

*VILLE DE HOENHEIM*



**RAPPORT SUR**

**LES ORIENTATIONS**

**BUDGETAIRES**

**2019**

Pour mener à bien tous les projets, un temps de réflexion est nécessaire. Aussi, le législateur impose-t-il aux communes de plus de 3500 habitants d'organiser un débat d'orientation budgétaire, première étape du cycle budgétaire annuel.

### **Un débat obligatoire**

La tenue du débat d'orientation est obligatoire dans les communes de plus de 3500 habitants (Article L.2312-1 du Code général des collectivités territoriales, modifié par la loi N°2015-991 du 7 août 2015 – art 107). Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique.

Une délibération sur le budget non précédée de ce débat est entachée d'illégalité et peut entraîner l'annulation du budget. Le débat doit avoir lieu dans les deux mois précédant l'examen du budget primitif et ne peut pas être organisé au cours de la même séance que celui-ci.

Un rapport sur les orientations budgétaires doit être adressé aux conseillers municipaux au moins 5 jours avant la réunion du conseil. Il doit comporter les informations suivantes:

1° Les orientations budgétaires envisagées par la commune portant sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes, en fonctionnement comme en investissement. Sont notamment précisées les hypothèses d'évolution retenues pour construire le projet de budget, notamment en matière de concours financiers, de fiscalité, de tarification, de subventions ainsi que les principales évolutions relatives aux relations financières entre la commune et l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont elle est membre.

2° La présentation des engagements pluriannuels, notamment les orientations envisagées en matière de programmation d'investissement comportant une prévision des dépenses et des recettes. Le rapport présente, le cas échéant, les orientations en matière d'autorisation de programme.

3° Des informations relatives à la structure et la gestion de l'encours de dette contractée et les perspectives pour le projet de budget. Elles présentent notamment le profil de l'encours de dette que vise la collectivité pour la fin de l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Les orientations visées aux 1°, 2° et 3° devront permettre d'évaluer l'évolution prévisionnelle du niveau d'épargne brute, d'épargne nette et de l'endettement à la fin de l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport comporte, en plus, au titre de l'exercice en cours, ou, le cas échéant, du dernier exercice connu, les informations relatives:

- à la structure des effectifs;
- aux dépenses de personnel comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature;
- à la durée effective du travail dans la commune.

Il présente en outre l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Dans un délai de quinze jours, le rapport doit être transmis au représentant de l'Etat dans le département et au président de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre. Il fait également l'objet d'une publication.

## **Les objectifs du débat d'orientation budgétaire (D.O.B.)**

Il donne aux membres du conseil municipal la possibilité de s'exprimer sur la stratégie financière de la collectivité et sur les axes majeurs de sa politique générale. Par conséquent, il est dans la logique d'un tel débat de permettre à l'assemblée délibérante :

- d'être informée sur l'état de la situation financière de la collectivité, telle qu'elle résulte de l'évolution passée ;

- d'être informée des principales contraintes, internes à la commune et externes à elle, qui pèsent sur la préparation du budget ;

- de discuter des priorités qui détermineront le contenu des dépenses et le niveau des recettes qui seront affichées dans le budget primitif, et qui constituent donc les orientations budgétaires.

Nous examinerons les aspects suivants :

- des données sur le contexte économique et financier,
- une analyse de la situation financière propre de la collectivité,
- les perspectives pour l'année à venir, avec des éléments de prévision pluriannuelle des investissements.

# **A. L'environnement économique et financier général**

## **1. Conjoncture économique**

### *a) Produit intérieur brut :*

Après une année 2017 de forte croissance (+2,3%), l'économie française devrait croître d'environ 1,7% en 2018 selon l'INSEE et rester au même niveau en 2019. La consommation des ménages, qui a un impact fort sur la variation du PIB, devrait ralentir en 2018.

### *b) Inflation*

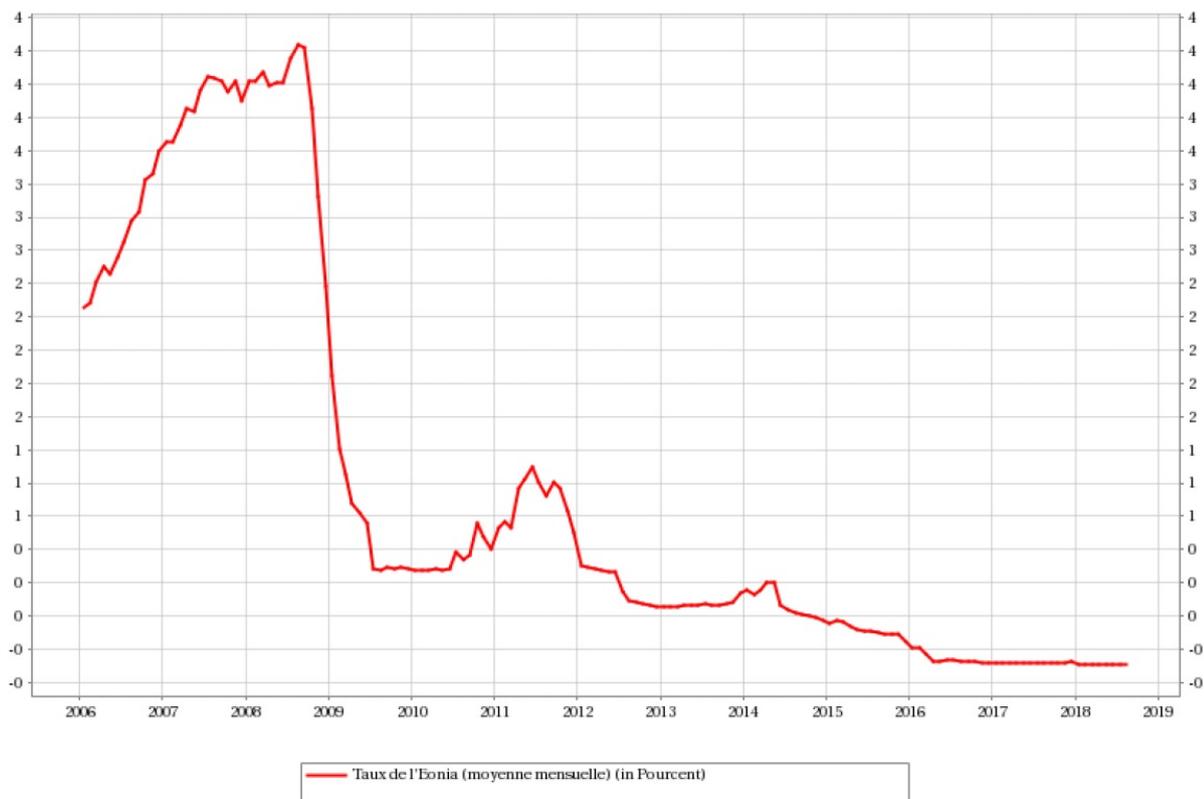
En France, après une inflation faible en 2016 (+1%), la hausse des prix à la consommation devrait s'établir à + 2,1 % en 2018 selon la Banque de France. La hausse des prix pourrait être de 1,7 % en 2019.

## **2. Evolution des taux d'intérêt**

L'Euribor, qui est un des index de révision de nos prêts à taux variables, était resté de façon stable à des taux historiquement bas depuis 2009. Après un léger sursaut en 2011 aux environs de 1,4 %, cet index a baissé de façon très importante en 2012 pour atteindre un plancher à l'été 2014. Ce taux est devenu négatif depuis fin 2014.

Après une baisse début septembre 2014 à 0,05%, la Banque Centrale Européenne (BCE) a fixé son principal taux directeur à 0% le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Sur les prochains mois, l'incertitude est grande, mais la situation économique tend à faire penser que les taux devraient continuer à rester bas (proche de 0) dans les mois qui viennent.



NB : Euro Overnight Index Average (EONIA) : taux calculé par la BCE et diffusé par la FBE (Fédération Bancaire de l'Union Européenne). Il résulte de la moyenne pondérée de toutes les transactions au jour le jour de prêts non garantis réalisées par les banques retenues pour le calcul de l'euribor

### **3. La loi de finances pour 2019 : principales mesures concernant les collectivités locales**

#### **a) Les concours financiers de l'Etat**

Dans un objectif de poursuite de l'effort de maîtrise des dépenses publiques, les concours financiers de l'Etat aux collectivités locales resteront stables.

La Dotation globale de fonctionnement (DGF) ne connaîtrait pas de profondes modifications en 2019.

Le renforcement de la péréquation entre collectivités du bloc communal laisse espérer une légère hausse de la Dotation de solidarité urbaine (DSU).

Un projet de loi spécifique sur les finances locales est au programme du gouvernement pour le 1<sup>er</sup> semestre 2019.

#### **b) Les mesures fiscales**

Les valeurs locatives seront augmentées en 2019 au rythme de l'inflation, soit environ 2%.

Conformément à l'article 5 de la loi de finances pour 2018, un dégrèvement de la taxe d'habitation due au titre de la résidence principale, sous condition de ressources, se mettra progressivement en place (30% en 2018, 65% en 2019 et 100 % en 2020).

Le mécanisme du dégrèvement garantit la compensation intégrale des recettes des communes et des intercommunalités. L'évolution des valeurs locatives sera prise en compte au fil des années pour le calcul du dégrèvement, mais les taux et abattements resteront ceux de 2017. En théorie, les collectivités conservent bien un pouvoir de taux. Y avoir recours reviendrait toutefois à réimposer les bénéficiaires du dégrèvement.

#### **c) Les autres dispositions**

Le point d'indice permettant le calcul du traitement des agents de la fonction publique restera gelé en 2019.

