

# FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



## Les communautés de communes de Haute-Garonne

Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales.fr](http://www.bs.donnees-sociales.fr).

### TAUX DE RETOUR

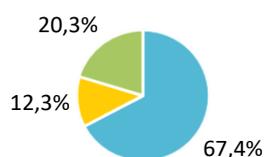
**71%**

> 10 communautés de communes ont transmis leur Bilan Social sur 14 recensées dans le département

> 1 341 agents recensés dans ces collectivités dont 904 fonctionnaires, 165 contractuels et 272 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

#### 67% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	13	219	90
Contractuels permanents	1	77	17
Contractuels non permanents	0	113	27



#### Précisions emplois non permanents

⇒ 10 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 76 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

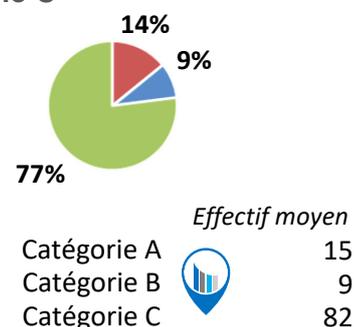
#### 16 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

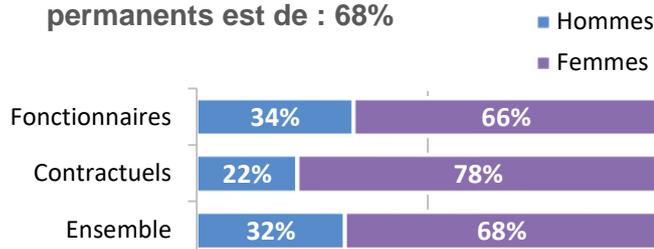
#### 42% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	19%	17%	19%	20
Technique	45%	26%	42%	45
Culturelle	1%		0%	1
Sportive	0%		0%	0
Médico-sociale	26%	43%	29%	31
Police	1%		1%	1
Incendie				0
Animation	8%	14%	9%	9
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>107</b>

#### 77% d'agents relevant de la catégorie C



#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 68%

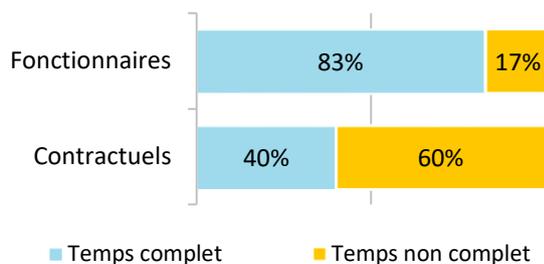


#### Les principaux cadres d'emplois des agents

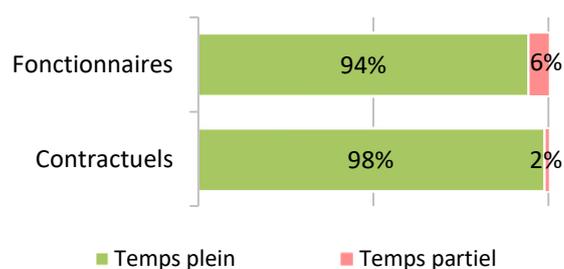
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	11%
Auxiliaires de puériculture	9%
Agents sociaux	9%
Adjoints d'animation	8%

## Temps de travail des agents permanents

83% des fonctionnaires à temps complet contre 40% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	44%	100%
Culturelle	40%	
Sportive	33%	

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

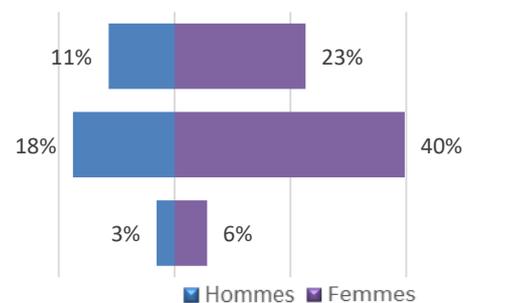
En moyenne, les agents ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,80
Contractuels permanents	41,30
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,10</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,58



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
de - de 30 ans



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 118 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 83 fonctionnaires  
> 13 contractuels permanents  
> 22 contractuels non permanents

214 483 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A 14 ETPR  
Catégorie B 10 ETPR  
Catégorie C 72 ETPR

## Mouvements

- En 2019, 17 arrivées d'agents permanents et 13 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 1 contractuel permanent nommé stagiaire



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
102 agents	107 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	4,0%
Contractuels	↗	7,1%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>4,5%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>46%</b>
Mutation	16%
Départ à la retraite	10%
Démission	9%
Mise en disponibilité	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>40%</b>
Recrutement direct	20%
Voie de mutation	13%
Transfert de compétence	12%
Remplacements (contractuels)	8%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

