



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Les Départements

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

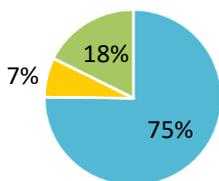
67%

> 8 départements ont transmis leur Bilan Social sur 12 recensées dans la région

> 20397 agents recensés dans ces collectivités dont 15340 fonctionnaires, 1465 contractuels permanents et 3592 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

75% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1063	4418	1 918
Contractuels permanents	26	710	183
Contractuels non permanents	262	994	449



En moyenne, 5 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

14 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

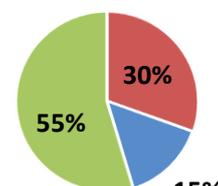
⇒ 6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	30%	31%	30%	625
Technique	48%	40%	47%	992
Culturelle	2%	2%	2%	46
Sportive	0,3%	0,1%	0,3%	5
México-sociale	20%	27%	20%	429
Animation	0,2%	0,1%	0,2%	3
Total	100%	100%	100%	2 101

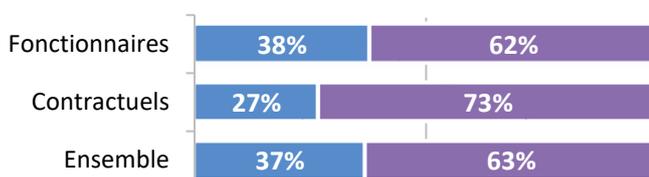
55% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	639
Catégorie B	314
Catégorie C	1 148

Le taux de féminisation des emplois permanents est de 63%

■ Hommes
■ Femmes

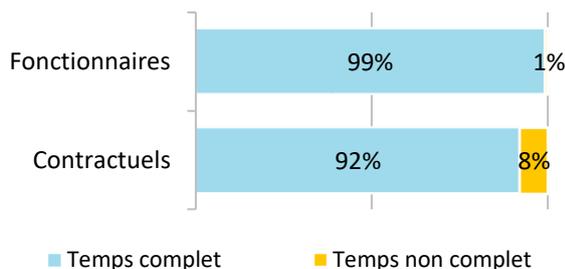


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 24% des effectifs

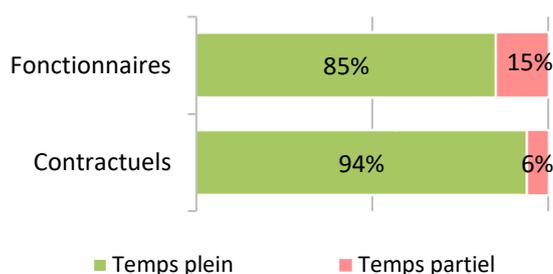
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	24%
Adjointes administratifs	15%
Assistants socio-éducatifs	13%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	10%
Rédacteurs	8%

Temps de travail des agents permanents

99% des fonctionnaires à temps complet contre 92% des contractuels



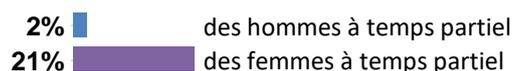
15% des fonctionnaires à temps partiel contre 6% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	2%	29%
Médico-sociale	1%	10%
Technique	1%	10%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

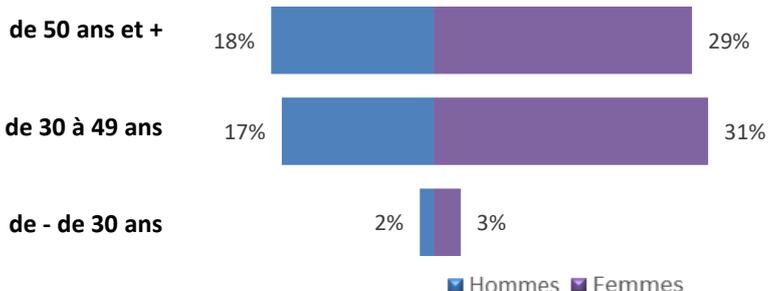
En moyenne, les agents des départements ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,90
Contractuels permanents	40,20
Ensemble des permanents	48,14

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	49,86



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, 2520 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 1 872 fonctionnaires
- > 174 contractuels permanents
- > 474 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



4 587 217 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > 7,25 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 40,6 agents mis à disposition dans une autre structure

