



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Communautés de communes de plus 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.

TAUX DE RETOUR

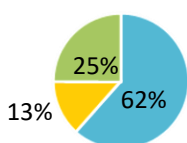
86%

> 6 collectivités sur 7 recensées dans le Département ont transmis leur Bilan Social .

> 482 agents employés par ces collectivités dont 297 fonctionnaires, 65 contractuels et 120 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

62% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	7	98	50
Contractuels permanents	0	35	11
Contractuels non permanents	0	85	20



3 agents fonctionnels dans ces collectivités

Précisions emplois non permanents

⇒ 5 contrats aidés

18 % des contractuels permanents en CDI

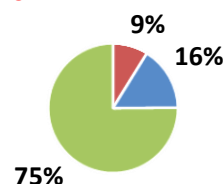
⇒ 87 % de contrats saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

22% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	24%	8%	21%	13
Technique	23%	15%	22%	13
Culturelle	1%	20%	4%	3
Sportive	1%		1%	0
Médico-sociale	10%	8%	10%	6
Police				0
Incendie				0
Animation	42%	49%	43%	26
Total	100%	100%	100%	61

75% d'agents relevant de la catégorie C



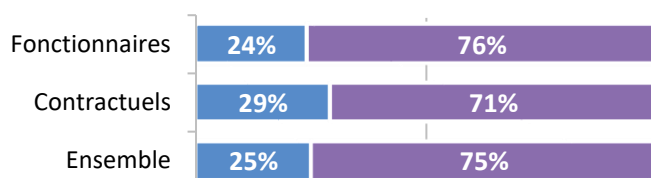
Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	5
Catégorie B	10
Catégorie C	45

Effectif moyen



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 75%

■ Hommes
■ Femmes

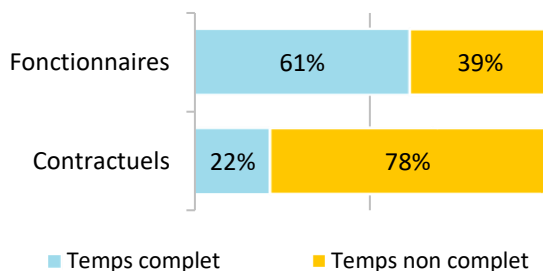


Le cadre d'emplois des Adjoints d'animation représente 39%

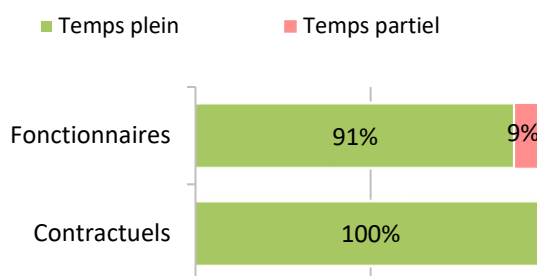
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	39%
Adjoints techniques	15%
Adjoints administratifs	11%
Rédacteurs	5%
Assistants d'enseignement artistique	4%

Temps de travail des agents permanents

61% des fonctionnaires à temps complet contre 22% des contractuels



9% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	67%	100%
Animation	56%	84%
Technique	35%	80%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

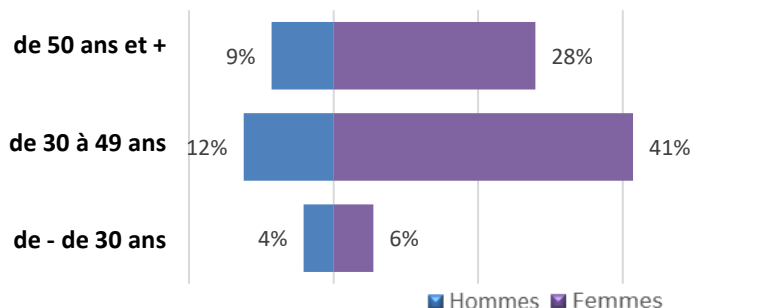
En moyenne, les agents des Communautés de communes de plus de 10 000 Hab. ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,97
Contractuels permanents	41,73
Ensemble des permanents	45,21

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,50



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

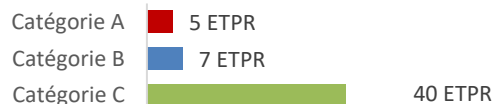
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 68 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 43 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 15 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



122 959 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

- 3 agents mis à disposition dans les collectivités
- 1 agent en congé parental
- 18 agents en disponibilité
- 2 agents détachés dans les collectivités et originaires d'autres structures
- 1 agent dans une autre situation (dispo d'office, congé spécial)