## **B. L'état des finances municipales à Hoenheim en 2018**

### **1. Situation financière globale**

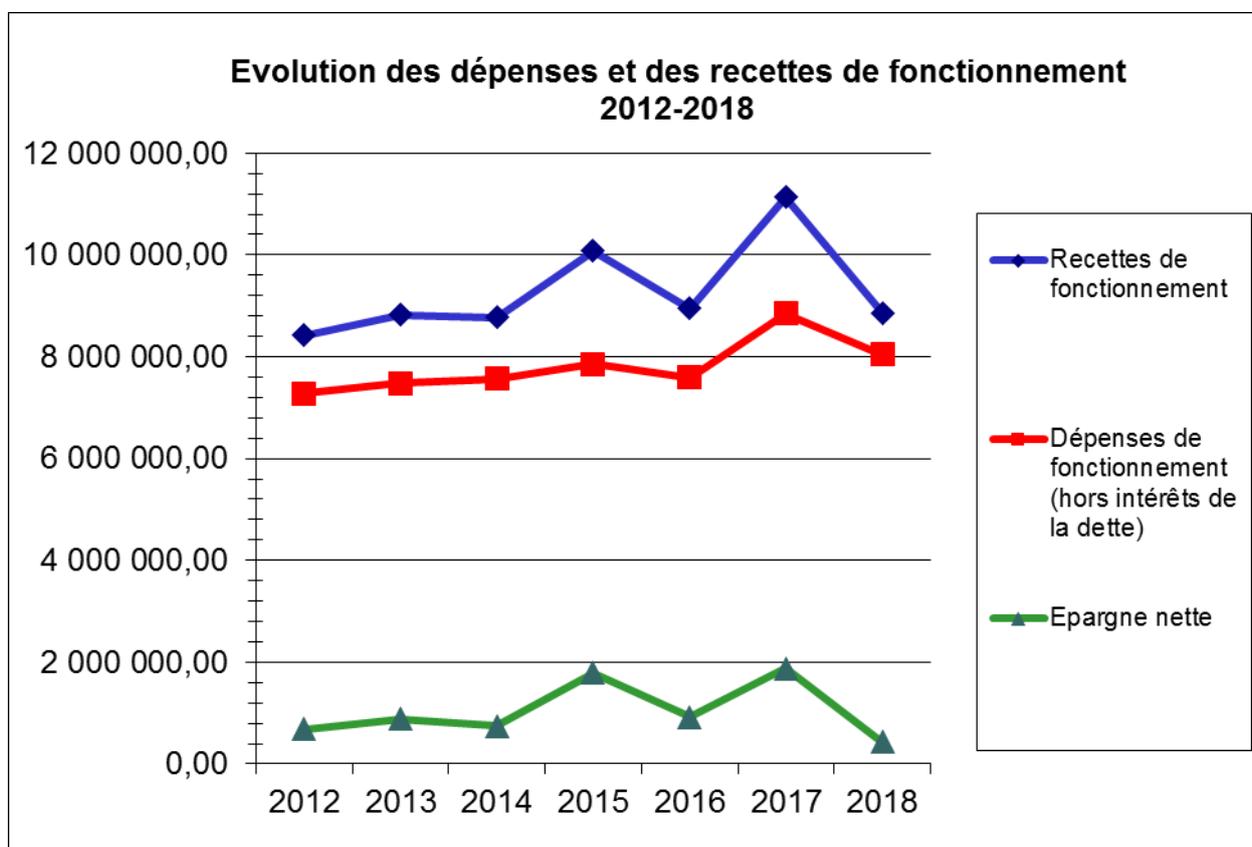
En 2017, Hoenheim était la 11<sup>e</sup> commune de l'Eurométropole (sur 33) pour la faiblesse du produit des 3 taxes directes locales. Son potentiel fiscal reste traditionnellement faible. Les finances communales sont, par conséquent, très sensibles aux apports extérieurs (dotations, subventions).

D'un autre côté, Hoenheim était en 2017 parmi les communes les moins endettées de l'Eurométropole, avec 232 € de dette par habitant, à un niveau bien en dessous de la moyenne nationale (954 €/habitant en 2015). L'endettement au 1<sup>er</sup> janvier 2018 était de 200 €/par habitant.

Avec un niveau d'investissement en hausse du double par rapport à 2017 (à environ 4 millions d'euro), l'année 2018 est exceptionnelle. Plusieurs projets importants sont en voie d'achèvement. Les investissements sont concentrés sur les trois autorisations de programme en cours (école maternelle du centre et école de musique / vestiaires et club-house du stade omnisports / rénovation du groupe scolaire « Bouchesèche »). Divers travaux de rénovation

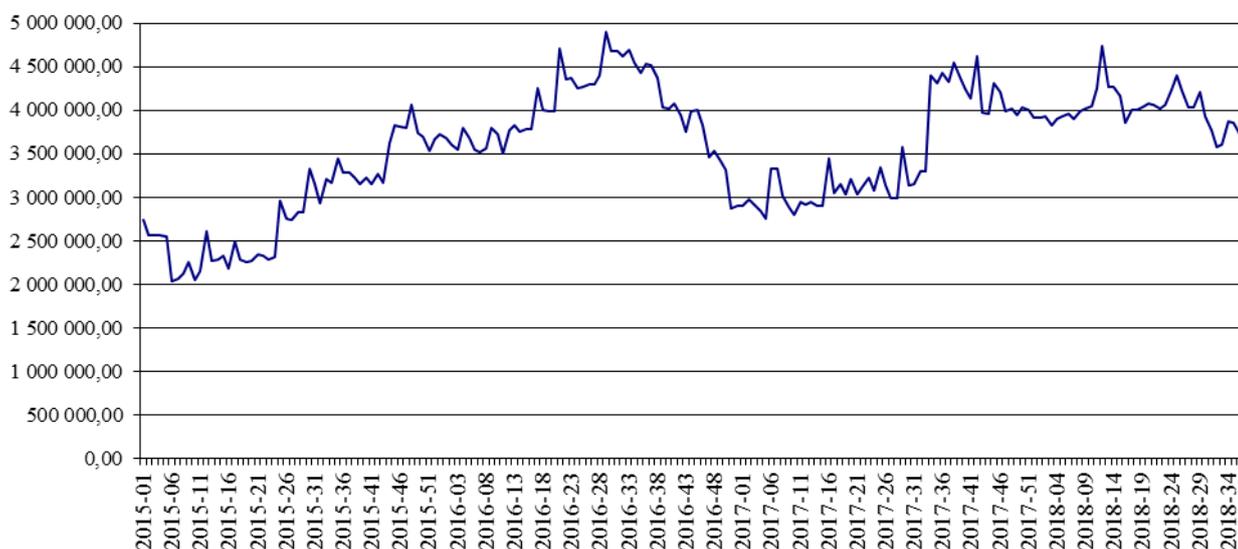
(gymnase du centre, salle des sports, halte-garderie), d'éclairage public, ainsi que des achats de matériels viennent compléter le programme 2018.

Contrairement à l'année précédente, l'année 2018 n'a pas connu de recettes exceptionnelles importantes. Cela a pour conséquence une diminution de l'excédent de fonctionnement prévisionnel par rapport à 2017.



## 2. Gestion de trésorerie

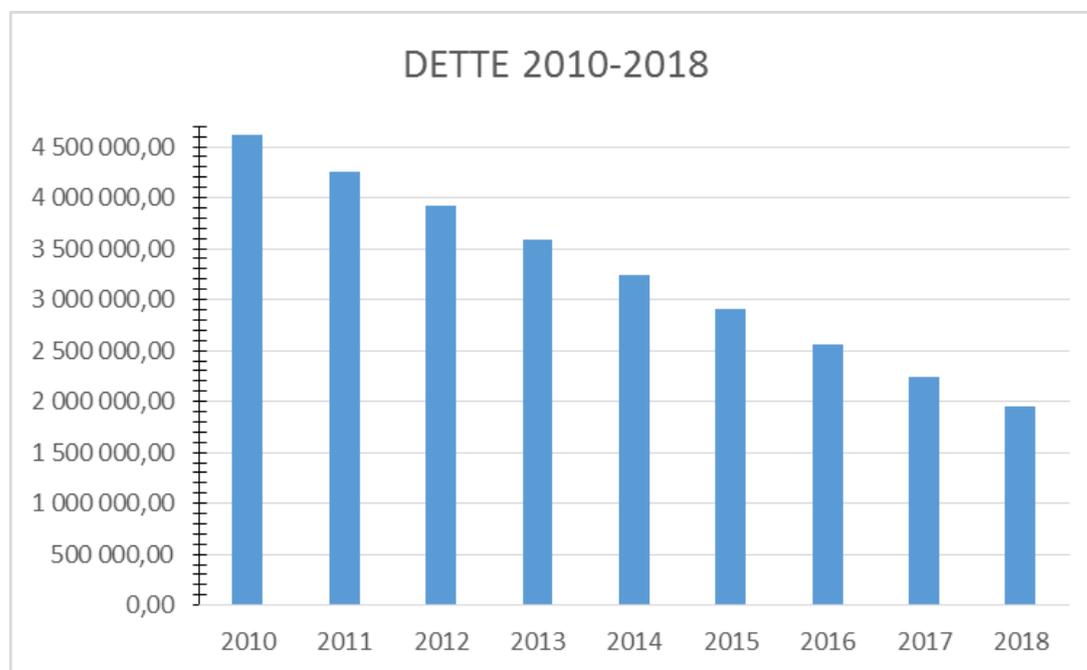
Il n'a pas été utile de mettre en place une ligne de trésorerie en 2018. La trésorerie est suffisante pour supporter les dépenses de fonctionnement et d'investissement.



### 3. Gestion de la dette

Le dernier emprunt ayant été contracté en 2011, la commune de Hoenheim est dans une phase de désendettement continu. Tous contrats confondus, le capital restant dû à la fin 2018 s'élèvera à un peu moins de 2 millions d'euros.

Les emprunts sont de type A1 selon la classification Gissler, c'est-à-dire des produits financiers basiques, et comprennent deux prêts à taux fixe, un prêt à taux variable basé sur l'EURIBOR.



### 4. Le personnel communal

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le personnel communal se compose de 139 agents (90 à temps complet et 49 à temps non complet), dont 3 emplois fonctionnels (DGS, DGA, DST) et une collaboratrice de cabinet du maire, représentant 119,58 « équivalent temps plein ». 76% du personnel est composé d'agents titulaires.

Le personnel communal est ventilé comme suit :

- Filière administrative : 28 postes
- Filière technique : 35 postes
- Filière sociale : 38 postes
- Filière médico-sociale : 2 postes
- Filière culturelle : 16 postes
- Filière animation : 20 postes

Le temps de travail maximum est de 35 heures par semaine. Fin 2017, 2 agents bénéficient d'un logement de fonction.

Variation des effectifs et frais de personnel

Année	Effectifs (ETP)	Frais de personnel en euros (chapitre 012)
2015	116,95	4 522 526,56
2016	113,68	4 428 875,77
2017	119,58	4 468 898,58

Pour l'année 2017, les dépenses de personnel se sont élevées à 4 468 898,58 €, soit 61,2% des dépenses réelles de fonctionnement.

Ce montant se répartit comme suit :

- Traitements indiciaires : 1 975 411 €
- Traitements autres qu'indiciaires et indemnités rattachées : 577 913 €
- Régime indemnitaire : 470 825 €
- Autres indemnités (SFT, Indemnité de résidence) : 37 804 €
- Nouvelles bonifications indiciaires : 17 742 €
- Heures supplémentaires et astreintes : 58 552 €
- Avantages en nature : 6 620 €
- Autres frais divers (cotisations, formation, assurance statutaires, etc) : 1 333 647 €

Si le ratio dépenses de personnel / dépenses réelles de fonctionnement est supérieur à la moyenne de la strate (commune de 10 000 à 20 000 habitants), ce dernier est la conséquence de l'absence de délégations de service contractées par la commune, au profit d'une gestion exclusive en régie des compétences déléguées par de nombreuses collectivités que sont par exemple la petite enfance (halte-garderie, crèche collective) ou le périscolaire (garderies, restauration scolaire).