## Évolution professionnelle

- Moins de un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité

0,3 % des hommes nommé suite à la réussite à un concours contre 0,2 % des femmes

0,7 % des hommes nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,5 % des femmes

- 38,0 avancements d'échelon par collectivité

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

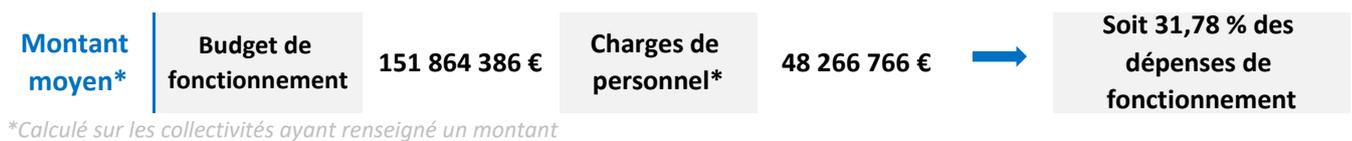
## Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 10 collectivités concernées

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 31,78 % des dépenses de fonctionnement



### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>2 490 011 €</b>
Primes et indemnités versées :	352 843 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	57 930 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	15 550 €
Supplément familial de traitement :	28 634 €
Indemnité de résidence :	21 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>
<b>369 656 €</b>

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 277 €	44 585 €	30 554 €	25 260 €	24 484 €	21 040 €
Technique	47 449 €	30 600 €	32 161 €	28 138 €	23 874 €	14 133 €
Culturelle			s		24 218 €	
Sportive			30 926 €			
Médico-sociale	30 715 €	24 402 €	s		24 386 €	39 978 €
Police			s		28 818 €	
Incendie						
Animation			29 779 €	s	22 779 €	25 660 €
<b>Toutes filières</b>	<b>35 219 €</b>	<b>28 509 €</b>	<b>31 083 €</b>	<b>25 706 €</b>	<b>24 049 €</b>	<b>21 421 €</b>

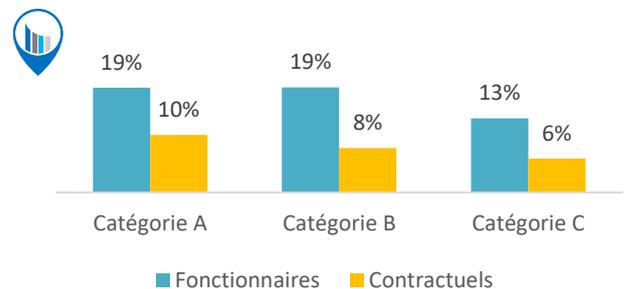
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,17 %

\*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,10%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>7,68%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>14,17%</b>

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 6 095 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 30% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

## Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

En moyenne, 30,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 4,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,20%	1,13%	5,42%	1,11%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,45%	1,13%	7,32%	1,11%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,95%	1,35%	7,78%	1,46%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 49,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

12 accidents\* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 8,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 44 jours d'absence consécutifs par accident du travail

\*nombre moyen

## 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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 88 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 247 177 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

2 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

Un conseiller de prévention en moyenne

FORMATION

19 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 2 314 €

Coût par jour de formation : 124 €

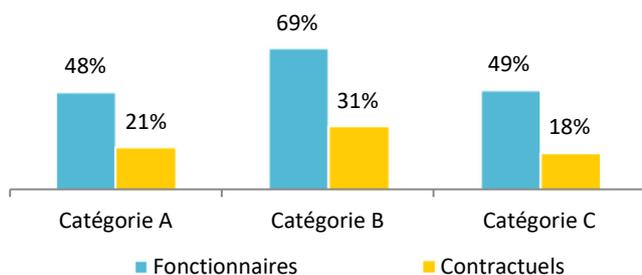
DOCUMENT DE PRÉVENTION

50% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

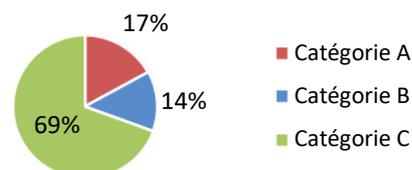
- En 2019, 45,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



- 257 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 54 294 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Autres organismes	33 %
Frais de déplacement	5 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	20%
Interne à la collectivité	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	18 645 €	27 809 €
Montant moyen par bénéficiaire	149 €	72 €

- L'action sociale des collectivités

10% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

40% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

10% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

70% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

34,2 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
70% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

3,2 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités  
1,9 réunions du CHSCT en moyenne en 2019 dans les collectivités

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2019

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2018

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

#### 3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\*

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du Bilan Social.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : juin 2021

Version 12