



# FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2015

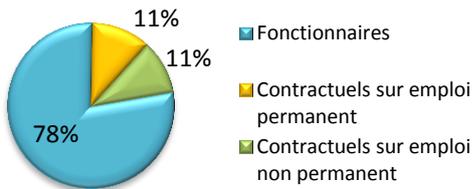
## Communes de 500 à 999 habitants

**TAUX DE RETOUR :**  
**73 %**

- ▶ Les **Communes de 500 à 999 habitants** représentent **11,5 % des collectivités** du département des Pyrénées-Atlantiques et emploient **2,4 % des effectifs**
- ▶ **70 ont transmis leur Bilan Social** sur 96 recensées dans le département
- ▶ **429 agents recensés** dans ces collectivités dont 335 fonctionnaires, 49 contractuels et 45 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

➔ **78 % des agents sont fonctionnaires**



Nombre d'agents sur emploi permanent dans les Communes de 500 à 999 habitants :  
**Minimum : 1 - Maximum : 15**

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	4,79
Contractuels sur emploi permanent	0,70
<b>Agents sur emploi permanent</b>	<b>5,49</b>

Effectif moyen	
Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 0,3	- <b>Technique</b> : <b>2,8</b>
- Catégorie B : 0,5	- Administrative : 1,5
- <b>Catégorie C</b> : <b>4,7</b>	- Médico-sociale : 0,5

➔ **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**  
➔ **20 %** des agents contractuels sur emploi permanent en **CDI**

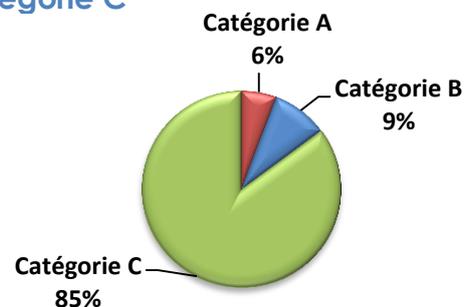
**Emploi non permanent** ➔ **76 %** des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un **emploi aidé**  
➔ **18 %** des contractuels non permanents recrutés en tant que **saisonniers ou occasionnels**

### Caractéristiques des agents sur emploi permanent

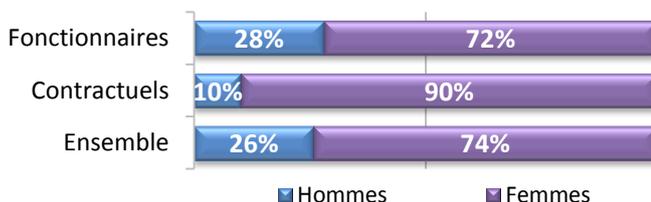
➔ **Plus d'1 agent sur 2 relève de la filière technique**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
<b>Technique</b>	<b>49,8%</b>	<b>55,1%</b>	<b>50,5%</b>
Administrative	27,2%	26,6%	27,1%
Animation	12,5%	16,3%	13%
Médico-sociale	9,6%	2%	8,6%
Culturelle	0,6%		0,5%
Police	0,3%		0,3%
Total	100%	100%	100%

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



➔ **Près de 3 agents permanents sur 4 sont des femmes**



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

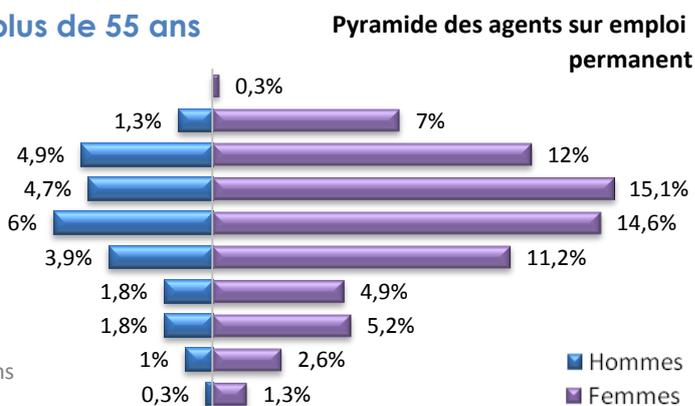
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>49%</b>
Adjointes administratives	13%
Adjointes d'animation	13%
Rédacteurs	9%
ASEM	8%

