



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

SYNDICATS EMPLOYANT PLUS DE 10 AGENTS

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.

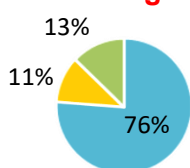
TAUX DE RETOUR

100%

8 collectivités ont transmis leur Bilan Social soit la totalité des Syndicats employant plus de 10 agents
273 agents recensés dans ces collectivités dont 208 fonctionnaires, 30 contractuels et 35 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	10	79	26
Contractuels permanents	0	18	4
Contractuels non permanents	0	15	4



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 46% des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et 93 intérimaires

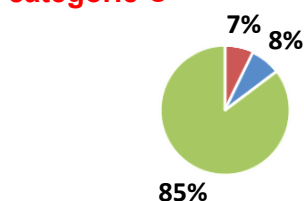
4 contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

88% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	9%	13%	10%	3
Technique	89%	83%	88%	26
Culturelle				0
Sportive				0
Médico-sociale				0
Police				0
Incendie				0
Animation	2%	3%	2%	1
Total	100%	100%	100%	30

85% d'agents relevant de la catégorie C

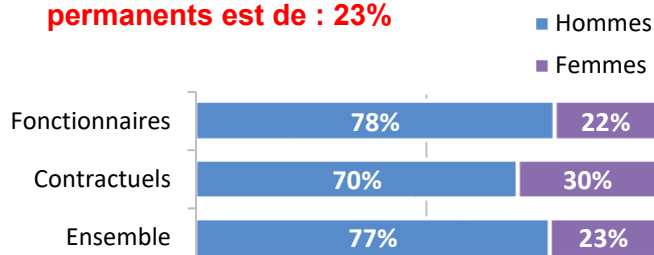


Effectif moyen

- Catégorie A: 2
- Catégorie B: 2
- Catégorie C: 25



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 23%

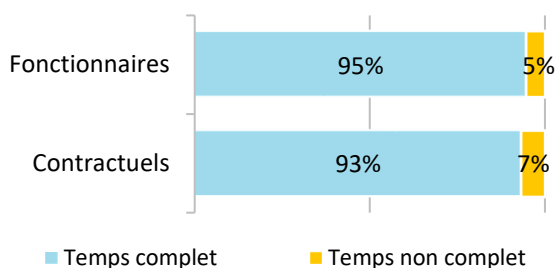


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 64%

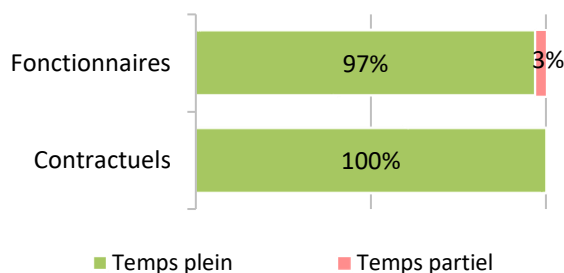
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	64%
Agents de maîtrise	15%
Techniciens	5%
Adjointes administratifs	5%
Ingénieurs	4%

Temps de travail des agents permanents

95% des fonctionnaires à temps complet contre 93% des contractuels



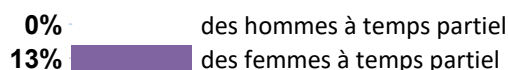
3% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	16%	50%
Technique	4%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

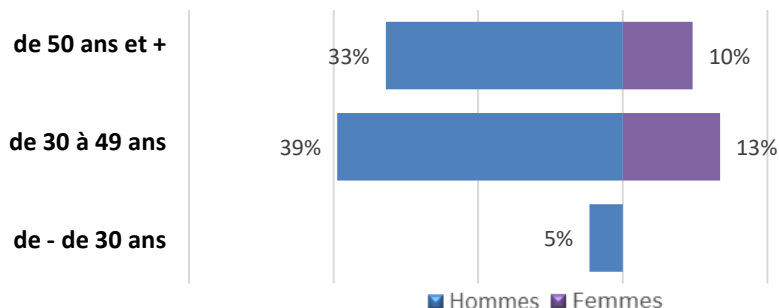
En moyenne, les agents des SYNDICATS EMPLOYANT PLUS DE 10 AGENTS ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,08
Contractuels permanents	42,50
Ensemble des permanents	47,37

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,07



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

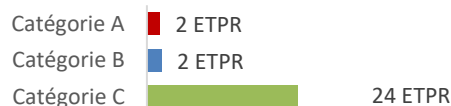
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 33 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 25 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



59 896 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

> 10 agents en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2019, 39 arrivées d'agents permanents et 17 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois permanents rémunérés

