



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2015

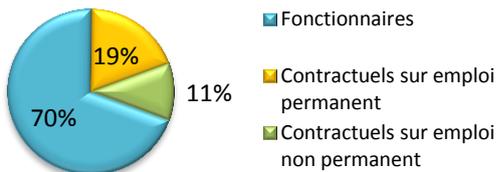
Communautés de communes de moins de 10 000 habitants

**TAUX DE RETOUR :
100 %**

- ▶ Les **Communautés de communes de moins de 10 000 habitants** représentent **2 % des collectivités** du département des Pyrénées-Atlantiques et emploient **1,3 % des effectifs**
- ▶ **12 ont transmis leur Bilan Social** sur 12 recensées dans le département
- ▶ **234 agents recensés** dans ces collectivités dont 163 fonctionnaires, 45 contractuels et 26 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➔ **70 % des agents sont fonctionnaires**



Nombre d'agents sur emploi permanent dans les Communautés de communes de moins de 10 000 habitants:
Minimum : 6 - Maximum : 44

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	14
Contractuels sur emploi permanent	4
Agents sur emploi permanent	17

Effectif moyen	
Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 2	- Technique : 9
- Catégorie B : 3	- Administrative : 3
- Catégorie C : 12	- Médico-sociale : 1

➔ **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**
➔ **22 %** des agents contractuels sur emploi permanent en **CDI**

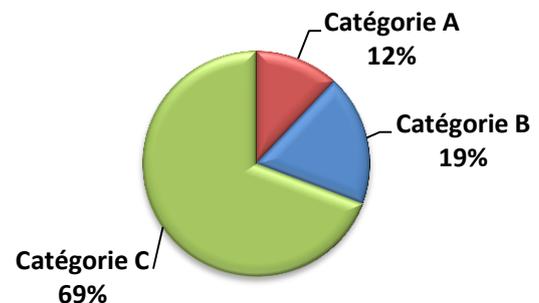
Emploi non permanent ➔ **38 %** des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un **emploi aidé**
➔ **54 %** des contractuels non permanents recrutés en tant que **saisonniers ou occasionnels**

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

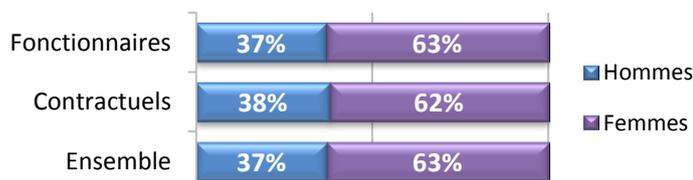
➔ **Près d'1 agent permanent sur 2 relève de la filière technique**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Technique	49%	51%	49%
Administrative	23%	4%	19%
Animation	7%	27%	12%
Culturelle	9%	11%	10%
Médico-sociale	9%	7%	8%
Sportive	3%		2%
Total	100%	100%	100%

➔ **Plus de 2 agents sur 3 relèvent de la catégorie C**



➔ **Près de 2 agents permanents sur 3 sont des femmes**



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

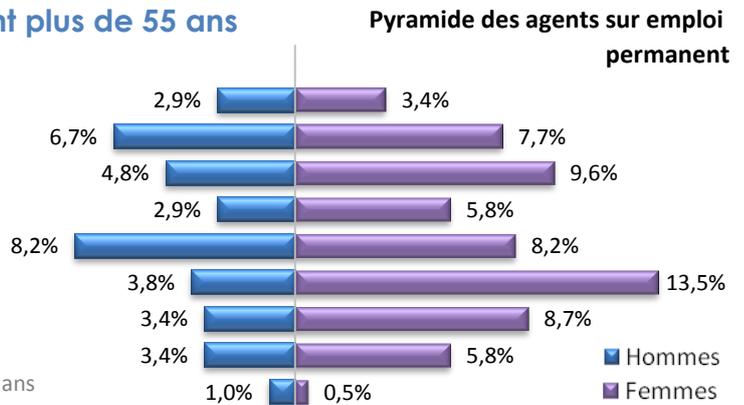
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints d'animation	11%
Adjoints administratifs	9%
Attachés	7%
Assistants d'enseignement	6%

Pyramide des âges

➔ 21 % des agents sur emploi permanent ont plus de 55 ans

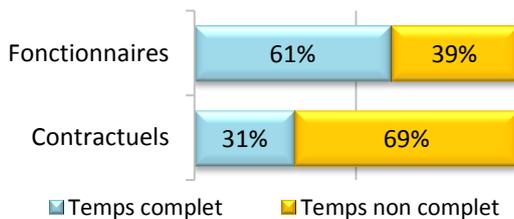
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	45,03
Contractuels sur emploi permanent	40,35
Ensemble	44,01

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

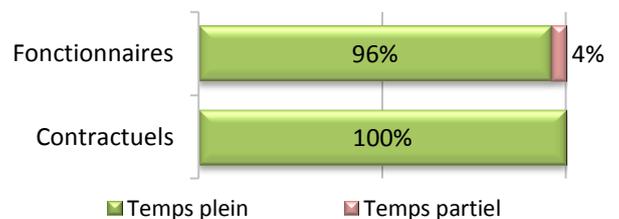


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

➔ 69 % des contractuels sont à temps non complet contre 39 % des fonctionnaires



➔ 4 % 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, 48 arrivées* d'agents sur emploi permanent, 41 départs* et 6 contractuels titularisés

