



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Communautés d'agglomération de plus de 80 000 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.

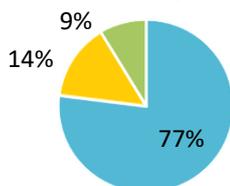
TAUX DE RETOUR

58%

> 7 communautés d'agglomération ont transmis leur Bilan Social sur 12 recensées dans la région
> 5 171 agents recensés dans ces collectivités dont 3 982 fonctionnaires, 747 contractuels permanents et 442 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

77% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	132	1010	569
Contractuels permanents	44	192	107
Contractuels non permanents	7	107	63



En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

21 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

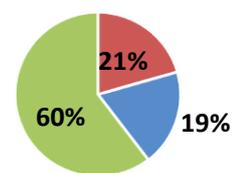
⇒ 3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
⇒ 80 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

52% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	28%	26%	27%	184
Technique	52%	51%	52%	352
Culturelle	7%	4%	6%	44
Sportive	1,1%	0,9%	1,1%	7
Médico-sociale	7%	9%	8%	51
Police	0,1%		0,1%	0,6
Animation	5%	9%	5%	36
Total	100%	100%	100%	676

60% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Effectif moyen

■ 139
■ 129
■ 408

Le taux de féminisation des emplois permanents est de 51%

■ Hommes
■ Femmes

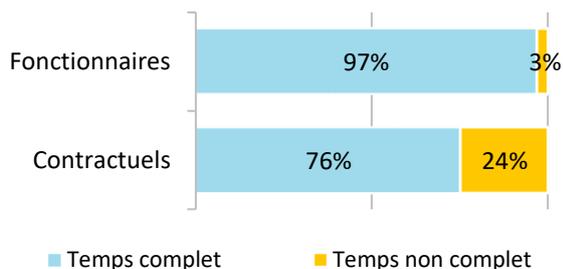
Fonctionnaires	50%	50%
Contractuels	47%	53%
Ensemble	49%	51%

Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 32% des effectifs

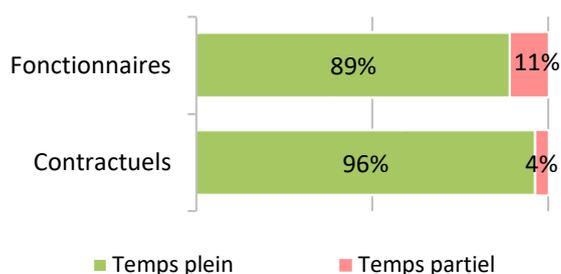
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	32%
Adjointes administratifs	12%
Attachés	9%
Techniciens	9%
Ingénieurs	6%

Temps de travail des agents permanents

97% des fonctionnaires à temps complet contre 76% des contractuels



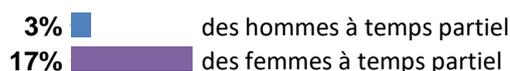
11% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	21%	68%
Culturelle	6%	66%
Médico-sociale	5%	22%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

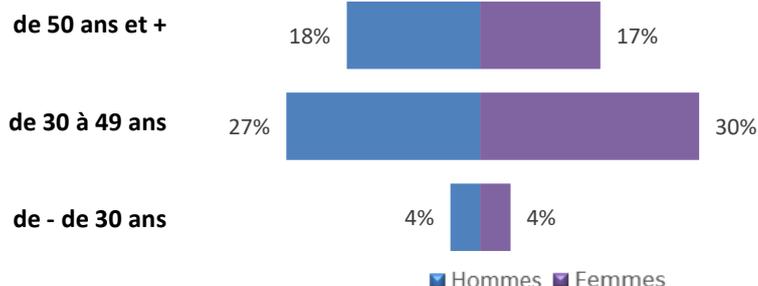
En moyenne, les agents des Communautés d'agglomération de plus de 80 000 habitants ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,39
Contractuels permanents	39,34
Ensemble des permanents	45,27

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,66



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, 674 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 550 fonctionnaires
- > 92 contractuels permanents
- > 32 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



1 226 009 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > 2 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 14,0 agents mis à disposition dans une autre structure

- > 4,1 agents détachés au sein de la collectivité
- > 10,0 agents détachés dans une autre structure
- > 1,6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)
- > 1,6 agents en congé parental