## Pyramide des âges

➔ 26 % des agents sur emploi permanent ont plus de 55 ans

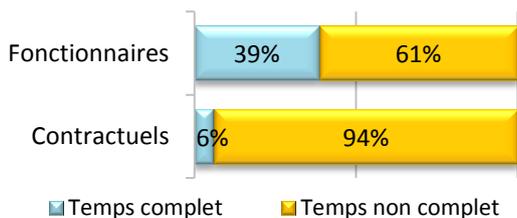
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	<b>48,40</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>43,90</b>
<b>Ensemble</b>	<b>47,83</b>

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

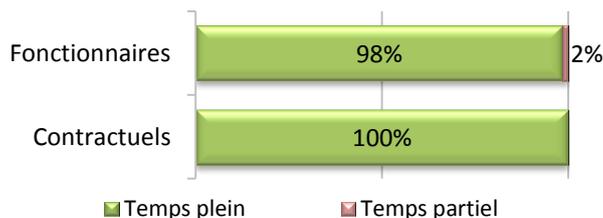


## Temps de travail\* des agents sur emploi permanent

➔ 94 % des contractuels sont à temps non complet contre 61 % des fonctionnaires



➔ 2 % 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, 51 arrivées\* d'agents sur emploi permanent, 45 départs\* et 4 contractuels titularisés

Variation des effectifs entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2015		
Fonctionnaires	➔	<b>0,0%</b>
Contractuels	↗	<b>14,0%</b>
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,6%</b>

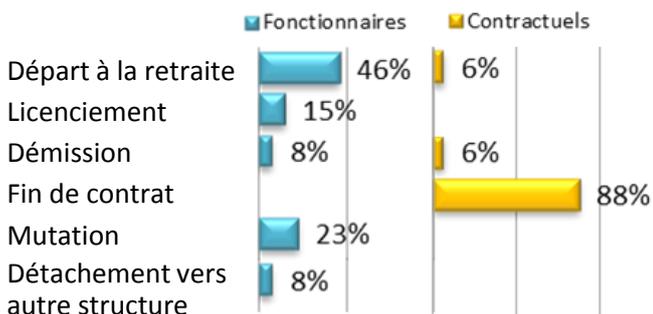
➔ 82 % des arrivées\* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires	%
<b>Arrivées de fonctionnaires</b>	<b>18%</b>
dont Recrutement direct	89%
dont Concours	11%

Contractuels	%
<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>82%</b>
dont remplaçants	60%

➔ 71 % des départs\* concernent des contractuels



## Promotions

➔ 58 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

10 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un **avancement de grade**

47 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un **avancement d'échelon**

1 % 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 7,62 %

	Montant global	Montant moyen*	Montant médian*
<b>Budget de fonctionnement</b>	<b>30 353 014 €</b>	<b>433 614 €</b>	<b>377 268 €</b>
<b>Masse salariale</b> Charges de personnel (chapitre 12)	<b>10 768 284 €</b>	<b>153 833 €</b>	<b>136 780 €</b>
	Soit 35,48 % des dépenses de fonctionnement		

**Part du régime indemnitaire sur les rémunérations**

- ⇒ Fonctionnaires : 8,07 %
- ⇒ Contractuels : 2,41 %
- ⇒ Ensemble : 7,62 %

### ➔ Rémunérations - agents permanents

	Montant global	Montant moyen*	Montant médian*
<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>6 630 482 €</b>	<b>94 721 €</b>	<b>86 745 €</b>
Primes et indemnités versées :	530 408 €	8 555 €	5 681 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	24 993 €	1 666 €	500 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	74 430 €	1 378 €	1 339 €