Bien que difficilement comparables aux autres communes de notre taille, compte tenu de notre adhésion à l'Eurométropole de Strasbourg et donc des diverses compétences exercées par cette dernière, nos effectifs en matière de personnel (139 agents pour 119,58 ETP) restent très inférieurs à la moyenne nationale de la strate qui s'élève à 275 agents (chiffre de la DGCL au 31/12/2012).

S'agissant de la gestion prévisionnelle des effectifs, le non-remplacement de certains départs à la retraite permettra de contenir la hausse des frais de personnel dans les années à venir.

Vous trouverez, en annexe de ce rapport, le tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2018, ainsi que le dernier bilan social.

## **5. Evolution prévisionnelle de la section de fonctionnement**

### **a) Les recettes de fonctionnement**

#### **- Les produits du domaine et des services**

Ces recettes proviennent essentiellement des structures Petite enfance et périscolaires et devraient être stables en 2018.

#### **- Les impôts et taxes**

Le produit des impôts et taxes (qui représentent près des 2/3 des recettes de fonctionnement) est en hausse en 2018, grâce à la revalorisation des bases et l'intégration de nouveaux logements.

La dotation de l'Eurométropole de Strasbourg est en baisse de 3% par rapport à celle de 2017.

Les recettes liées à la taxe additionnelle aux droits de mutation est en forte augmentation en 2018.

#### **- Les dotations et participations**

La dotation globale de fonctionnement (DGF) est stable, alors que la dotation nationale de péréquation (DNP) et la dotation de solidarité urbaine (DSU) augmentent d'environ 4%.

Le chapitre budgétaire reste stable en 2018.

#### **- Recettes exceptionnelles**

Il n'y a pas de recettes exceptionnelles significatives en 2018.

## b) Les dépenses de fonctionnement

### - Les charges à caractère général

Les charges à caractère général devraient être en légère augmentation en 2018 par rapport à 2017.

### - Les dépenses de personnel

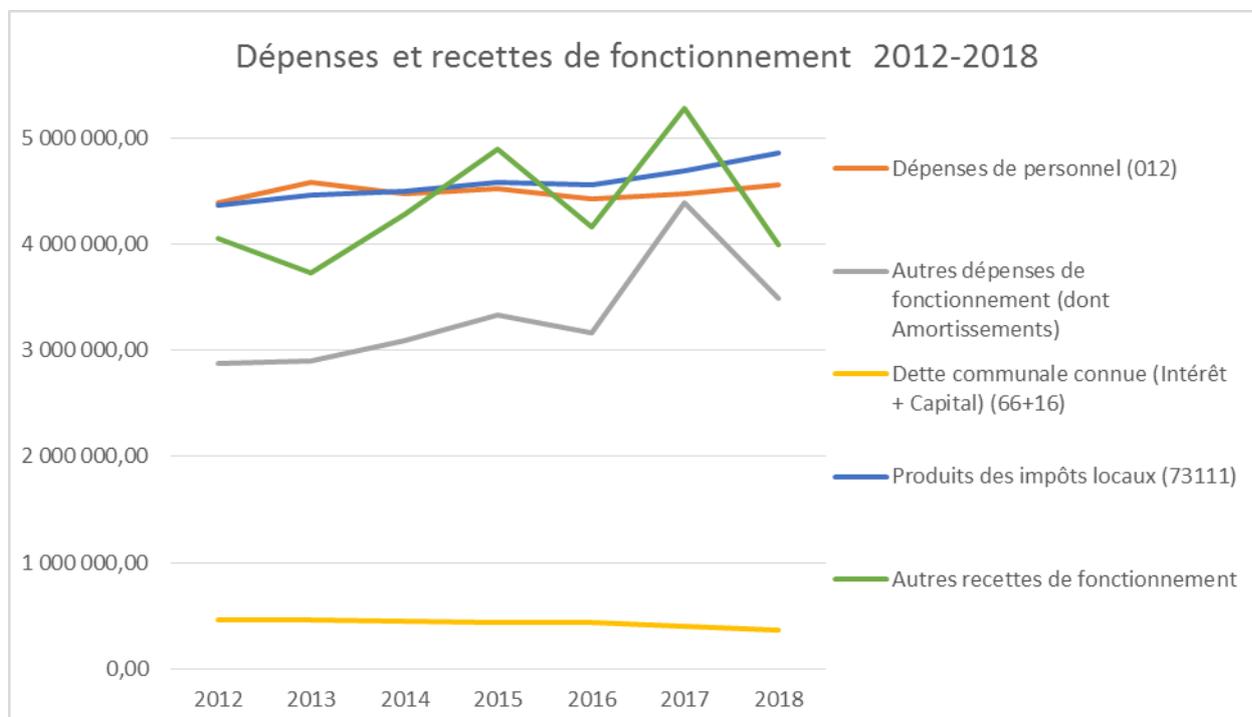
Les dépenses de personnel, premier poste de dépenses de fonctionnement, devraient augmenter d'environ 2% par rapport à 2017. Les départs de personnel (retraite, mutation, etc) ont compensé en partie la hausse des frais de personnel liée au glissement vieillesse technicité (GVT) et la réforme du régime indemnitaire en 2018.

### - Les charges financières

Les sommes issues des intérêts des emprunts continuent de baisser en 2018, passant à environ 70 000 €

### - Les autres dépenses

Les subventions versées par la ville augmentent en raison des compensations versées pour les loyers des associations et d'une subvention exceptionnelle pour la rénovation de l'orgue de l'église Saint Joseph.



## **6. Evolution de la section d'investissement**

### **a) Les recettes d'investissement**

#### **Le FCTVA et les taxes d'urbanisme**

Les dépenses d'investissement de 2017 étant en baisse par rapport à 2016, le Fonds de Compensation de la TVA (FCTVA) connaît une diminution, à un peu moins de 300 000 €. La Taxe Locale d'Équipement (TLE) et la Taxe d'Aménagement (TA) sont également en baisse après une année 2017 exceptionnellement élevée.

#### **Les subventions d'investissement reçues**

Les subventions d'équipement reçues en 2018 s'élèvent à près de 50 000 € au titre des mises aux normes d'accessibilité handicapés et des travaux d'aménagement des vestiaires du stade.

#### **L'appel à l'emprunt**

L'appel à l'emprunt ne sera pas nécessaire en 2018.

### **b) Les dépenses d'investissement**

#### **L'amortissement des emprunts**

En 2018, la ville de Hoenheim aura remboursé environ 300 000 € de capital au titre des emprunts contractés.

#### **Les études, acquisitions et travaux**

Ces dépenses devraient atteindre environ 4 millions d'euros en 2018.

Parmi les grandes dépenses d'investissement en 2018, on peut noter, entre autres : les travaux d'extension-rénovation de l'école maternelle du centre, la rénovation de l'école élémentaire Bouchesèche, les travaux de construction des vestiaires et du club-house du stade omnisports, ou encore la rénovation du revêtement de sol au gymnase du centre.

## **C. Orientations budgétaires**

Les hypothèses d'évolution de la section de fonctionnement pour les quatre prochaines années reposent sur plusieurs postulats :

- L'augmentation stable des recettes liées aux trois taxes locales (TH, TF, TFNB),
- Le non recours à l'emprunt,
- La stabilisation des dotations de l'Etat,
- Le maintien des autres recettes de fonctionnement à leur niveau actuel,
- Le non-remplacement suite à certains départs à la retraite,
- La maîtrise des autres dépenses, ainsi qu'une inflation modérée.

Ces prévisions permettent d'en déduire un maintien de l'épargne nette au niveau actuel.

## **1. Les dépenses de fonctionnement en 2019**

### - Les charges à caractère général

L'objectif de maîtrise des charges courantes sera poursuivi nonobstant les faibles marges de manœuvre : la recherche d'économies, à qualité de service constant, sera néanmoins visée. De grands postes de dépenses sont de plus en plus difficilement compressibles. Les dépenses en matière d'énergies restent soumises aux variations des marchés, orientés à la hausse, et aux décisions gouvernementales. Les opportunités d'externalisation de services seront examinées au cas par cas sur un plan économique mais aussi social.

### - Les dépenses de personnel

Ces dépenses seront soumises à un objectif de stabilité en 2019, nonobstant le Glissement vieillesse technicité (GVT) et le peu de départs à la retraite prévus cette année.

### - Les charges financières

Elles continueront à baisser d'une façon régulière en 2019.

### - Les autres dépenses

L'enveloppe allouée aux subventions devrait diminuer en 2019, après une année 2018 marquée par la subvention exceptionnelle pour la rénovation de l'orgue de l'église Saint Joseph.

## **2. Les recettes de fonctionnement en 2019**

### - Les impôts et taxes

La revalorisation des taux d'imposition (TH, TFB, TFNB) n'est pas prévue en 2019 et la hausse des valeurs locatives devrait suivre l'évolution de l'inflation. La réforme de la taxe d'habitation devrait avoir une incidence relativement faible sur le montant de ces recettes.

Le produit des taxes additionnelles de droits de mutation devrait diminuer par rapport à 2018.

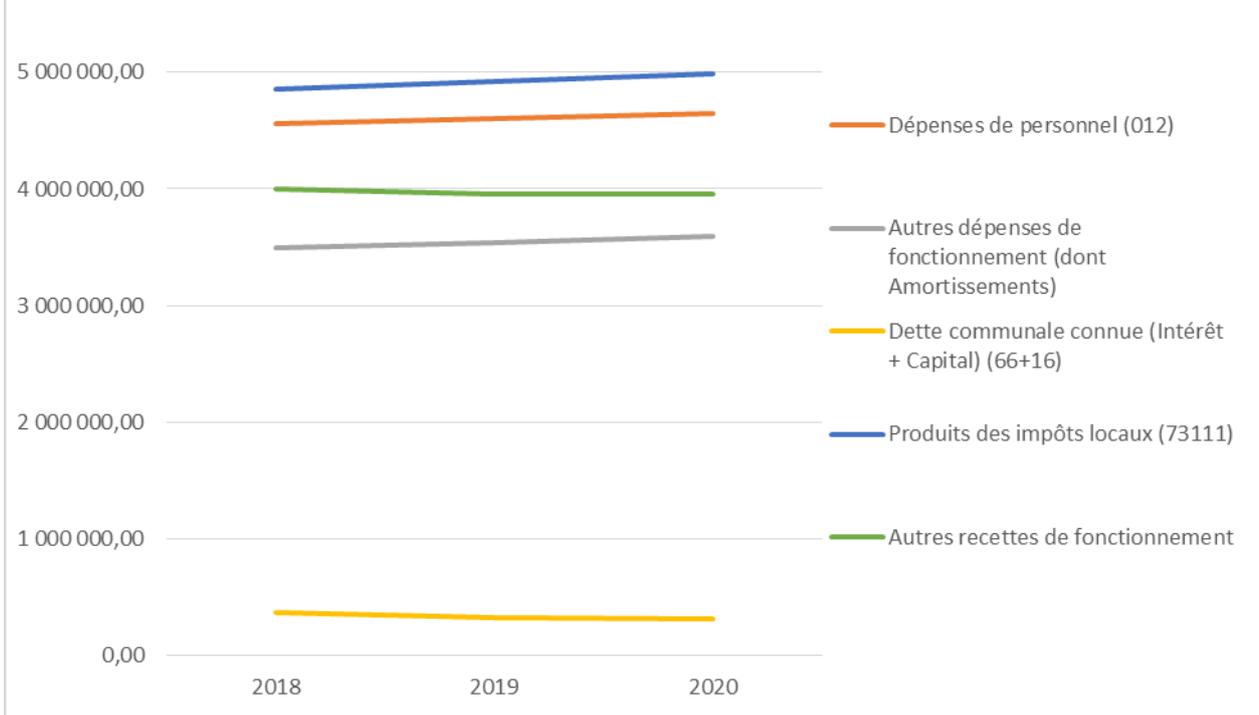
### - Les dotations et participations

Les dotations de l'Etat devraient être stables en 2019 par rapport à 2018.