- > 58,8 agents détachés au sein de la collectivité
- > 15,1 agents détachés dans une autre structure
- > 5,9 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)
- > 5,8 agents en congé parental

Mouvements

- 187 arrivées d'agents permanents et 167 départs en moyenne en 2019

En moyenne par collectivité, 29 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
2 081 agents	2 101 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,4%
Contractuels	↗	18,0%
Ensemble	↗	0,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	37%
Fin de contrats remplaçants	29%
Mutation	11%
Mise en disponibilité	11%
Démission	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	34%
Remplacements (contractuels)	25%
Voie de mutation	16%
Recrutement direct	12%
Voie de détachement	5%

* 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

- 58,6 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 55,6 suivis d'une nomination par collectivité en 2019

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,2 % des femmes

2,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 2,8 % des femmes

- 672 avancements d'échelon par collectivité

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

dont 0,06 % des femmes et 0,03 % des hommes

dont 0,04 % des agents de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 38 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 8 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	29	3
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	4	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

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)	53%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	11%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	11%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 19,5 % des dépenses de fonctionnement



Montant moyen - Emplois permanents

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	51 491 238 €
Primes et indemnités versées :	12 336 471 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	225 810 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	545 280 €
Supplément familial de traitement :	544 417 €
Indemnité de résidence :	0 €

Rémunérations annuelles brutes :

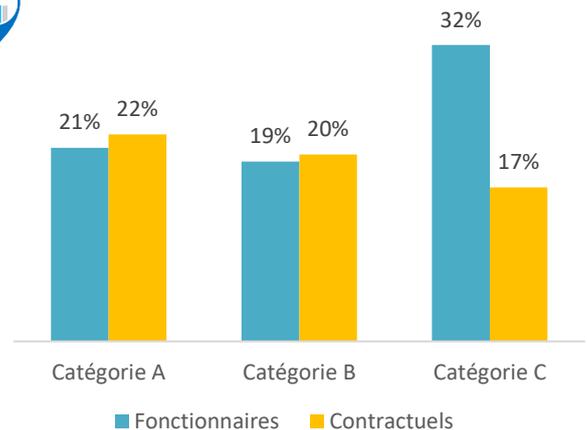
12 943 620 €

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 23,96 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	24,33%
Contractuels sur emploi permanent	20,36%
Ensemble	23,96%

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



⇒ 88% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 22 069 heures en moyenne

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

En moyenne, 24,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,3 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)	4,10%	1,90%	3,91%	0,66%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,82%	2,00%	6,40%	0,69%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,40%	2,63%	6,98%	0,77%

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

> 38,4 % 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

- > 4,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 49 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.

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



- ⇒ 7 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 73 % sont en catégorie C*
- ⇒ 115 174 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

36 assistants de prévention désignés par collectivité

2 conseillers de prévention en moyenne

FORMATION

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

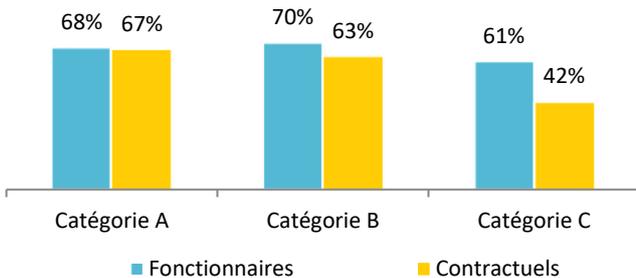
Coût moyen des formations : 37 087 €

Coût par jour de formation : 91 €

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

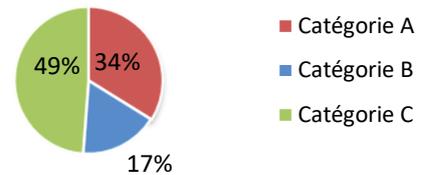
- En 2019, 63% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- Jours de formation suivis par des agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 966 440 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	55 %
Autres organismes	40 %
Frais de déplacement	5 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,7 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	42%
Autres organismes	37%
Interne à la collectivité	21%

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	881 514 €	888 140 €

- L'action sociale des collectivités

88% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

38% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

88% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

88% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

557,5 jours de grève recensés en moyenne en 2019
100% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

10 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

3 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

5 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités
4 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.*

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