



## FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Les communautés de communes de plus de 20 000 habitants

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 **78%**

> 40 communautés de communes ont transmis leur Bilan Social sur 51 recensées dans la région. Cette synthèse repose sur 38 structures.

> 6 288 agents recensés dans ces collectivités dont 4 228 fonctionnaires, 975 contractuels et 1 085 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

##### 67% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	13	428	111
Contractuels permanents	1	153	26
Contractuels non permanents	0	119	29



##### En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

##### 34 % des contractuels permanents en CDI

##### Précisions emplois non permanents

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

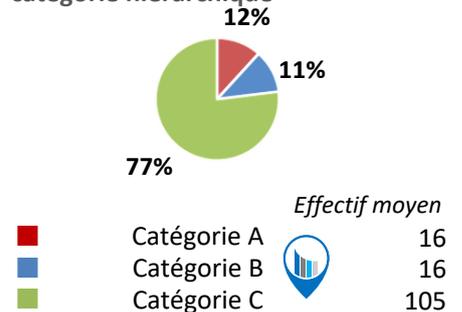
⇒ 65 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

#### Caractéristiques des agents permanents

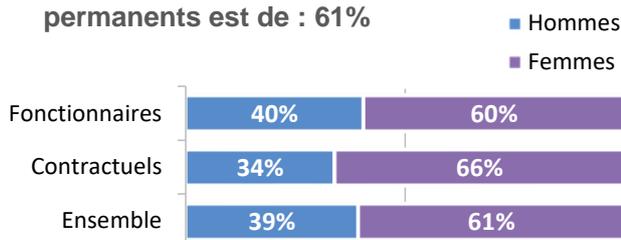
##### Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	16%	21%	29
Technique	47%	38%	46%	63
Culturelle	4%	7%	5%	7
Sportive	1%	1%	1%	1
Médico-sociale	14%	26%	15%	22
Police	1%	0%	1%	1
Incendie				0
Animation	11%	12%	11%	15
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>99%</b>	<b>137</b>

##### Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%

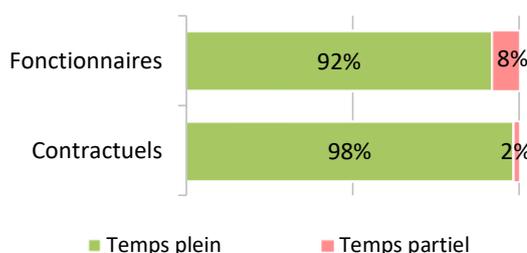
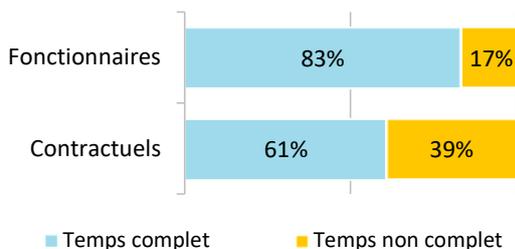


##### Les principaux cadres d'emplois des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints d'animation	10%
Agents sociaux	6%
Attachés	5%

## Temps de travail des agents permanents

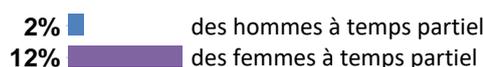
- 83% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 61% des contractuels
- 8% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	34%	63%
Culturelle	27%	76%
Médico-sociale	20%	50%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,36
Contractuels permanents	41,24
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,40</b>

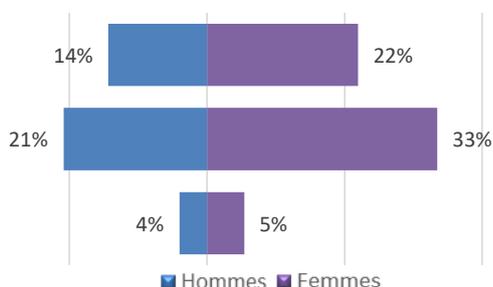
  

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,53

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



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

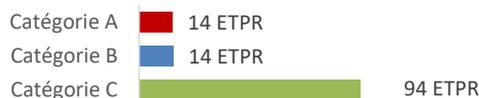
- En moyenne, 147 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 102 fonctionnaires
- > 20 contractuels permanents
- > 25 contractuels non permanents

- 267 690 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



## Mouvements

- En 2019, 19 arrivées d'agents permanents et 14 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
--	---------------------------------