Mouvements

- 128 arrivées d'agents permanents et 68 départs en moyenne en 2019

En moyenne par collectivité, 5 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
616 agents	676 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	7,2%
Contractuels	↗	25,3%
Ensemble	↗	9,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	52%
Départ à la retraite	21%
Mutation	13%
Démission	6%
Mise en disponibilité	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	33%
Transfert de compétence	23%
Arrivées de contractuels	19%
Voie de mutation	16%
Recrutement direct	6%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2019} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018})$

Évolution professionnelle

- 11,3 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 8,9 suivis d'une nomination par collectivité en 2019

0,6 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,8 % des femmes

0,8 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,9 % des femmes

- 211,1 avancements d'échelon par collectivité

- 10 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle par collectivité en 2019

dont 0,02 % des femmes et 0,01 % des hommes

dont 0,02 % des agents de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 7 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée 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)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	38%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	13%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 28,05 % des dépenses de fonctionnement



Montant moyen - Emplois permanents

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	19 976 917 €
Primes et indemnités versées :	3 716 056 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	169 395 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	98 984 €
Supplément familial de traitement :	169 072 €
Indemnité de résidence :	0 €

Rémunérations annuelles brutes :

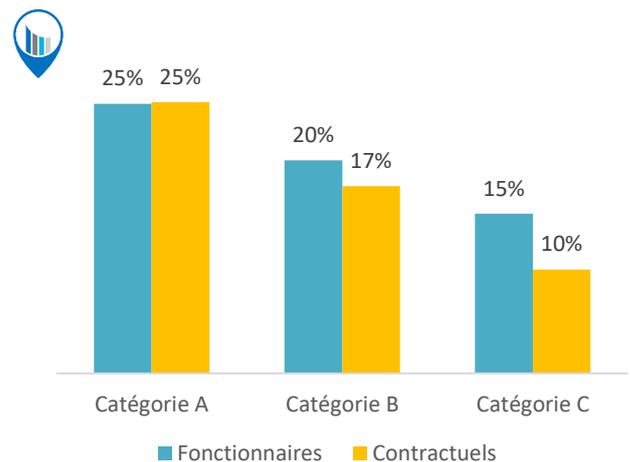
1 252 744 €

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,6 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,58%
Contractuels sur emploi permanent	18,71%
Ensemble	18,60%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 10 728 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

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

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



> En moyenne, 10,5 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)	4,17%	2,36%	3,88%	1,09%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,11%	2,88%	6,44%	1,09%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,01%	3,74%	7,33%	1,75%

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

> 40,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

Moins de 1 accident* du travail déclaré par collectivité concernée

- > 6,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 51 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.

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



- ⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 82 % sont en catégorie C*
- ⇒ 100 795 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

15 assistants de prévention désignés par collectivité

Un conseiller de prévention en moyenne

FORMATION

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

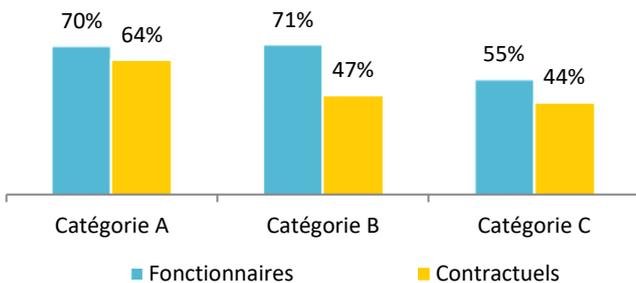
Coût moyen des formations : 33 080 €

Coût par jour de formation : 109 €

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

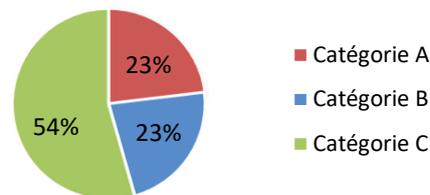
- En 2019, 59% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 2370 jours de formation suivis par des agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 373 169 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	42 %
Autres organismes	49 %
Frais de déplacement	9 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,5 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	45%
Autres organismes	43%
Interne à la collectivité	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	229 968 €	405 140 €

- L'action sociale des collectivités

71% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

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

57% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

86% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

133,6 jours de grève recensés en moyenne en 2019
100% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

4 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

6 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités
5 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.*

L'échantillon retenu comprend les bilans sociaux des collectivités comptant au maximum 3 incohérences

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 29