Mouvements

- En 2019, 69 arrivées d'agents permanents et 60 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois permanents rémunérés

Effectif théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
353 agents	362 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↗	0,7%
Contractuels	↗	12,1%
Ensemble	↗	2,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	60%
Mise en disponibilité	17%
Mutation	10%
Départ à la retraite	7%
Démission	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	46%
Arrivées de contractuels	29%
Recrutement direct	10%
Voie de mutation	10%
Voie de concours, sélection professionnelle	1%

* 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

Un agent de sexe masculin lauréat de concours nommé dans sa collectivité

26 avancements de grade pour 73% des femmes et 27% des hommes

121 avancements d'échelon pour 77% des femmes et 23% des hommes

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

8,3% des hommes et 8,4% des femmes

4 agents ont d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle
1,1 % des femmes et 1,1% des hommes

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 6 collectivités concernées

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 31,49 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	1 318 467 €
Primes et indemnités versées :	160 600 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	29 835 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	11 796 €
Supplément familial de traitement :	16 461 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	270 494 €
---	------------------

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

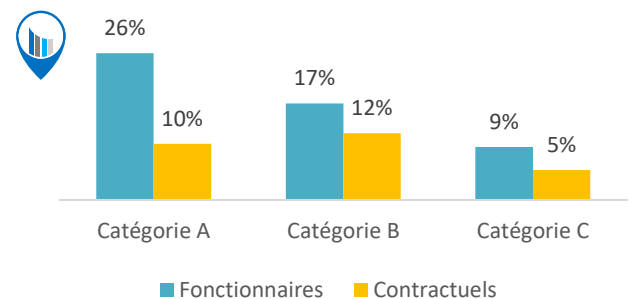
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 419 €	31 887 €	31 038 €	s	24 535 €	21 272 €
Technique	45 431 €	s	33 481 €		23 147 €	20 858 €
Culturelle			s	s		
Sportive			27 604 €		s	
Médico-sociale	33 474 €	23 888 €			21 977 €	20 116 €
Police						
Incendie						
Animation			29 720 €	23 900 €	21 912 €	20 920 €
Toutes filières	45 292 €	28 171 €	30 835 €	23 356 €	22 708 €	20 831 €

*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 12,18 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,20%
Contractuels sur emplois permanents	7,00%
Ensemble	12,18%

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



⇒ 100% des collectivités sont concernées par les heures complémentaires et/ou supplémentaires (HS=1156 HC=15 165) soit 2720 h en moyenne par collectivité.

17% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens contractuels

17% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

En moyenne, 18,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



En moyenne, 8,2 jours 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)	4,02%	0,81%	3,45%	2,96%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,03%	2,24%	4,53%	2,96%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,33%	2,26%	4,78%	3,24%

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

52,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

83 % des collectivités maintiennent les primes en cas de congés maladie

Accidents du travail

19 accidents du travail déclarés au total

- > 3,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 37 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.

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



- ⇒ 0,8 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 88 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 4 610 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

3 assistants de prévention désignés dans les collectivités

FORMATION

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

Coût total des formations : 2 958 €

Coût par jour de formation : 56 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

83 % des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

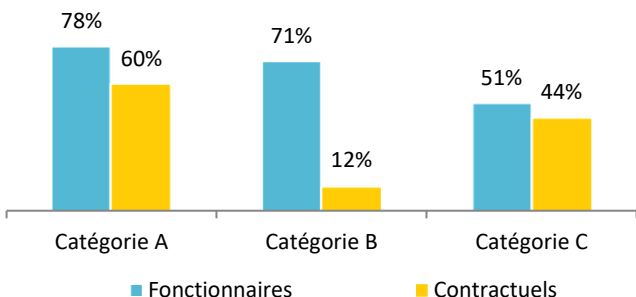
Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de

Total des dépenses : 53 301 €

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

- En 2019, 52,8% 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



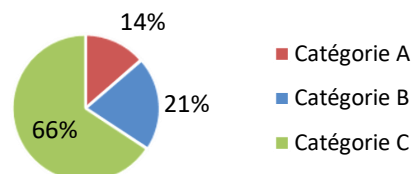
- 16 235 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Autres organismes	26 %
Frais de déplacement	9 %

- 788 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent soit 131 jours par collectivité en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	28%

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	9 000 €	37 001 €
Montant moyen par bénéficiaire	123 €	231 €

- L'action sociale des collectivités

17% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

83% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

33% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

17% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

33,2 jours de grève recensés en moyenne en 2019
67% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

2,3 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités
1,2 réunion 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 : mai 2021

Version 12