



## FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Communautés de communes de 20 000 à 29 999 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**

**70%**

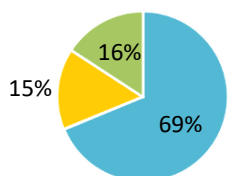
> 21 communautés de communes ont transmis leur Bilan Social sur 30 recensées dans la région

> 2 083 agents recensés dans ces collectivités dont 1 432 fonctionnaires,

322 contractuels permanents et 329 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

69% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	13	124	68
Contractuels permanents	0	49	15
Contractuels non permanents	0	56	16



En moyenne, 1 agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

39 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

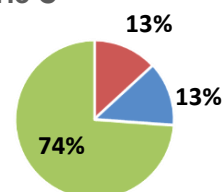
⇒ 78 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

35% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	21%	24%	21%	18
Technique	37%	25%	35%	29
Culturelle	5%	3%	5%	4
Sportive	1,0%	2%	1,2%	1,0
Médico-sociale	15%	20%	16%	13
Police	0,6%		0,5%	0,4
Animation	20%	26%	21%	18
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>83</b>

74% d'agents relevant de la catégorie C

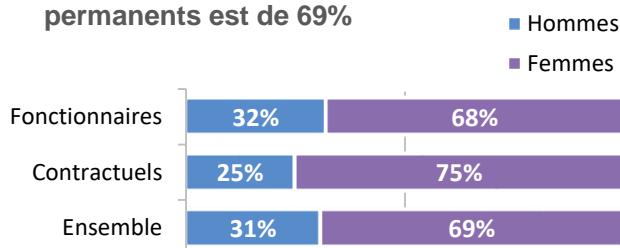


■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

Effectif moyen

■ 11  
■ 11  
■ 62

Le taux de féminisation des emplois permanents est de 69%

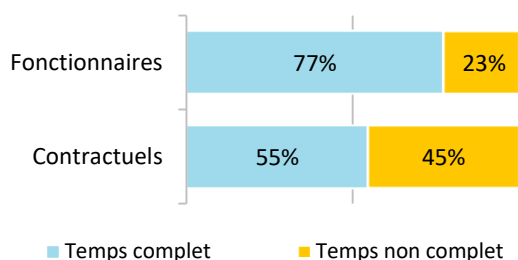


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 28% des effectifs

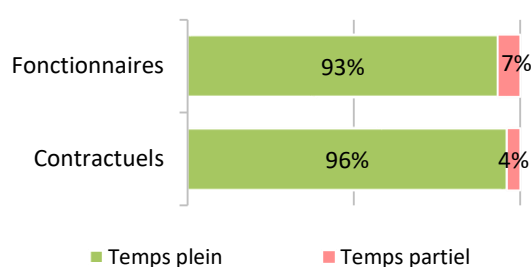
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	28%
Adjoints d'animation	19%
Adjoints administratifs	11%
Attachés	6%
Auxiliaires de puériculture	5%

## Temps de travail des agents permanents

- 77% des fonctionnaires à temps complet contre 55% des contractuels



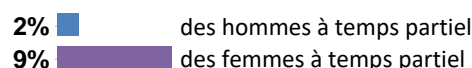
- 7% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	37%	82%
Animation	36%	76%
Médico-sociale	24%	48%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Communautés de communes de 20 000 à 29 999 habitants ont 45 ans

### Âge moyen\* des agents permanents

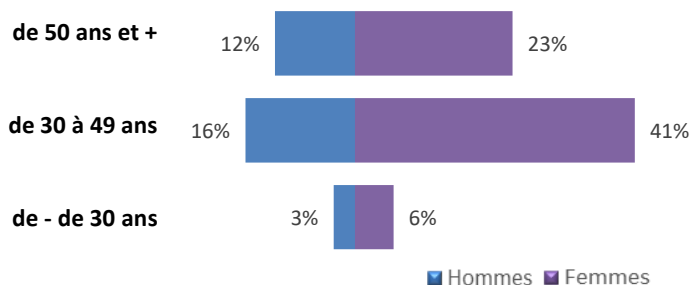
Fonctionnaires	45,86
Contractuels permanents	42,11
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,17</b>

### Âge moyen\* des agents non permanent

Contractuels non permanents	35,42
-----------------------------	-------



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



- > 62 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents

### Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	10 ETPR
Catégorie B	10 ETPR
Catégorie C	54 ETPR