Effectif théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
216 agents	238 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↗	6,7%
Contractuels	↗	42,9%
Ensemble	↗	10,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	35%
Mutation	29%
Départ à la retraite	18%
Mise en disponibilité	12%
Démission	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Transfert de compétence	44%
Remplacements (contractuels)	23%
Arrivées de contractuels	18%
Voie de mutation	10%
Recrutement direct	5%

* 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

- 3 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 2 suivis d'une nomination

22 avancements de grade (Hommes 68%, femmes 32%)

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

➔ 19 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

8,6 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 10,9 % des femmes

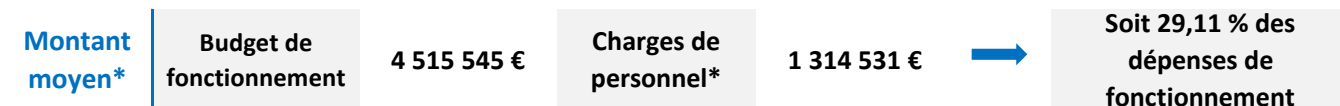
Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 8 collectivités concernées

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 29,11 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	796 569 €
Primes et indemnités versées :	150 044 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 877 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 018 €
Supplément familial de traitement :	6 730 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	63 957 €
---	-----------------

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

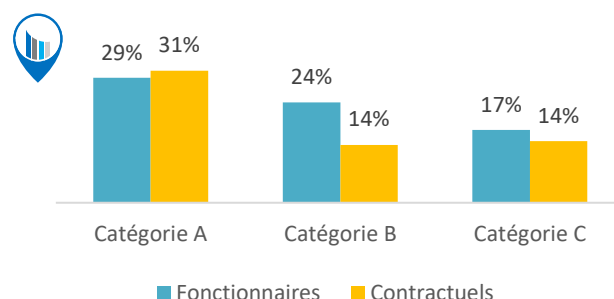
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	35 502 €	36 287 €	37 026 €		25 741 €	s
Technique	76 055 €	36 986 €	30 642 €	37 250 €	25 974 €	24 329 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation					25 940 €	s
Toutes filières	55 970 €	36 695 €	32 880 €	37 250 €	25 961 €	24 564 €

*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 18,84 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,58%
Contractuels sur emplois permanents	20,55%
Ensemble	18,84%

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



⇒ 88% des collectivités concernées par des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées (HS 2773, HC 2237) soit 716 heures en moyenne par collectivité concernée

25% des collectivités ont conventionné avec Pôle emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens contractuels

13% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

En moyenne, 12,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 0,3 jour d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,35%	0,08%	2,06%	0,89%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,54%	0,08%	3,10%	0,89%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,56%	1,11%	3,25%	1,88%

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

> 35,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

87,5% des collectivités maintiennent les primes en cas de congé maladie

Accidents du travail

13 accidents du travail déclarés au total en 2019

- > 4,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 33 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.

16 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent



- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100% sont fonctionnaires *
- ⇒ 94 % sont en catégorie C*
- ⇒ 4 349 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

7 assistants de prévention désignés dans les collectivités

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 3 669 €

Coût par jour de formation : 180 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

88% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

DÉPENSES

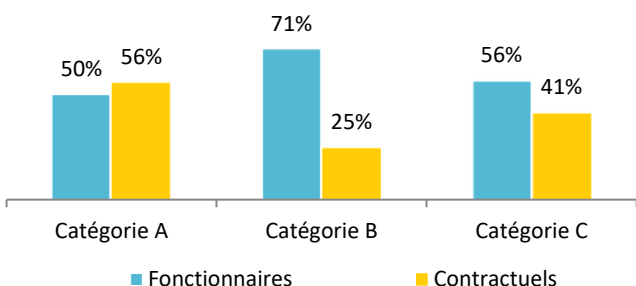
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 18 619 €

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

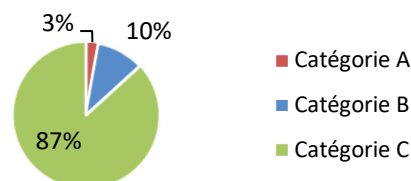
- En 2019, 55,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 424 jours de formation suivis par les agents permanents en 2019 soit 53 jours par collectivité concernée

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 13 725 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	50 %
Autres organismes	49 %
Frais de déplacement	1 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	32%
Autres organismes	66%
Interne à la collectivité	2%

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	3 984 €	21 273 €
Montant moyen par bénéficiaire	190 €	144 €

- L'action sociale des collectivités

38% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

63% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

25% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

50% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- 5 jours de grève recensés en 2019

13% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

1 réunion en 2019 dans une collectivité et une réunion CHSCT

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