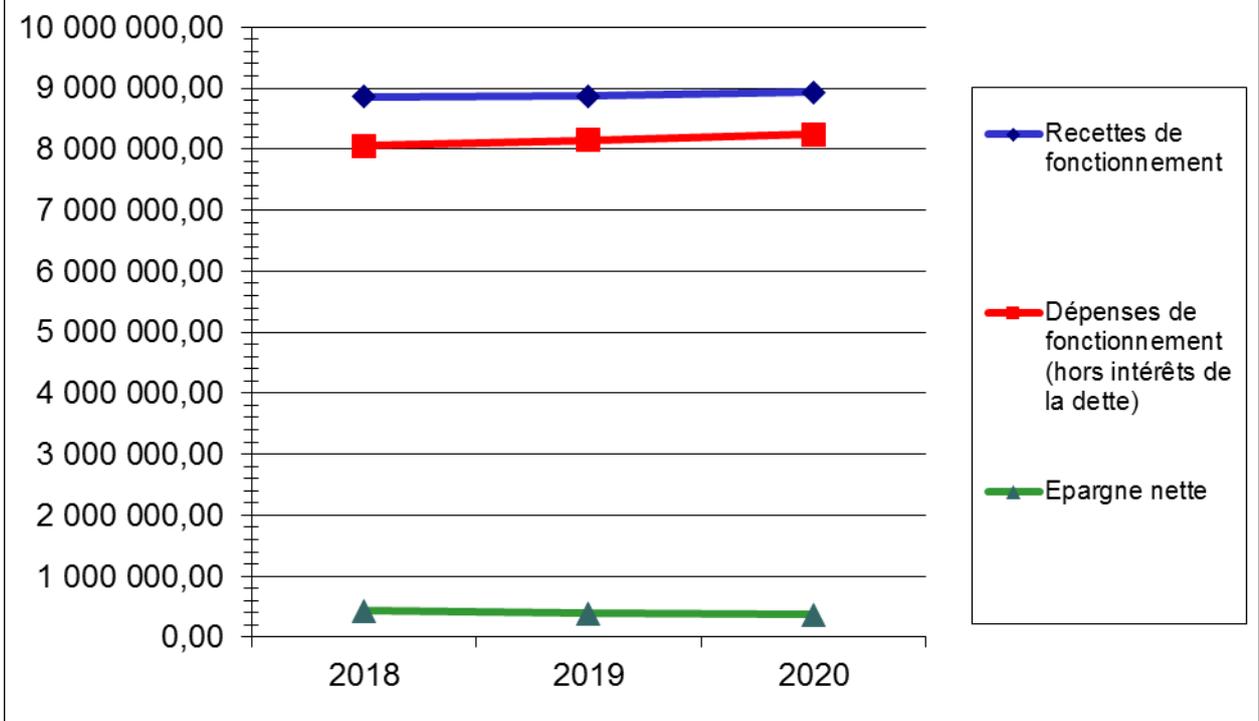
### - Les autres recettes

Les tarifs municipaux augmenteront au rythme de l'inflation. Aucune recette exceptionnelle n'est prévue.

### Dépenses et recettes de fonctionnement 2018-2020



### Evolution des dépenses et des recettes de fonctionnement 2018-2020



### **3. Le programme d'investissement pour 2019**

Après une année 2018 qui aura été la plus importante financièrement en matière de dépenses d'investissement du mandat, l'année 2019 sera marquée par la fin de plusieurs chantiers pluriannuels.

De grands travaux, dont les autorisations de programme sont déjà votées, seront achevés, à savoir :

- La rénovation et l'extension de l'école maternelle du centre, suite au concours d'architectes lancé en 2015,
- La création d'une maison de la musique au 25 rue des voyageurs,
- La création d'un club-house et de vestiaires au stade omnisport.

Le lancement du projet de rénovation du centre socioculturel, la mise aux normes de nos bâtiments au regard de l'accessibilité des personnes handicapées, ainsi que divers aménagements à l'ancien cimetière et sur le terrain acquis rue Ring, représenteront également des dépenses importantes.

A cela s'ajouteront des crédits pour l'acquisition de matériels divers pour les écoles et les services municipaux, différents travaux incontournables de gros entretien du patrimoine communal, ainsi que quelques reports de travaux en cours votés en 2018 et le remboursement en capital des emprunts antérieurs.

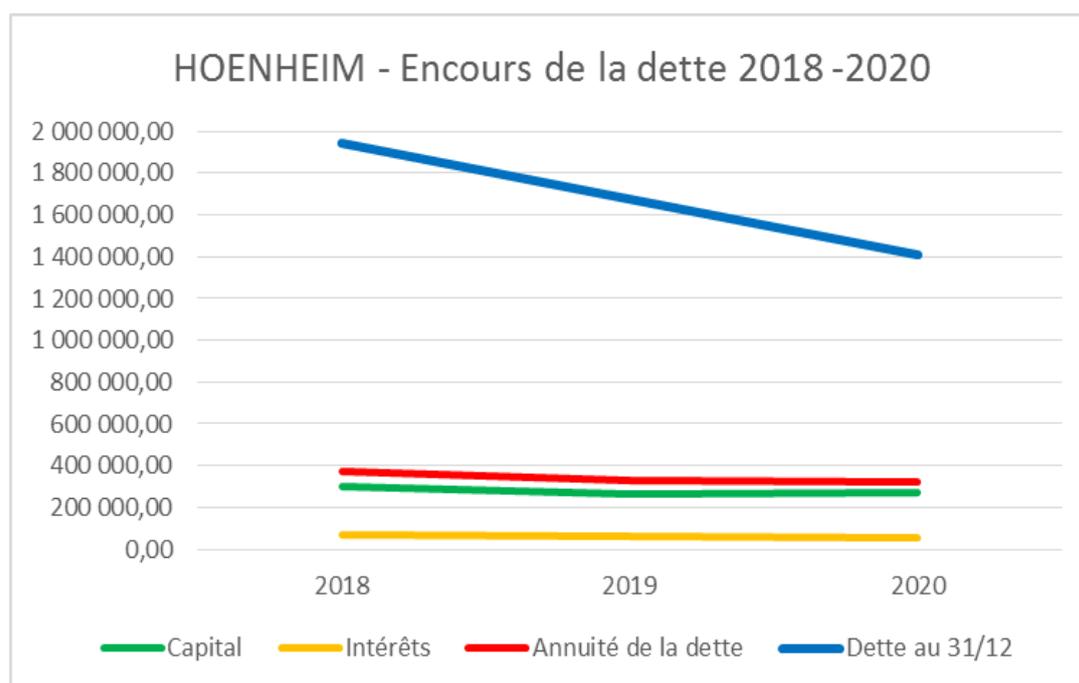
### **4. Le financement des investissements 2019**

En 2019, une part importante du financement des investissements pourra être assurée par l'autofinancement. Un emprunt ne devrait pas être nécessaire afin de compléter ce financement.

De plus, le FCTVA sera en hausse, puisque les dépenses d'investissement 2018 auront été très importantes.

Enfin, des subventions d'investissement sont possibles de la part de nos partenaires financiers selon le type de dépenses qui seront réalisées.

### **5. Prévision d'évolution de la dette**



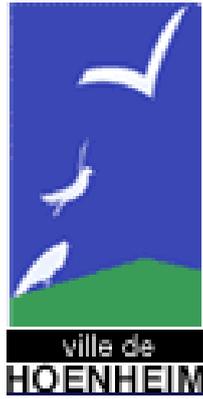
**TABLEAU DES EFFECTIFS 2018 - VILLE**

GRADE	Catégorie	EMPLOIS							INDICE BRUT		
		existant	créés	suppr.	TOTAL pour 2017	créés	suppr.	Occupés au 01/01/2018		Mini	Maxi
		2017				2018		Titulaire	Contractuel		
<b>Filière territoriale Emploi fonctionnel</b>		4	0	0	4	0	0	3	1		
Directeur Général des Services	Fonct.	1			1			1	0	624	990
Directeur Général des Services Adjoint	Fonct.	1			1			1	0	560	906
Directeur des Services Techniques	Fonct.	1			1			1	0	456	906
Collaborateur de cabinet	Fonct.	1			1			0	1	-	-
<b>Filière territoriale Administrative</b>		25	5	3	27	0	0	24	0		
Attaché principal	A	1			1			1	0	579	979
Attaché	A	2	1		3			3	0	434	810
Rédacteur principal 1e cl.	B	3		1	2			2	0	442	701
Rédacteur	B	2		1	1			1	0	366	591
Adjoint administratif principal 1e cl.	C	9			9			9	0	374	548
Adjoint administratif principal 2e cl.	C	4	3		7			6	0	351	479
Adjoint administratif 1e cl.	C	1		1	0			0	0		
Adjoint administratif territorial	C	3	1		4			2	0	347	407
<b>Filière territoriale Animation</b>		19	7	4	22	0	0	20	0		
Animateur principal de 1e cl.	B	1			1			1	0	442	701
Animateur	B	1			1			1	0	366	591
Adjoint d'animation principal 2e cl.	C	1	4		5			5	0	351	479
Adjoint d'animation 1e cl.	C	4		4	0			0	0		
Adjoint d'animation territorial	C	12	3		15			13	0	347	407
<b>Filière territoriale Culturelle</b>		19	0	2	17	0	0	3	13		
Directeur d'établissement d'éns. art. 2e cat.	A	1			1			0	1	577	999
Assist. d'éns. artistique principal 1e cl.	B	3		1	2			2	0	442	701
Assist. d'éns. artistique principal 2e cl.	B	15		1	14			1	12	377	631
<b>Filière territoriale Sociale</b>		24	8	7	25	0	0	24	1		
Puéricultrice hors cl.	A	1			1			1	0	499	779
Educateur principal jeunes enfants	B	1	2		3			3	0	452	701
Educateur de jeunes enfants	B	2		2	0			0	0	377	631
Auxiliaire de puériculture principal 2e cl.	C	1	1		2			2	0	351	479
Auxiliaire de puériculture 1e cl.	C	1		1	0			0	0		
Agent social principal de 2e cl.	C	0	1		1			1	0	351	479
Agent social territorial	C	9			9			9	0	347	407
ATSEM principal 2e cl.	C	5	4		9			8	1	351	479
ATSEM 1e cl.	C	4		4	0			0	0		
<b>Filière territoriale Technique</b>		43	4	8	39	0	0	32	0		
Ingénieur principal	A	2			2			2	0	603	979
Technicien principal de 1e cl.	B	4		2	2			2	0	442	701
Technicien principal de 2e cl.	B	1		1	0			0	0	377	631
Technicien	B	1		1	0			0	0	366	591
Agent de maîtrise principal	C	3			3			3	0	374	583
Agent de maîtrise	C	0	1		1			0	0	353	549