- 156 620 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de 1 agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de 1 agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de 1 agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de 1 agent détaché dans une autre structure
- > Moins de 1 agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)
- > Moins de 1 agent en congé parental

## Mouvements

- 12 arrivées d'agents permanents et 11 départs en moyenne en 2019



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
--	---------------------------------

82 agents

84 agents

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

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

Fonctionnaires	↗	1,4%
----------------	---	------

Contractuels	↗	3,5%
--------------	---	------

<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,8%</b>
-----------------	---	-------------

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>53%</b>
Mutation	11%
Démission	11%
Départ à la retraite	6%
Mise en disponibilité	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Remplacements (contractuels)</b>	<b>44%</b>
Arrivées de contractuels	18%
Voie de mutation	16%
Recrutement direct	11%
Intégration directe	7%

\* 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

- 1,4 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 0,6 suivi d'une nomination par collectivité en 2019

0,7 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,5 % des femmes

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

- 24,0 avancements d'échelon par collectivité

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

dont 0,11 % des femmes et 0,05 % des hommes

dont 0,09 % des agents de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 5 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 21 collectivités concernées

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	2	1
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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- 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)	56%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	11%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	11%



- Les charges de personnel représentent 27,6 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen\*

Budget de fonctionnement

11 633 683 €

Charges de personnel\*

3 210 827 €



Soit 27,60 % des dépenses de fonctionnement

\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>1 904 451 €</b>
Primes et indemnités versées :	226 217 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	27 921 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	13 854 €
Supplément familial de traitement :	19 620 €
Indemnité de résidence :	702 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :

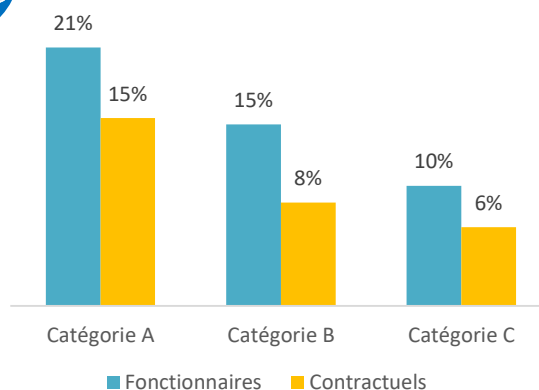
**278 276 €**

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,88 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,30%</b>
<b>Contractuels sur emploi permanent</b>	<b>9,70%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,88%</b>

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



⇒ 90% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 2 766 heures en moyenne

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

En moyenne, 22,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 10,1 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)	4,21%	2,01%	3,81%	0,93%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,11%	2,77%	5,50%	0,93%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,86%	3,10%	6,17%	1,01%

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

> 36,4 % 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

> 3,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 48 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.

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



⇒ 0,7 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 88 % sont fonctionnaires\*

⇒ 91 % sont en catégorie C\*

⇒ 2 255 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné par collectivité

FORMATION

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

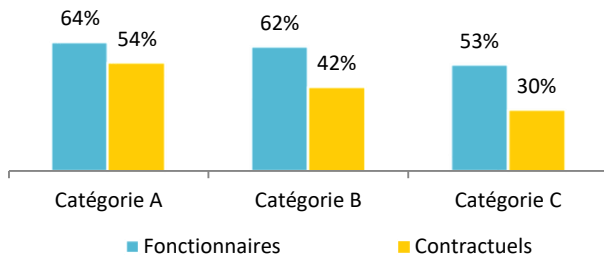
Coût moyen des formations : 1 687 €

Coût par jour de formation : 77 €

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

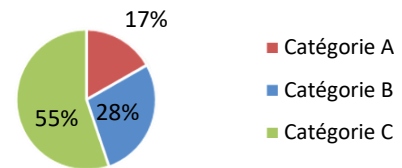
- En 2019, 52% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 28 514 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Autres organismes	32 %
Frais de déplacement	7 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,6 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	87%
Autres organismes	13%

## 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	31 925 €	95 198 €

- L'action sociale des collectivités

19% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

67% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

19% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

71% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

20,5 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
81% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

0,6 réunion en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

2 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités  
1 réunion du CHSCT en moyenne en 2019 dans les collectivités

## 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.*

● L'échantillon retenu comprend les bilans sociaux des collectivités comptant au maximum 1 incohérence

● 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