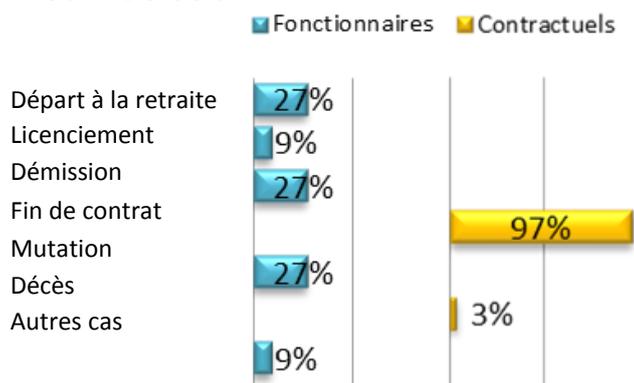
Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Fonctionnaires	↗	3,2%
Contractuels	↗	4,7%
Ensemble	↗	3,5%

➔ 79 % des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires	%
Arrivées de fonctionnaires	21%
dont Recrutement direct	40%
dont Concours	30%
dont Mutation	30%

Contractuels	%
Arrivées de contractuels	79%
dont remplaçants	47%

➔ 73 % des départs* concernent des contractuels



Promotions

➔ 52 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

7 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un **avancement de grade**
45 % 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 8,5 %

	Montant global	Montant moyen*	Montant médian*
Budget de fonctionnement	26 751 565 €	2 229 297 €	2 313 753 €
Masse salariale	6 679 019 €	556 585 €	536 268 €
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 24,97 % des dépenses de fonctionnement		

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

- ⇒ Fonctionnaires : 9,86 %
- ⇒ Contractuels : 1,44 %
- ⇒ Ensemble : 8,50 %

➔ Rémunérations - agents permanents

	Montant global	Montant moyen*	Montant médian*
Rémunérations annuelles brutes :	3 777 187 €	314 766 €	266 171 €
Primes et indemnités versées :	321 816 €	32 182 €	26 726 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	-	-	-
Nouvelle Bonification Indiciaire :	50 338 €	5 593 €	1 667 €

➔ Rémunérations - agents non permanents

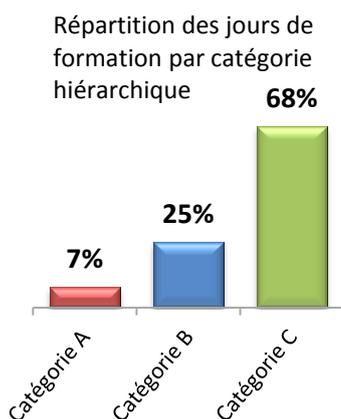
	Montant global	Montant moyen*	Montant médian*
Rémunérations annuelles brutes :	330 980 €	55 163 €	54 034 €
Heures supplémentaires :	-	-	-

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

- ➔ 100 % des Communautés de communes de moins de 10 000 habitants cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs contractuels

Formation

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



En moyenne, 1,9 jour de formation par agent sur emploi permanent

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	67%
Autres organismes :	33%

- ➔ 60 846 € ont été consacrés à la formation en 2015

Montant moyen* consacré à la formation par collectivité :	5 531 €
Montant médian* :	5 200 €

Dépenses de formation selon l'organisme :

CNFPT :	78%
Autres organismes :	11%
Frais de déplacement :	11%

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

Protection sociale complémentaire

- ➔ 42 % participent financièrement à la complémentaire santé de leurs agents et 58 % participent à la complémentaire prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	1 438 €	10 171 €
Montant médian des participations	360 €	972 €
Montant moyen par bénéficiaire	80 €	143 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie



➔ Action sociale

- ⇒ 50 % des Communautés de communes de moins de 10 000 habitants versent une subvention à un comité d'œuvres sociales
- ⇒ 8 % servent des prestations directement à leurs agents (restauration, vacances, ...)

Conditions de travail

➔ En moyenne, **14,7 jours d'absence pour tout motif médical*** en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, **12,3 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)	2,98%	3,38%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	4,04%	3,38%

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

➔ **4 accidents du travail déclarés en 2015**

En moyenne :

- ⇒ **1,7** accident du travail pour **100 agents**
- ⇒ **0,33** accident par collectivité
- ⇒ 20 jours d'absence par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'**obligation d'emploi de travailleurs handicapés** à hauteur de 6 % des effectifs, soit **25 % des Communautés de communes de moins de 10 000 habitants**

- ⇒ **33 %** emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ **2 agents** reconnus travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ **100 %** sont fonctionnaires
- ⇒ **20 %** en catégorie B et **80 %** en catégorie C

Précisions

➔ **Méthodologie**



Sources : Rapports sur l'Etat de la Collectivité 2015 transmis au Centre de Gestion en 2016 par les Communautés de communes de moins de 10 000 habitants

Date de publication : Janvier 2017

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.

➔ **Prévention et risques**

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

42 % des Communautés de communes de moins de 10 000 habitants ont désigné au moins un **assistant de prévention**

FORMATION

17 % des Communautés de communes de moins de 10 000 habitants ont été concernées par des **formations liées à la prévention** (habilitations, secourisme du travail), soit **9 jours**

DÉPENSES

8 % des Communautés de communes de moins de 10 000 habitants ont effectué des **dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail**

Relations sociales

Jours de grève

8 % des Communautés de communes de moins de **10 000 habitants** concernées par des grèves en 2015

- 1 jour de grève recensé en 2015
- 2 jours de grève recensés 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