Adjoint technique principal de 1e cl.	C	2	1		3		3	0	374	548
Adjoint technique principal de 2e cl.	C	9	2	1	10		10	0	351	479
Adjoint technique de 1e cl.	C	1		1	0		0	0		
Adjoint technique territorial	C	20		2	18		12	0	347	407

TOTAL		134	24	24	134	0	0	106	15	
-------	--	-----	----	----	-----	---	---	-----	----	--

<b>Agents de droit privé</b>		26	0	2	24	0	0		18	SMIC
Agent recenseur		2			2				0	
Apprentis		2			2				1	
Emploi d'avenir		2			2				1	
service civique		2			2				0	
Accompagnement dans l'emploi (CAE)		3		1	2				2	
Assistante maternelle		15		1	14				14	



VILLE DE HOENHEIM + CCAS DE HOENHEIM

---

## **BILAN SOCIAL 2015**

COMITE TECHNIQUE

Séance du 16 juin 2016

## SOMMAIRE

### EFFECTIFS GLOBAUX

1. Effectifs
2. Répartition des effectifs par statut
3. Répartition des effectifs par sexe

### EMPLOI

1. Répartition des effectifs par filière et par sexe
2. Pourcentage hommes / femmes pour les principales filières
3. Départs de la collectivité
4. Arrivée dans la collectivité
5. Positions autres qu'en activité
6. Travailleurs handicapés

### PYRAMIDE DES AGES

1. Fonctionnaires
2. Non titulaires

### TEMPS DE TRAVAIL

1. Modalités du temps de travail pour les agents à temps complet
2. Répartition globale temps complet / temps non complet
3. Répartition du temps partiel par sexe
4. Nombre d'agents à temps non complet par filière

### ABSENTEISME

1. Absentéisme en jours
2. Absentéisme moyen fonctionnaires et non titulaires confondus

### REMUNERATIONS ET CHARGES

### HYGIENE ET SECURITE

1. Nombre d'agents concernés par un risque particulier
2. Dépenses en matière de prévention et de sécurité

### FORMATIONS

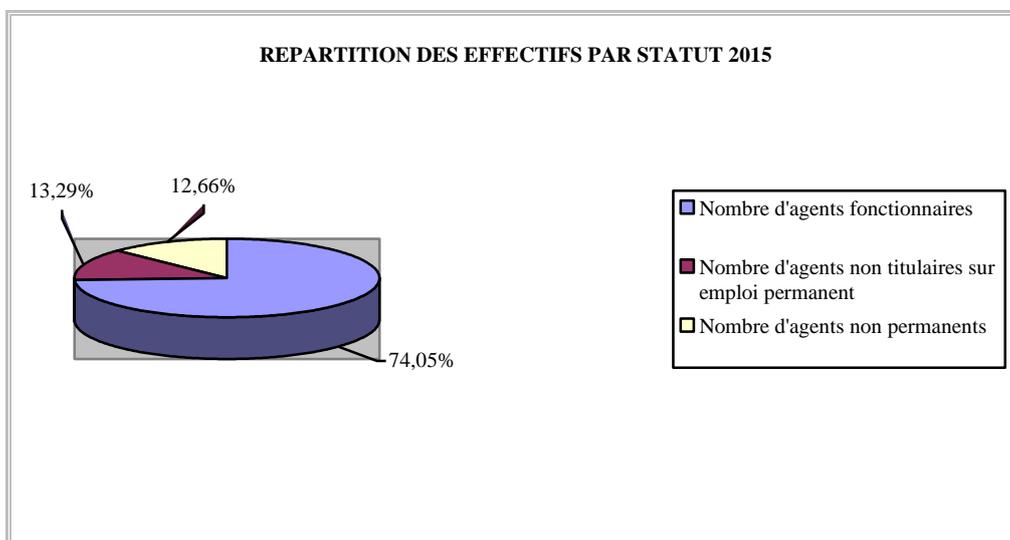
1. Nombre de formations suivies par catégorie et répartition des agents ayant suivi au moins une formation par catégorie
2. Répartition des agents ayant suivi des jours de formation par type de formation
3. Coût global

## EFFECTIFS GLOBAUX

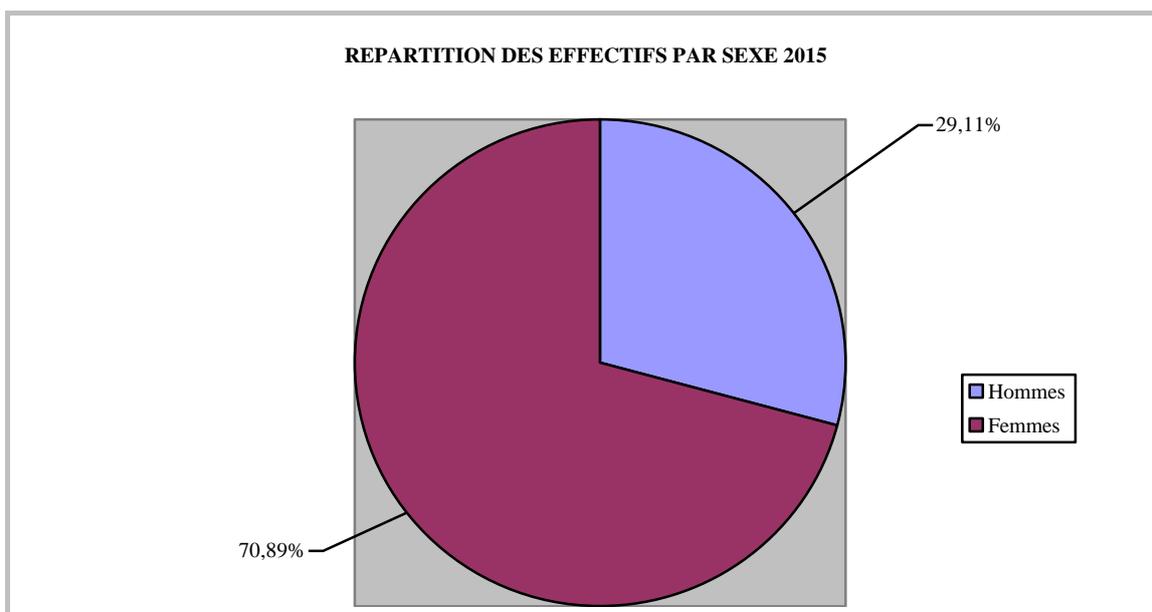
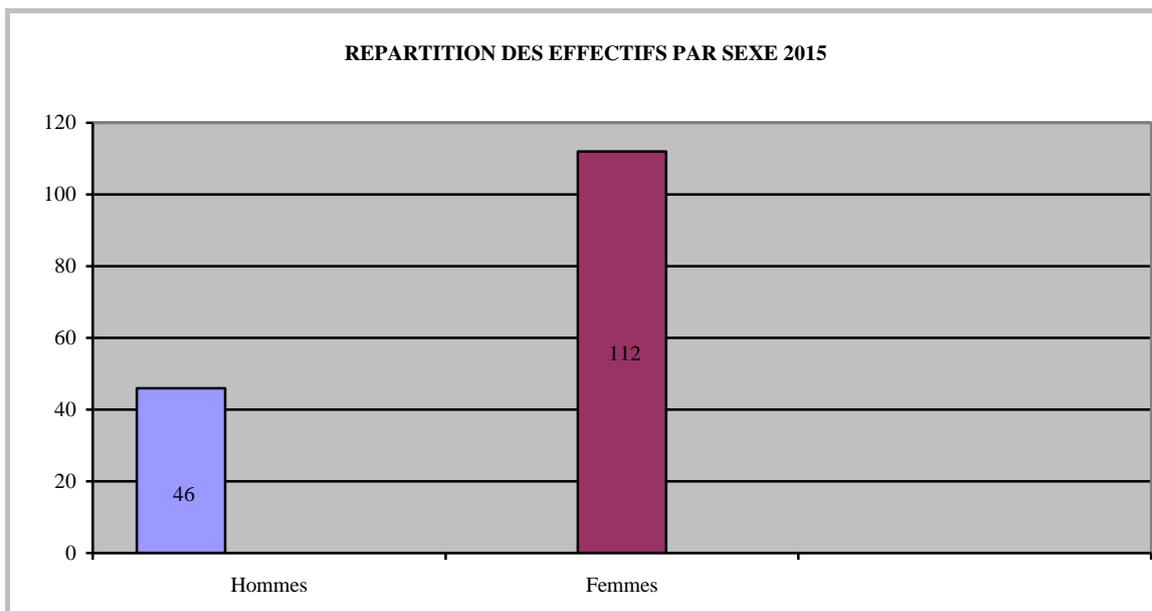
### 1. Effectifs 2015

	Hommes	Femmes	Total	%
Agents fonctionnaires	32	85	117	74,05%
Agents non titulaires sur emploi permanent	13	8	21	13,29%
Agents non permanents	1	19	20	12,66%
Nombre total d'agents	46	112	158	100%
%	29,11%	70,89%	100%	

### 2. Répartition des effectifs par statut en pourcentage



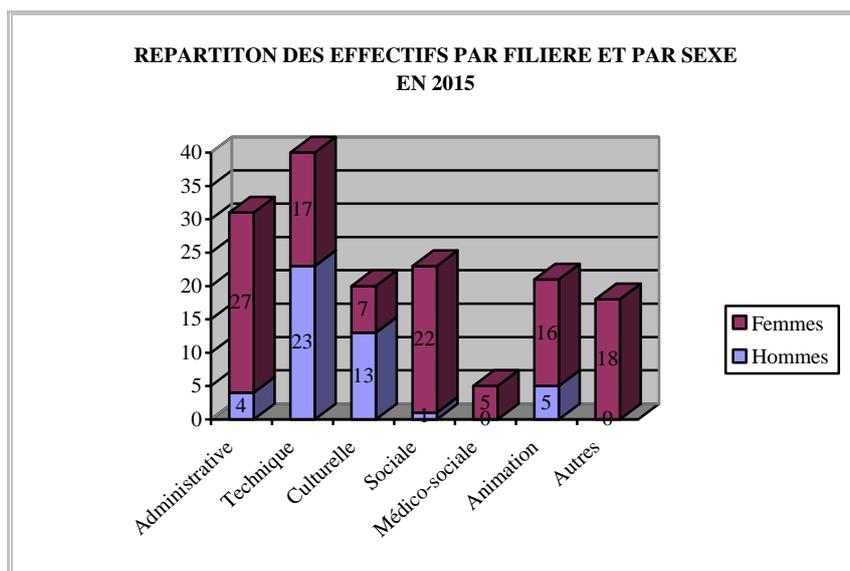
### 3. Répartition des effectifs par sexes