### ➔ Rémunérations - agents non permanents

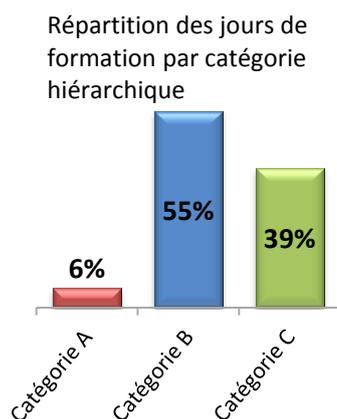
	Montant global	Montant moyen*	Montant médian*
<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>358 199 €</b>	<b>17 910 €</b>	<b>15 521 €</b>
Heures supplémentaires :	-	-	-

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

- ➔ 64 % des Communes de 500 à 999 habitants cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs contractuels

## Formation

- ➔ 1 037 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015



**En moyenne, 2,7 jours de formation par agent sur emploi permanent**

### Répartition des jours de formation par organisme

<b>En interne :</b>	<b>45%</b>
CNFPT :	39%
Autres organismes :	16%

- ➔ 89 839 € ont été consacrés à la formation en 2015

<b>Montant moyen*</b> consacré à la formation par collectivité :	<b>1 576 €</b>
<b>Montant médian* :</b>	<b>1 314 €</b>

### Dépenses de formation selon l'organisme :

<b>CNFPT :</b>	<b>84%</b>
Autres organismes :	12%
Frais de déplacement :	4%

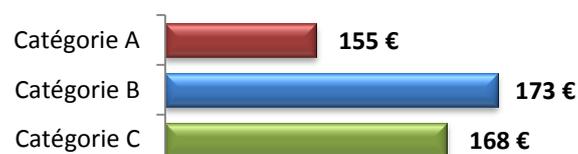
\* Les montants moyens et médians par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

## Protection sociale complémentaire

- ➔ 29 % participent financièrement à la complémentaire santé de leurs agents et 59 % participent à la complémentaire prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
<b>Montant global des participations</b>	<b>10 696 €</b>	<b>26 574 €</b>
<b>Montant médian des participations</b>	<b>510 €</b>	<b>480 €</b>
<b>Montant moyen par bénéficiaire</b>	<b>198 €</b>	<b>135 €</b>

### Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie



### ➔ Action sociale

- ⇒ 34,5 % des Communes de 500 à 999 habitants versent une subvention à un comité d'œuvres sociales
- ⇒ 8,6 % servent des prestations directement à leurs agents (restauration, vacances, ...)

## Conditions de travail

➔ En moyenne, 13,9 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 12,7 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
<b>Taux d'absentéisme</b>		
« compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,74%	3,47%
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (toutes absences pour motif médical)	3,80%	3,47%

\*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 :

- ⇒ 2,6 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 0,16 accident par collectivité
- ⇒ 21 jours d'absence par accident du travail

## Handicap

Aucune Commune de 500 à 999 habitants n'est soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (6 %)

- ⇒ 10 % emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 100 % sont fonctionnaires
- ⇒ 89 % sont en catégorie C
- ⇒ 13 % des Communes de 500 à 999 habitants ont engagé des dépenses en matière de handicap, soit 4 006 € 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 500 à 999 habitants

Date de publication : Janvier 2017

➔ Prévention et risques

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

47 % des Communes de 500 à 999 habitants ont désigné un assistant de prévention

### FORMATION

20 % des Communes de 500 à 999 habitants ont été concernées par des formations liées à la prévention (habilitations, secourisme du travail), soit 34 jours

Coût total des formations :	1 105 €
Coût moyen* par collectivités :	276 €
Coût moyen* par jour de formation :	33 €

### DÉPENSES

10 % des Communes de 500 à 999 habitants ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses :	3 150 €
Montant médian* :	472 €

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

## Relations sociales

### Jours de grève

1,4 % des Communes de 500 à 999 habitants ont été concernées par des grèves en 2015 : 1 jour  
Aucun 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