



# FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

## Communauté de Communes de moins de 10 000 Hab.

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

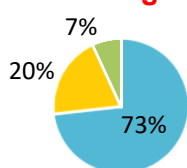
**100%**

>7 communautés de communes ont transmis leur Bilan Social (100%)

> 351 agents employés dans ces collectivités dont 257 fonctionnaires, 70 contractuels et 24 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

#### 73% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires	Minimum	Maximum	Effectif moyen
■ Contractuels permanents	0	25	10
■ Contractuels non permanents	0	7	3

Minimum	Maximum	Effectif moyen
6	55	37
0	25	10
0	7	3



#### Précisions emplois non permanents

- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 88 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : 2 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

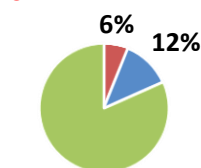
#### 29 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

#### 39% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	19%	7%	17%	8
<b>Technique</b>	<b>38%</b>	<b>40%</b>	<b>39%</b>	18
Culturelle	2%	11%	4%	2
Sportive	3%		2%	1
Médico-sociale	18%	9%	16%	7
Police				0
Incendie				0
Animation	20%	33%	23%	11
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>47</b>

#### 82% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A	Effectif moyen
■ Catégorie B	3
■ Catégorie C	6
	38

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 80%

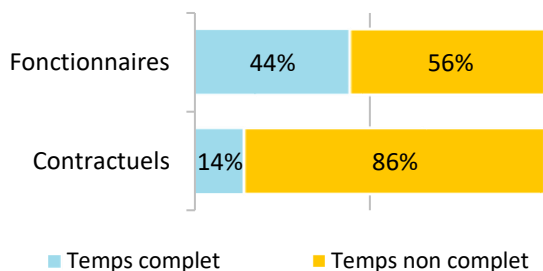
	■ Hommes	■ Femmes
Fonctionnaires	21%	79%
Contractuels	19%	81%
Ensemble	20%	80%

#### Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 32%

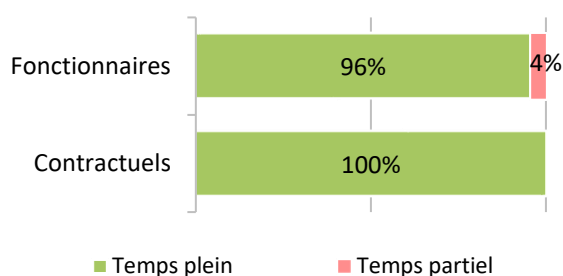
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>32%</b>
Adjoints d'animation	20%
ATSEM	12%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	5%

## Temps de travail des agents permanents

44% des fonctionnaires à temps complet contre 14% des contractuels



4% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	73%	70%
Médico-sociale	65%	100%
Culturelle	60%	100%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

7% des hommes à temps partiel  
3% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communauté de Communes de moins de 10 000 Hab. ont 48 ans

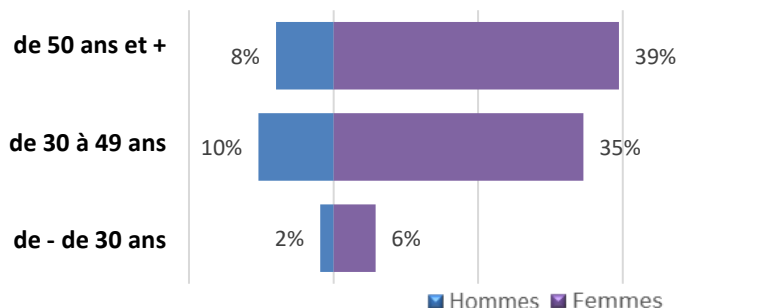
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,10
Contractuels permanents	43,79
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,96</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,88



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

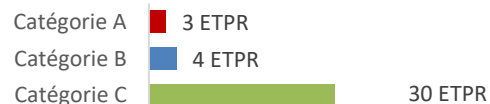
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 39 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 30 fonctionnaires  
> 7 contractuels permanents  
> 2 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

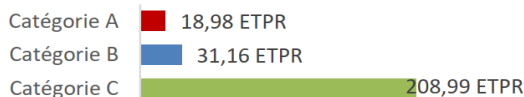


70 759 heures rémunérées en 2019 par collectivité

272,15 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

> 211,13 fonctionnaires  
> 48,00 contractuels permanents  
> 13,02 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents par catégorie



495 313 heures travaillées rémunérées en 2019

## Positions particulières

> Un agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

### En 2019, 47 arrivées d'agents et 30 départs

1 contractuel nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
310 agents	327 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↗	1,6%
Contractuels	↗	22,8%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>5,5%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>53%</b>
Mutation	13%
Mise en disponibilité	10%
Départ à la retraite	10%
Démission	7%