## EMPLOI

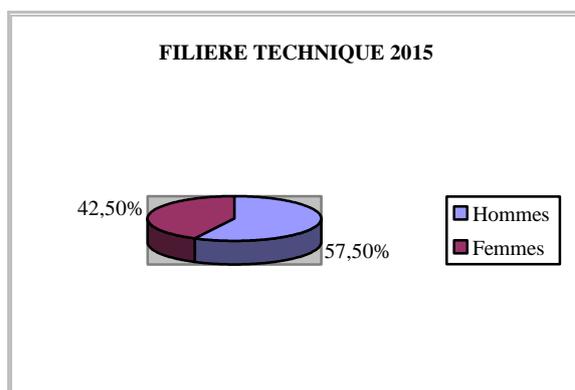
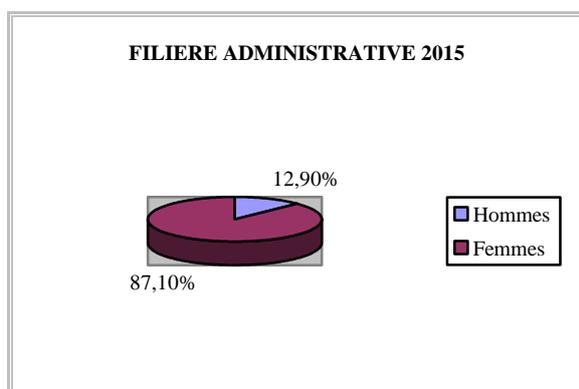
### 1. Répartition des effectifs par filière et par sexe en 2015 :

Filières	Fonctionnaires		Non Titulaires		Total H	Total F
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Administrative	4	24		3	4	27
Technique	22	17	1		23	17
Culturelle		3	13	4	13	7
Sociale	1	20		2	1	22
Médico-Sociale		4		1		5
Animation	5	15		1	5	16
Autres cas				18		18
<b>TOTAL</b>	32	83	14	29	46	112



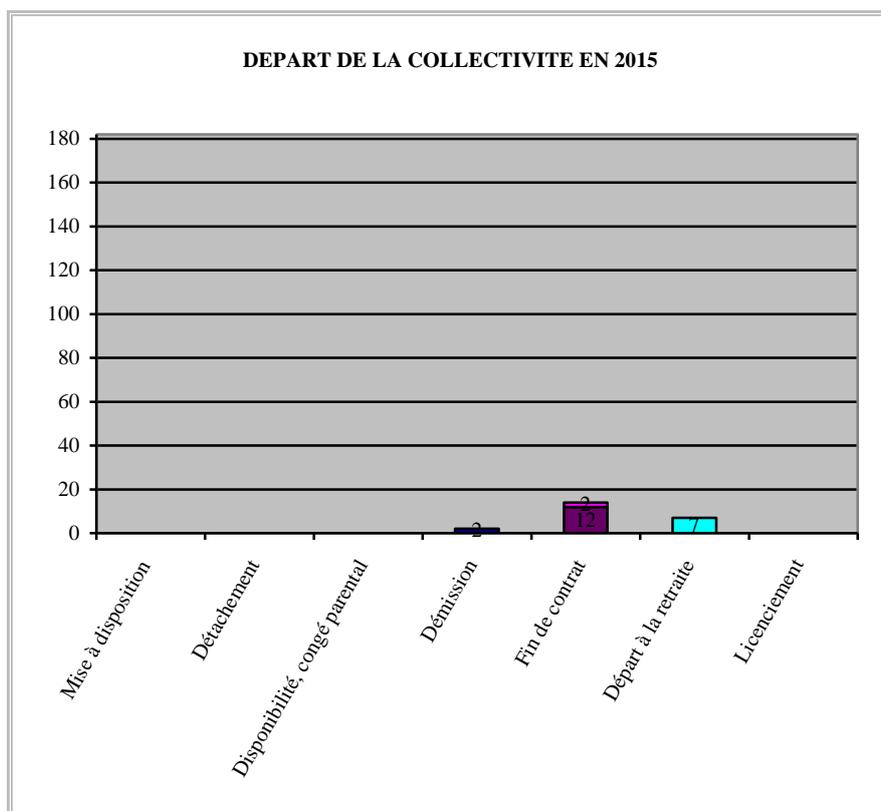
## 2. Pourcentage Hommes / Femmes pour les principales filières en 2015 :

Filières	% Hommes	% Femmes
Administrative	12,90 %	87,10 %
Technique	57,50 %	42,50 %



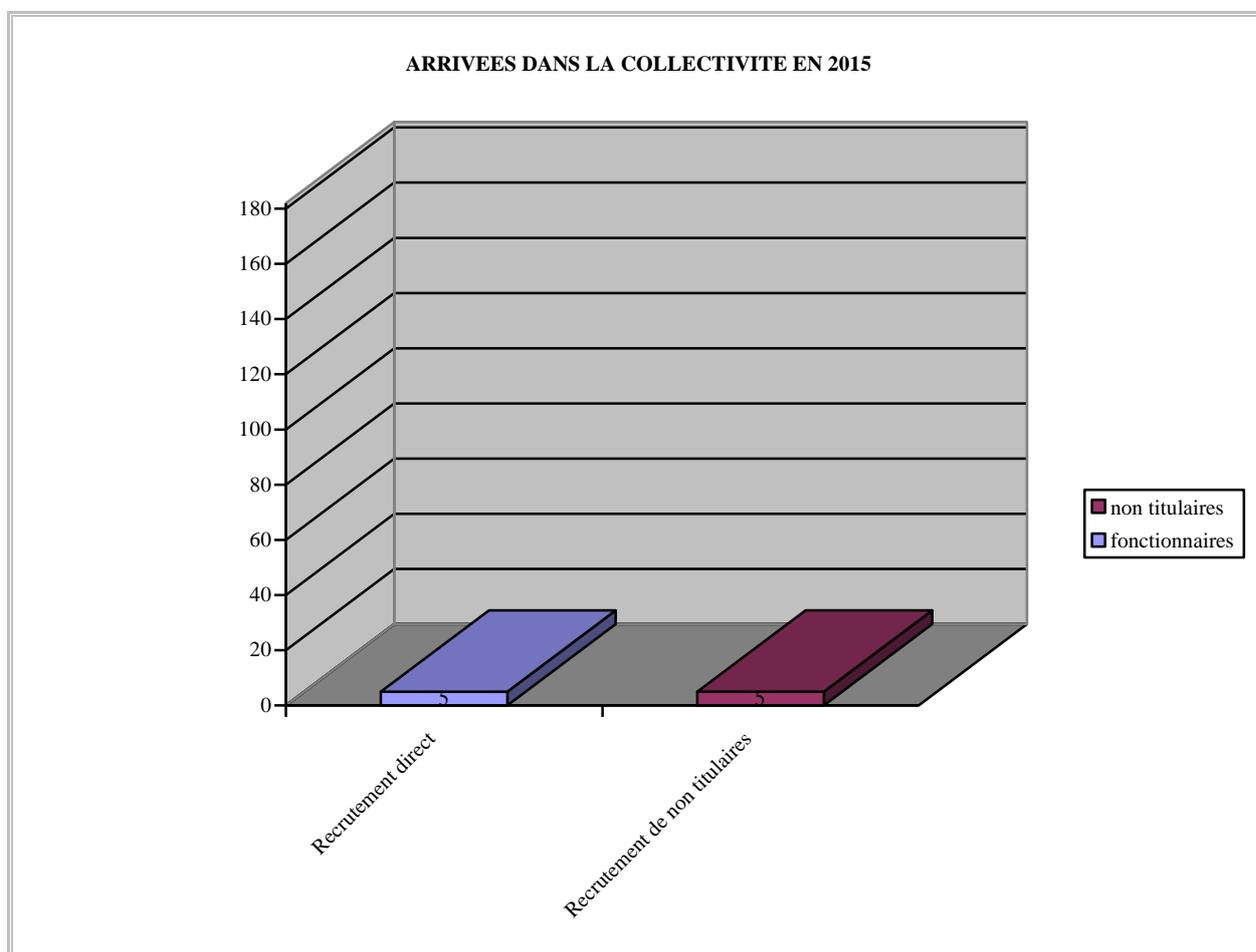
### 3. Départs de la collectivité en 2015 :

	Fonctionnaires	Non titulaires	TOTAL
Mise à disposition			
Détachement			
Disponibilité, congé parental			
Décharge de service			
Congé de formation			
Mutation			
Fin de détachement			
Décharge d'emplois / fonctions			
Démission	1	1	2
Fin de contrat		2	2
Départ en CFA			
Départ à la retraite	7		7
Licenciement			
Décès			
Transfert de compétence			
Autre cas (révocation, ...)			



