



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2015

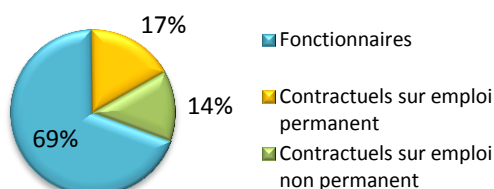
Établissements publics de moins de 20 agents

TAUX DE RETOUR :
81 %

- Les **Établissements publics de moins de 20 agents** (SIVU, SIVOM et Syndicats Mixtes) représentent **17 % des collectivités** du département et emploient **2,5 % des effectifs**
- **101 ont transmis leur Bilan Social** sur 125 recensées dans le département
- **445 agents recensés** dans ces collectivités dont 308 fonctionnaires, 76 contractuels et 61 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➤ 69 % des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent dans les Établissements publics de moins de 20 agents :
Minimum : 1 - Maximum : 19

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	3,05
Contractuels sur emploi permanent	0,75
Agents sur emploi permanent	3,80

Effectif moyen			
Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	0,5	- Technique :	1,6
- Catégorie B :	0,5	- Administrative :	1,1
- Catégorie C :	2,7	- 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**
➤ **33 %** des agents contractuels sur emploi permanent en **CDI**

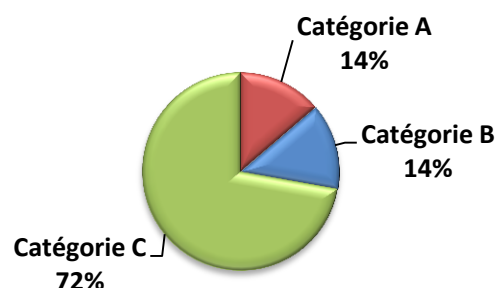
Emploi non permanent ➤ **34 %** des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un **emploi aidé**
➤ **44 %** des contractuels non permanents recrutés en tant que **saisonniers ou occasionnels**

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

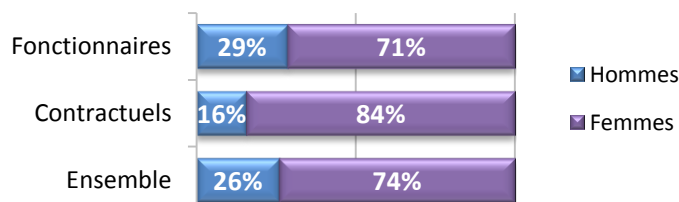
➤ Plus de 2 agents sur 5 relèvent de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Technique	41%	41%	41%
Administrative	29%	24%	28%
Animation	16%	14%	16%
Médico-sociale	14%	13%	14%
Hors filière	-	8%	1%
Total	100%	100%	100%

➤ Près de 3 agents sur 4 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
Adjoins techniques	25%
Adjoins d'animation	16%
Adjoins administratifs	15%
Techniciens	8%
Attachés	7%

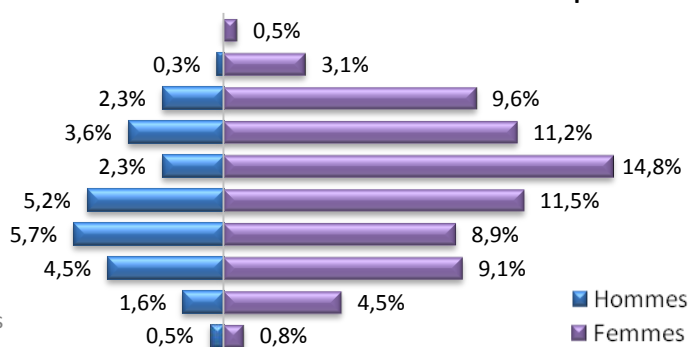
Pyramide des âges

➔ 16 % des agents sur emploi permanent ont plus de 55 ans

Pyramide des agents sur emploi permanent

Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	44,39
Contractuels sur emploi permanent	43,25
Ensemble	44,17

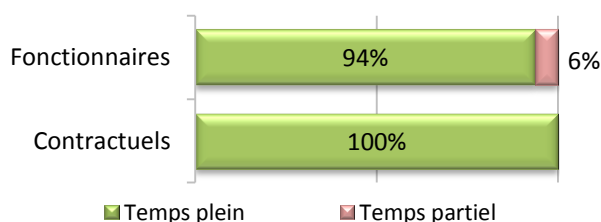
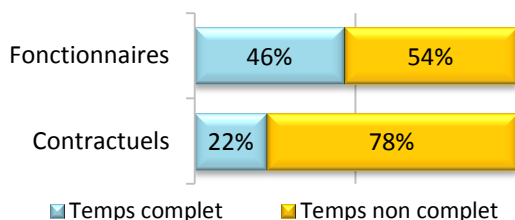
65 ou plus
60 à 64 ans
55 à 59 ans
50 à 54 ans
45 à 49 ans
40 à 44 ans
35 à 39 ans
30 à 34 ans
25 à 29 ans
moins de 25 ans



Temps de travail* des agents sur emploi permanent

➔ 78 % des contractuels sont à temps non complet contre 54 % des fonctionnaires

➔ 6 % 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, 56 arrivées* d'agents sur emploi permanent, 43 départs* et 8 contractuels titularisés