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Remplacements (contractuels)</b>	<b>49%</b>
Arrivées de contractuels	19%
Voie de mutation	17%
Recrutement direct	9%
Intégration directe	4%

\* 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

### ➔ Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel

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

20,8 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 16,7 % des femmes

### ➔ 49 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 14,6 % femmes et 16,7 % hommes  
dont 15,0 % de catégorie C

**86 avancements d'échelon (25 % des femmes et 30 % des hommes)**

**45 avancements de grade (13 % des femmes et 17 % des hommes)**

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 7 collectivités concernées

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve 100%

## Budget et rémunérations



### Les charges de personnel représentent 11,97 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

#### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>918 999 €</b>
Primes et indemnités versées :	109 036 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	14 729 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 110 €
Supplément familial de traitement :	6 776 €
Indemnité de résidence :	0 €

#### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>60 099 €</b>
---	-----------------

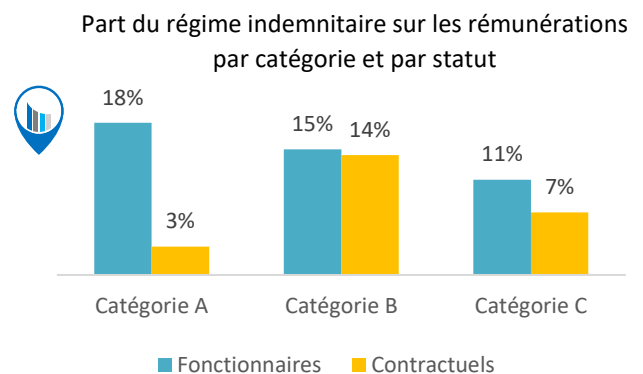
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	43 843 €		32 401 €	s	24 663 €	17 171 €
Technique		s	32 861 €	s	23 676 €	23 925 €
Culturelle			26 846 €	s	s	s
Sportive			29 857 €	s		s
México-sociale	30 586 €	s			23 506 €	19 864 €
Police						
Incendie						
Animation			25 709 €	25 517 €	21 782 €	21 378 €
<b>Toutes filières</b>	<b>39 456 €</b>	<b>s</b>	<b>29 633 €</b>	<b>25 867 €</b>	<b>23 386 €</b>	<b>21 914 €</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 11,86 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,46%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>8,97%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,86%</b>



⇒ 86 % des collectivités concernées par les heures complémentaires et/ou supplémentaires (HC=15 795 HS= 423) soit 2703 h en moyenne par collectivité.

57 % des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens contractuels

29% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

En moyenne, 26,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 19,9 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)	3,79%	5,46%	4,14%	0,38%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,25%	5,46%	6,87%	0,38%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,82%	5,47%	7,31%	0,38%

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

> 43,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

71,4 % des collectivités maintiennent les primes en cas de congé maladie

## Accidents du travail

10 accidents du travail déclarés au total en 2019

- > 2,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 25 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.

### 25 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 76 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 1 019 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

6 assistants ont été désignés dans les collectivités

### FORMATION

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

Coût total des formations : 2 740 €

Coût par jour de formation : 30 €

### DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 5061 €

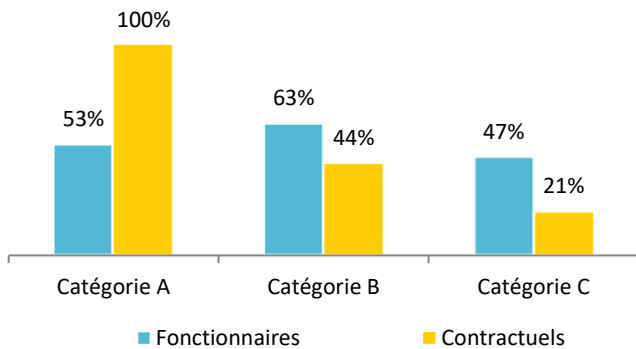
### DOCUMENT DE PRÉVENTION

43 % collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2019, 44 % 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



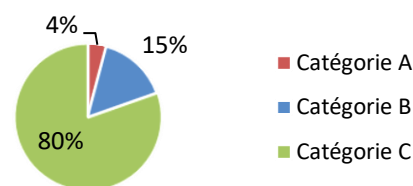
- 112 263 € consacrés à la formation en 2019 (16 038 € par collectivité en moyenne)

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT	70 %
Autres organismes	26 %
Frais de déplacement	4 %

- 607 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent (87 jours en moyenne par collectivité)

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	88%
Autres organismes	12%

## 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	9 300 €	21 671 €
Montant moyen par bénéficiaire	207 €	115 €

- L'action sociale des collectivités

14% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

71% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

29% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

57% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

76 jours de grève recensés en 2019  
57% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

12 réunions en 2019 dans les collectivités  
4 réunions des CHSCT

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup> 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

### <sup>2</sup> 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 : mai 2021

Version 12