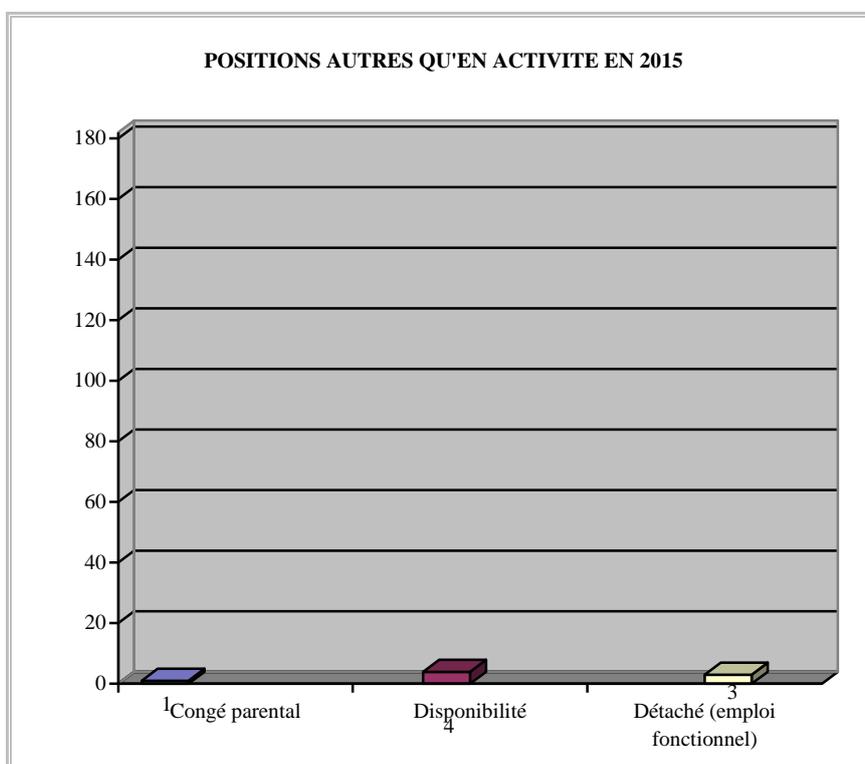
#### 4. Arrivées dans la collectivité en 2015 :

	Fonctionnaires	Non titulaires	TOTAL
Recrutement direct	5	5	10
Concours			
Promotion interne			
Mutation			
Détachement			
Intégration			
Transfert de compétence			
Recrutement non titulaire			



## 5. Positions autres qu'en activité en 2015 :

	Nombre d'agents
Congé parental	1
Disponibilité	4
Hors cadres	
Congé spécial	
Congé de fin d'activité	
Autres positions particulières	
Détaché dans une autre structure	
Détaché au sein de la collectivité (emploi fonctionnel)	3
Mise à disposition dans une autre structure	
Détaché dans la collectivité et appartenant à une autre fonction publique	
Pris en charge par le CDG ou le CNFPT	



## 6. Travailleurs handicapés :

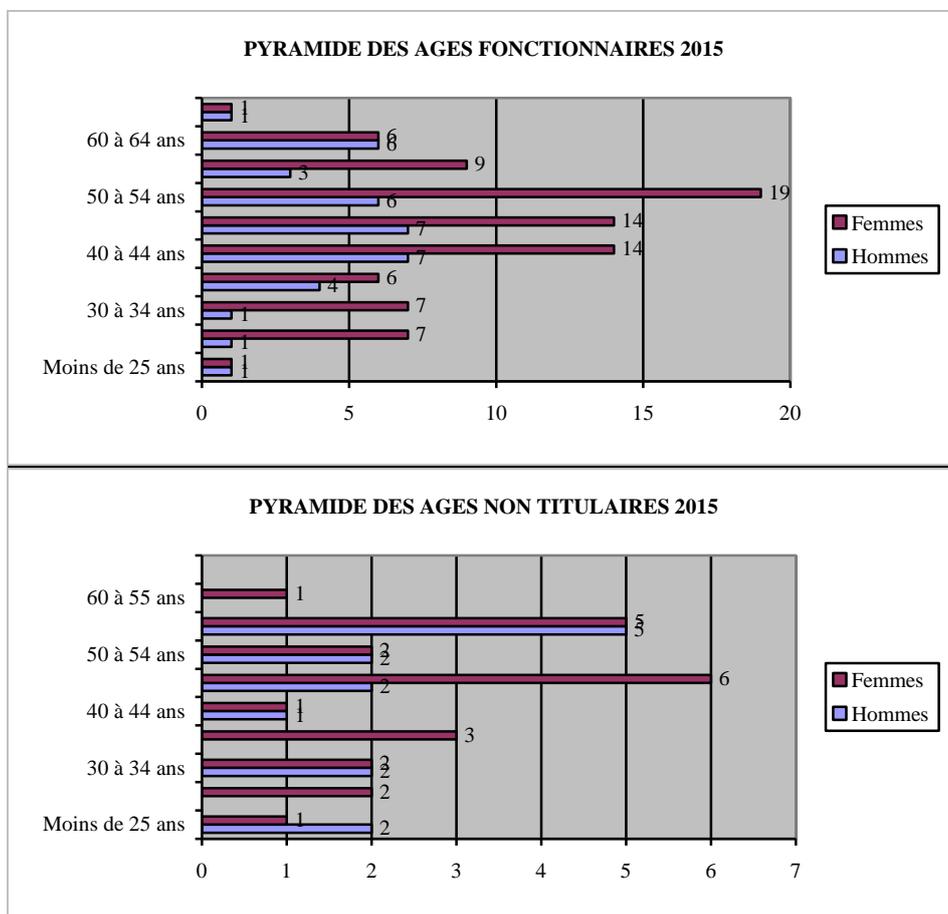
Catégorie	2015	2013
A		
B		
C	5	4

## PYRAMIDE DES AGES

### 1. Effectifs des agents occupant un emploi permanent en 2015 :

Ages	FONCTIONNAIRES				NON TITULAIRES			
	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%
Moins de 25 ans	1	0,83%	1	0,83%	2	5,41%	1	2,70%
De 25 à 29 ans	1	0,83%	7	5,78%			2	5,41%
De 30 à 34 ans	1	0,83%	7	5,78%	2	5,41%	2	5,41%
De 35 à 39 ans	4	3,30%	6	4,96%			3	8,11%
De 40 à 44 ans	7	5,78%	14	11,56%	1	2,70%	1	2,70%
De 45 à 49 ans	7	5,78%	14	11,56%	2	5,41%	6	16,22%
De 50 à 54 ans	6	4,96%	19	15,70%	2	5,41%	2	5,41%
De 55 à 59 ans	3	2,50%	9	7,44%	5	13,50%	5	13,50%
De 60 à 64 ans	6	4,96%	6	4,96%			1	2,70%
65 ans et plus	1	0,83%	1	0,83%				
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>30,60%</b>	<b>84</b>	<b>69,40%</b>	<b>14</b>	<b>37,84%</b>	<b>23</b>	<b>62,16%</b>

TOTAL GENERAL	NOMBRE	%
FONCTIONNAIRES	121	76,58%
NON TITULAIRES	37	23,42%



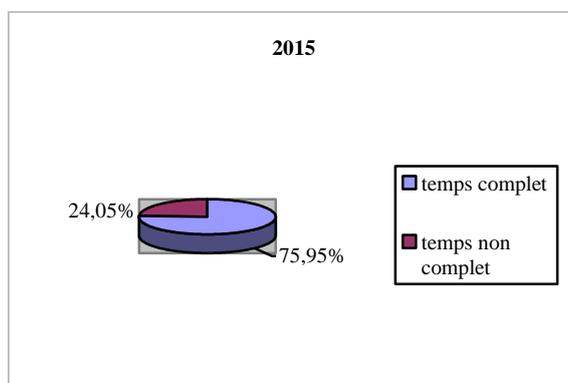
## TEMPS DE TRAVAIL

### 1. Modalités d'exercice du temps de travail pour les agents à temps complet en 2015 :

	Hommes	Femmes
Temps Plein	29	38
Temps partiel moins de 80%		3
Temps partiel de 80% à moins de 90%		2
Temps partiel 90%		4
Temps partiel de droit	1	

### 2. Répartition globale temps complet / temps non complet en 2015 :

Type de temps de travail	Fonctionnaires	%
Temps complet	120	75,95%
Temps non complet	38	24,05%

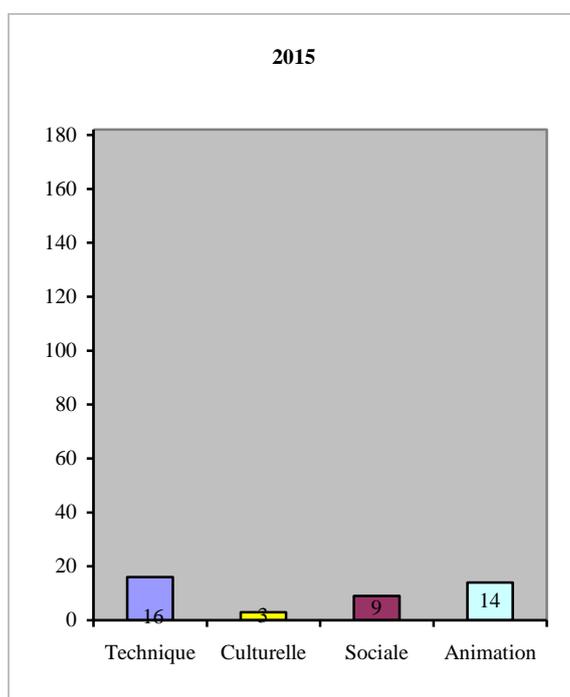


### 3. Répartition du temps partiel par sexe en 2015 :

Type de temps de travail	Hommes	Femmes
Temps partiel moins de 80%		3
Temps partiel de 80% à moins de 90 %	1	2
Temps partiel 90%		4
	1	9

**4. Nombre d'agents à temps non complet par filière en 2015 :**

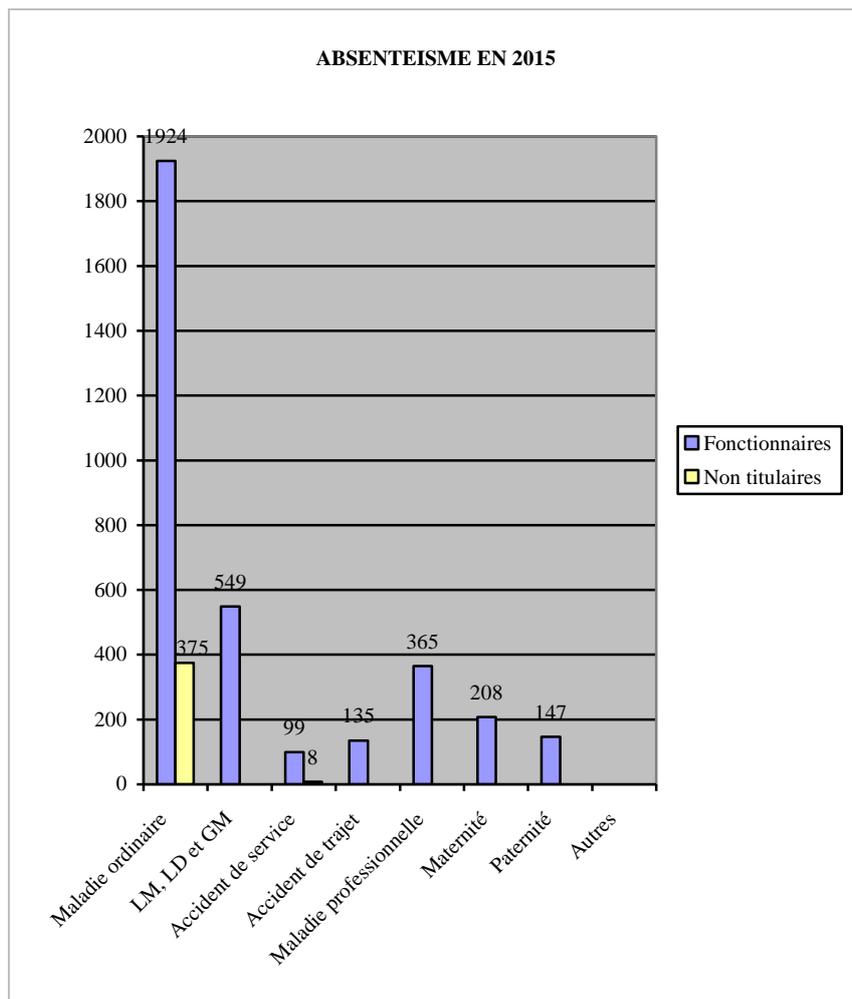
<b>Filières</b>	<b>Fonctionnaires</b>	<b>Non Titulaires</b>	<b>Total</b>
Administrative			
Technique	14	2	16
Culturelle	3		3
Sociale	8	1	9
Médico-Sociale			
Animation	14		14
Autre cas			
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>3</b>	<b>42</b>