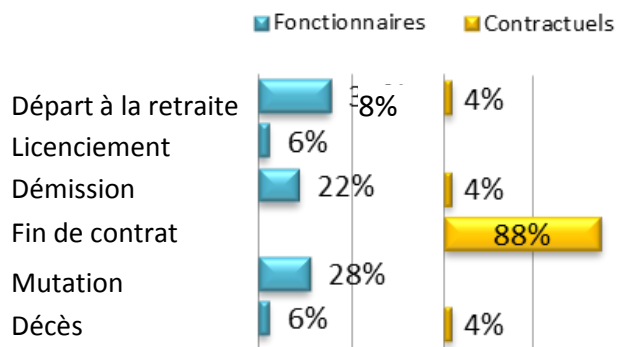
➔ 64 % des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

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

Fonctionnaires	%
Arrivées de fonctionnaires	36%
dont Mutation	50%
dont Recrutement direct	40%
dont Concours	10%

Contractuels	%
Arrivées de contractuels	64%
dont remplaçants	47%

➔ 58 % des départs* concernent des contractuels



Promotions

➔ 56 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

9 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un **avancement de grade**

46 % 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 10 %

	Montant global	Montant moyen*	Montant médian*
Budget de fonctionnement	204 517 464 €	2 086 913 €	232 464 €
Masse salariale	12 394 860 €	129 113 €	89 381 €
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 6,06 % des dépenses de fonctionnement		

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

- ⇒ Fonctionnaires : 10,87 %
 ⇒ Contractuels : 3,93 %
 ⇒ Ensemble : 10 %

➔ Rémunérations - agents permanents

	Montant global	Montant moyen*	Montant médian*
Rémunérations annuelles brutes :	8 275 140 €	87 107 €	51 598 €
Primes et indemnités versées :	878 011 €	12 195 €	6 218 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	50 818 €	2 823 €	814 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	53 827 €	1 455 €	1 064 €

➔ Rémunérations - agents non permanents

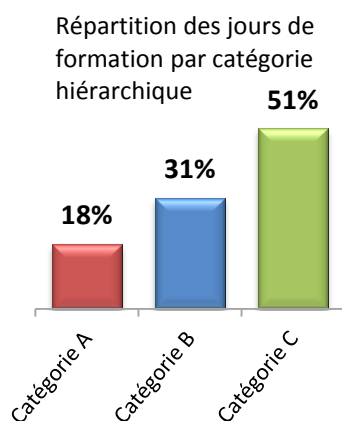
	Montant global	Montant moyen*	Montant médian*
Rémunérations annuelles brutes :	961 222 €	45 772 €	15 380 €
Heures supplémentaires :	4 479 €	1 493 €	-

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

- ➔ 52 % des Établissements publics de moins de 20 agents cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs contractuels

Formation

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



En moyenne,
1,7 jour de formation
par agent
sur emploi permanent

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	73%
Autres organismes :	26%
En interne :	1%

- ➔ 124 130 € ont été consacrés à la formation en 2015

Montant moyen* consacré à la formation par collectivité :	2 217 €
Montant médian* :	1 101 €

Dépenses de formation selon l'organisme :

CNFPT :	49%
Autres organismes :	27%
Frais de déplacement :	24%

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

Protection sociale complémentaire

- ➔ 18 % participent financièrement à la complémentaire santé de leurs agents et 25 % participent à la complémentaire prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	17 630 €	14 314 €
Montant médian des participations	311 €	540 €
Montant moyen par bénéficiaire	284 €	128 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie

Catégorie A	102 €
Catégorie B	71 €
Catégorie C	243 €

➔ Action sociale

- ⇒ 13 % des Établissements publics de moins de 20 agents versent une **subvention à un comité d'œuvres sociales**
- ⇒ 5 % servent des **prestations directement** à leurs agents (restauration, vacances, ...)

Conditions de travail

➔ En moyenne, 8,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 8,4 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)	2,12%	1,86%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	2,44%	2,31%

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

➔ 8 accidents du travail déclarés en 2015

En moyenne :

- ⇒ 1,8 accident du travail pour 100 agents
- ⇒ 0,08 accident par collectivité
- ⇒ 24 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 1 % des collectivités de cette strate

- ⇒ 8 % emploi au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 100 % sont fonctionnaires
- ⇒ 78 % sont en catégorie C
- ⇒ 6 % des Établissements publics de moins de 20 agents ont engagé des dépenses en matière de handicap, soit 13 069 € en moyenne* par
- ⇒ 4 agents reconnus travailleurs handicapés recrutés 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 à 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 Établissements publics de moins de 20 agents

Date de publication : Janvier 2017

➔ Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

25 % des Établissements publics de moins de 20 agents ont désigné au moins un assistant de prévention

FORMATION

7 % des Établissements publics de moins de 20 agents ont été concernées par des formations liées à la prévention (habilitations, secourisme du travail), soit 13 jours

DÉPENSES

4 % des Établissements publics de moins de 20 agents ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 26 423 €

Montant médian* : 1 721 €

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

Relations sociales

Jours de grève

3 % des Établissements publics de moins de 20 agents concernées par des jours de grève en 2015
8 jours de grève recensés en 2015
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