132 agents

137 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
---	--	--

Fonctionnaires	↗	1,8%
----------------	---	------

Contractuels	↗	13,2%
--------------	---	-------

<b>Ensemble</b>	↗	<b>3,7%</b>
-----------------	---	-------------

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>48%</b>
Départ à la retraite	16%
Mutation	13%
Mise en disponibilité	10%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>35%</b>
Remplacements (contractuels)	28%
Voie de mutation	11%
Transfert de compétence	10%
Recrutement direct	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 d'un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité
- 0,2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

0,2 % des hommes nommé suite à la réussite à un concours contre 0,4 % des femmes

0,4 % des hommes nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

dont 0,2 % de femmes et 0,0 % d'hommes

dont 0,1 % de catégorie C

- 45,0 avancements d'échelon en moyenne par collectivité

## Sanctions disciplinaires

- 16 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 38 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	7	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	3	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	57%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	24%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	10%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 32,2 % des dépenses de fonctionnement

**Montant moyen\*** Budget de fonctionnement 53 099 441 € Charges de personnel\* 17 100 342 € → Soit 32,2 % des dépenses de fonctionnement

\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>3 335 227 €</b>
Primes et indemnités versées :	503 833 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	31 165 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	26 525 €
Supplément familial de traitement :	32 342 €
Indemnité de résidence :	1 520 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

**Rémunérations annuelles brutes :**  
**486 318 €**

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 261 €	36 966 €	33 200 €	21 877 €	26 610 €	16 145 €
Technique	51 470 €	33 532 €	35 918 €	26 715 €	25 793 €	22 384 €
Culturelle	38 104 €	s	28 658 €	nd	25 186 €	22 723 €
Sportive	s		30 884 €	22 935 €	25 106 €	s
Médico-sociale	32 064 €	31 897 €	47 985 €	nd	24 692 €	20 146 €
Police		s	42 945 €		31 862 €	
Incendie		s				
Animation			32 183 €	23 696 €	23 422 €	21 598 €
<b>Toutes filières</b>	<b>41 139 €</b>	<b>34 399 €</b>	<b>33 239 €</b>	<b>20 728 €</b>	<b>25 583 €</b>	<b>20 868 €</b>

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

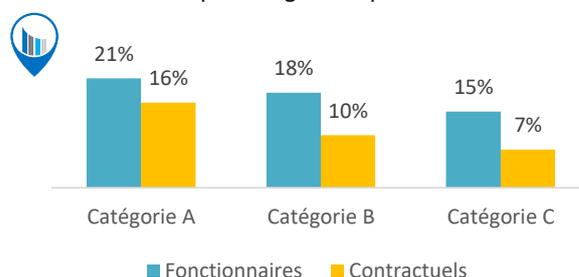
\*\* nd : non disponible

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes\* pour l'ensemble des agents

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

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,95%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>9,95%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>15,11%</b>

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



⇒ 97% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 3 032 heures en moyenne

3% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels 13% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 29,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



En moyenne, 11,5 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)	5,00%	2,60%	4,55%	2,11%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,16%	3,14%	7,22%	2,21%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,85%	3,50%	7,85%	2,42%

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

> 46,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

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

> 6,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 42 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.

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



⇒ 1,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 90 % sont fonctionnaires\*

⇒ 89 % sont en catégorie C\*

⇒ 10 862 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 2 303 €

Coût par jour de formation : 86 €

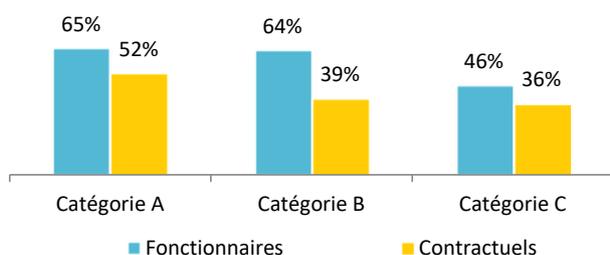
DOCUMENT DE PRÉVENTION

74% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

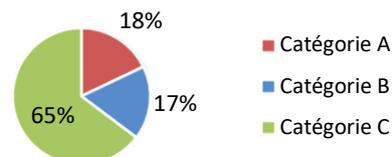
## Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- En 2019, 48,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- 295 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 47 792 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	67 %
Autres organismes	29 %
Frais de déplacement	4 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	84%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	1%

## 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	83 732 €	270 980 €
Montant moyen par bénéficiaire	119 €	148 €

- L'action sociale des collectivités

29% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

55% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

18% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

63% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

56,9 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
79% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

3,0 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités  
2,1 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 »

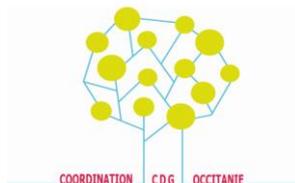
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres 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 : juillet 2021

Version 12

Réalisé par l'Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, CDG31