## ABSENTEISME

### 1. Absentéisme en jours 2015 :

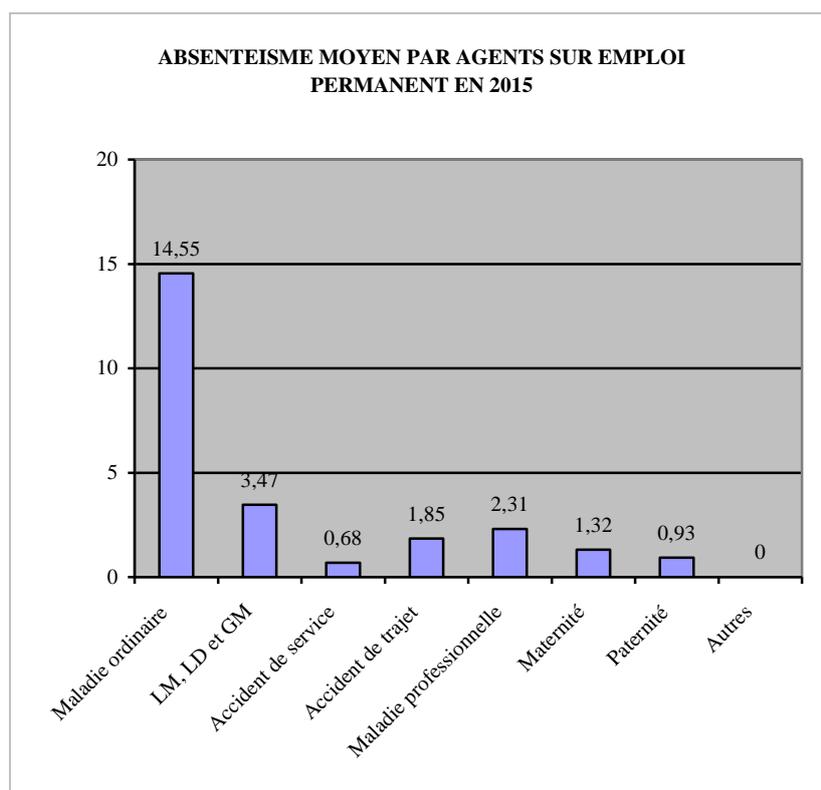
Type d'absentéisme	Fonctionnaires	Non titulaires
Maladie ordinaire	1 924	375
Longue maladie, longue durée, grave maladie	549	
Accident du travail imputable au service	99	8
Accident du travail imputable au trajet	135	
Maladie professionnelle	365	
Maternité et adoption	208	
Paternité et adoption	147	
Autre raison		
<b>TOTAL</b>	<b>3 427</b>	<b>383</b>



2. **Absentéisme moyen fonctionnaires et non titulaires confondus, en jours, pour 2015 :**

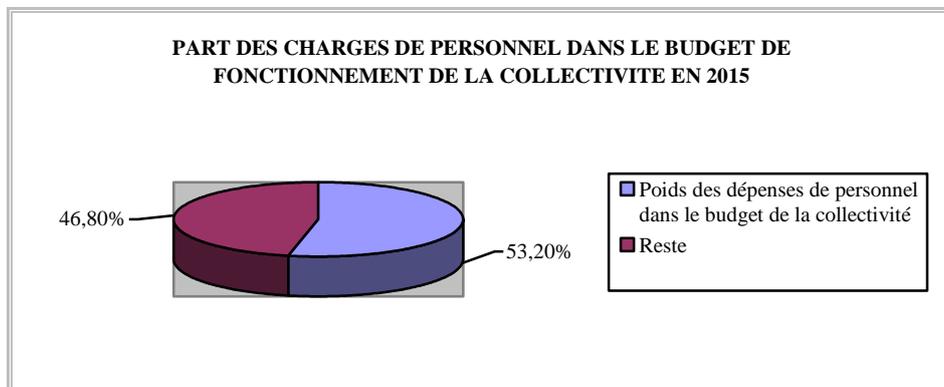
Type d'absentéisme	Moyenne par agent
Maladie ordinaire	14,55
Longue maladie, longue durée, grave maladie	3,47
Accident du travail imputable au service	0,68
Accident du travail imputable au trajet	0,85
Maladie professionnelle	2,31
Maternité et adoption	1,32
Paternité et adoption	0,93
Autre raison	
<b>TOTAL</b>	<b>22,79</b>

Rappel : nombre de fonctionnaires = 121  
 Nombre de non titulaires (sur emploi permanents) = 37



## REMUNERATIONS ET CHARGES

Budget de fonctionnement de la collectivité en 2015 :	9 157 895 €
Charges de personnel :	4 872 425 €
Poids des dépenses de personnel dans le budget de la collectivité :	53,20%
Reste :	46,80%



## HYGIENE ET SECURITE

### 1. Nombre d'agents concernés par un risque particulier en 2015 :

Type risque	Nombre d'agents
Accidents de service	20
Accidents de trajet	4
Maladie professionnelle imputable au service	1
Allocations temporaires d'invalidité concédées	
Décès imputables au service	
Disposition à un risque professionnel particulier	

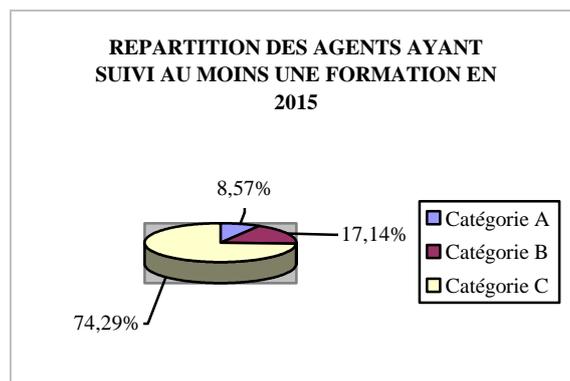
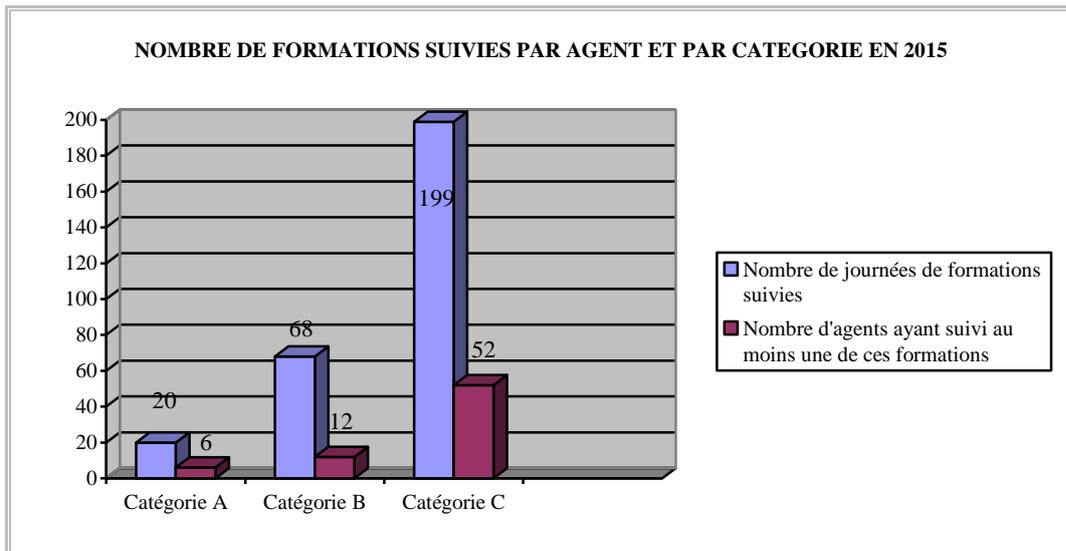
### 2. Dépenses en matière de prévention et de sécurité en 2015 :

Type de dépense en matière de prévention et sécurité	Montant
Formation obligatoire ACMO	
Formation obligatoire CHS	
Formation dans le cadre des habilitations (secourisme, ...)	2 303,92 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (équipements de protection individuelle, ...)	
<b>TOTAL des dépenses en matière de prévention</b>	<b>2 303,92 €</b>

## FORMATIONS

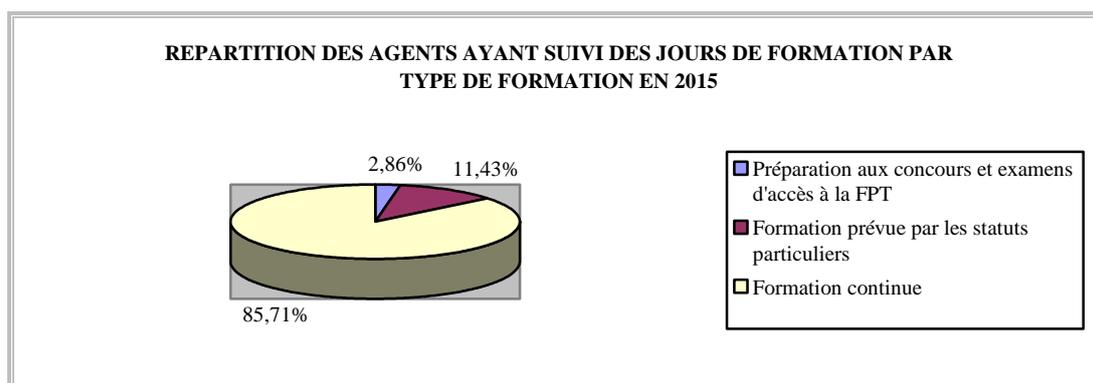
### 1. Nombre de journées de formation suivies par catégorie et répartition des agents ayant suivi au moins une formation par catégorie en 2015 :

	Nombre de journées de formations suivies	Nombre d'agents ayant suivi au moins une de ces formations	%
Catégorie A	20	6	8,57%
Catégorie B	68	12	17,14%
Catégorie C	199	52	74,29%
<b>TOTAL</b>		70	100%



## 2. Répartition des agents ayant suivi des jours de formation par type de formation en 2015 :

Type de formation	Nombre d'agents	%
Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT	2	2,86%
Formation prévue par les statuts particuliers (FI, ...)	8	11,43%
Formation continue (en cours de carrière)	60	85,71%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>



## 3. Coût global en 2015 :

Budget de fonctionnement de la collectivité en 2015 :	9 157 895 €
Charges de personnel :	4 872 425 €
Coût total des actions de formation :	2 304 €