne** en 2015

Les pourcentages ci-dessus sont arrondis à l'entier le plus proche

* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

Budget et rémunérations

- ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 5,39 %

	Montant global	Montant moyen*	Montant médian*
Budget de fonctionnement	42 938 619 €	173 841 €	122 834 €
Masse salariale	9 569 190 €	38 742 €	21 631 €
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 22,29 % des dépenses de fonctionnement		-

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

- ⇒ Fonctionnaires : 5,90 %
- ⇒ Contractuels : 2,30 %
- ⇒ Ensemble : 5,39 %

➔ Rémunérations - agents permanents

	Montant global	Montant moyen*	Montant médian*
Rémunérations annuelles brutes :	6 126 685 €	24 216 €	11 832 €
Primes et indemnités versées :	343 895 €	2 492 €	987 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	13 701 €	721 €	431 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	86 782 €	472 €	286 €

➔ Rémunérations - agents non permanents

	Montant global	Montant moyen*	Montant médian*
Rémunérations annuelles brutes :	455 796 €	12 661 €	9 995 €
Heures supplémentaires :	3 980 €	1 990 €	-

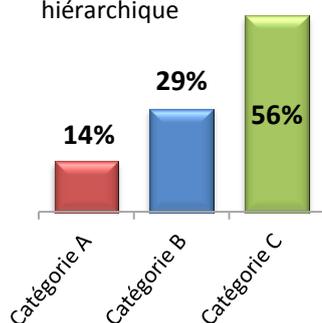
* Les montants moyens et médians par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

- ➔ 25 % des Communes de moins de 500 habitants cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs contractuels

Formation

- ➔ 581 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



En moyenne, 1 jour de formation par agent sur emploi permanent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT :	66%
Autres organismes :	31%
En interne :	3%

- ➔ 180 457 € ont été consacrés à la formation en 2015

Montant moyen* consacré à la formation par collectivité :	2 051 €
Montant médian* :	316 €

Dépenses de formation selon l'organisme :

CNFPT :	96%
Autres organismes :	2%
Frais de déplacement :	2%

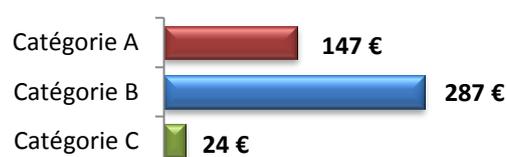
* Les montants moyens et médians par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

Protection sociale complémentaire

- ➔ 8,5 % participent financièrement à la complémentaire santé de leurs agents et 26,7 % participent à la complémentaire prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	11 849 €	16 299 €
Montant médian des participations	264 €	120 €
Montant moyen par bénéficiaire	29 €	103 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie



➔ Action sociale

- ⇒ 15 % des Communes de moins de 500 habitants versent une subvention à un comité d'œuvres sociales
- ⇒ 3,5 % servent des prestations directement à leurs agents (restauration, vacances, ...)

Conditions de travail

➔ En moyenne, 10,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 2,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,70%	0,76%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	2,96%	0,76%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

➔ 11 accidents du travail déclarés en 2015

En moyenne :

- ⇒ 1,8 accident du travail pour 100 agents
- ⇒ 0,04 accident par collectivité
- ⇒ 25 jours d'absence par accident du travail

Handicap

Aucune Commune de moins de 500 habitants n'est soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (6 %)

- ⇒ 4 % emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

11 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 100 % sont fonctionnaires
- ⇒ 100 % relèvent de la catégorie C
- ⇒ 8 % des Communes de moins de 500 habitants ont engagé des dépenses en matière de handicap, soit 3 545 € en moyenne* par collectivité
- ⇒ 1 agent reconnu travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Précisions

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses réalisées pour les collectivités par le Centre de Gestion et ainsi de se situer au sein d'une strate démographique.

Elle a été réalisée grâce un outil automatisé développé par l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale de la Coopération des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Sources : Rapports sur l'Etat de la Collectivité 2015 transmis au Centre de Gestion en 2016 par les Communes de moins de 500 habitants

Date de publication : Janvier 2017

➔ Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

19 % des Communes de moins de 500 habitants ont désigné un assistant de prévention

FORMATION

3 % des Communes de moins de 500 habitants ont été concernées par des formations liées à la prévention (habilitations, secourisme du travail), soit 32 jours

Coût total des formations :	4 261 €
Coût moyen* par collectivités :	1 420 €
Coût moyen* par jour de formation :	133 €

DÉPENSES

3 % des Communes de moins de 500 habitants ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses :	9 466 €
Montant médian* :	160 €

* Les montants moyens et médians par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

Relations sociales

Jours de grève

1 % des Communes de moins de 500 habitants ont été concernées par des grèves en 2015 : 6 jours
1 jour de grève recensé en 2014

Comité Technique Intercommunal (CTI)

Toutes les collectivités de cette strate relèvent du CTI : 7 réunions en 2015

Commissions Administratives Paritaires

14 réunions organisées par le Centre de Gestion

- ⇒ 4 pour la catégorie A
- ⇒ 4 pour la catégorie B
- ⇒ 6 pour la catégorie C

Analyse réalisée par :

Observation et analyse sociale

Direction Générale - CDG 64

05 59 90 35 69 - observation@cdg-64.fr