



## FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Intercommunalités de 15 000 à 19 999 habitants de Bretagne

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).

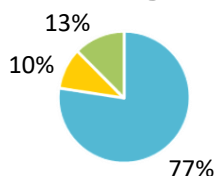
#### TAUX DE RETOUR

**75%**

> 6 intercommunalités de 15 000 à 19 999 habitants ont transmis leur Bilan Social sur 8 recensées dans la région Bretagne  
> 446 agents recensés dans ces collectivités dont 345 fonctionnaires, 45 contractuels sur emploi permanent et 56 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

##### 77% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

|                             | Minimum | Maximum | Effectif moyen |
|-----------------------------|---------|---------|----------------|
| Fonctionnaires              | 27      | 137     | 58             |
| Contractuels permanents     | 1       | 18      | 8              |
| Contractuels non permanents | 1       | 22      | 9              |



##### En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

##### 38 % des contractuels permanents en CDI

##### Précisions emplois non permanents

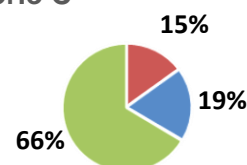
- ⇒ 39 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 52 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 50% d'agents relevant de la filière technique

| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        | Nbre moyen |
|----------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Administrative | 28%         | 11%         | 26%         | 17         |
| Technique      | 50%         | 56%         | 50%         | 33         |
| Culturelle     | 5%          | 16%         | 6%          | 4          |
| Sportive       | 2%          | 2%          | 2%          | 2          |
| Médico-sociale | 10%         | 11%         | 11%         | 7          |
| Police         | 1%          |             | 1%          | 0          |
| Incendie       |             |             |             | 0          |
| Animation      | 4%          | 4%          | 4%          | 3          |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>66</b>  |

##### 66% d'agents relevant de la catégorie C



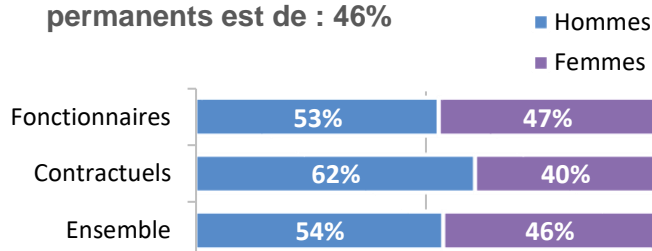
■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

Effectif moyen

|             |    |
|-------------|----|
| Catégorie A | 10 |
| Catégorie B | 12 |
| Catégorie C | 43 |



##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 46%

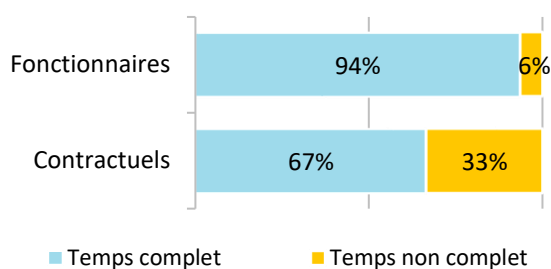


##### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 36%

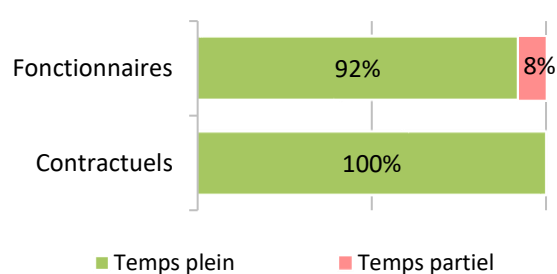
| Cadres d'emplois            | % d'agents |
|-----------------------------|------------|
| <b>Adjointes techniques</b> | <b>36%</b> |
| Adjointes administratifs    | 15%        |
| Attachés                    | 7%         |
| Agents de maîtrise          | 6%         |
| Techniciens                 | 6%         |

## Temps de travail des agents permanents

- 94% des fonctionnaires à temps complet contre 67% des contractuels



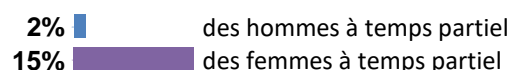
- 8% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



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

| Filière        | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Culturelle     | 25%            | 100%         |
| Animation      | 21%            | 50%          |
| Médico-sociale | 19%            | 80%          |

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Intercommunalités de 15 000 à 19 999 habitants de Bretagne ont 46 ans

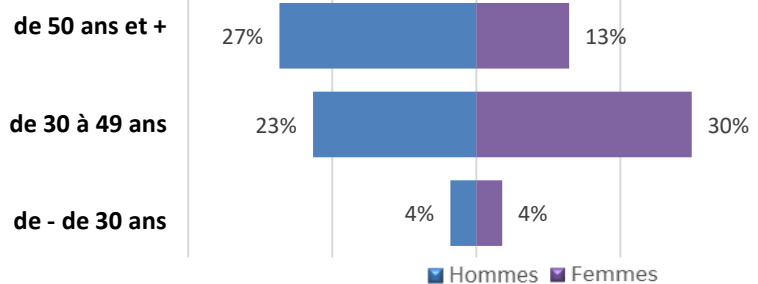
| Âge moyen* des agents permanents |              |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires                   | 47,17        |
| Contractuels permanents          | 38,66        |
| <b>Ensemble des permanents</b>   | <b>46,22</b> |

| Âge moyen* des agents non permanent |       |
|-------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents         | 37,07 |



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

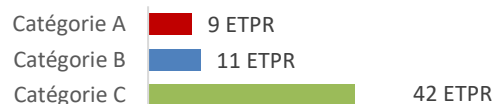
## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 71 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 55 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 129 566 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure

- > Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- En 2019, 8 arrivées d'agents permanents et 9 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



### Emplois moyens permanents rémunérés

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

66 agents

65 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

|                 |   |              |
|-----------------|---|--------------|
| Fonctionnaires  | ↗ | 2,7%         |
| Contractuels    | ↘ | -25,0%       |
| <b>Ensemble</b> | ↘ | <b>-1,5%</b> |

- Principales causes de départ d'agents permanents

|                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| <b>Fin de contrats remplaçants</b> | <b>71%</b> |
| Départ à la retraite               | 10%        |
| Mutation                           | 6%         |
| Démission                          | 6%         |
| Autres cas                         | 4%         |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| <b>Remplacements (contractuels)</b> | <b>52%</b> |
| Voie de mutation                    | 17%        |
| Recrutement direct                  | 11%        |
| Arrivées de contractuels            | 9%         |
| 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

- 1,2 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 0,7 suivi d'une nomination en moyenne par collectivité

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

1,1 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,6 % des femmes

- 18,3 avancements d'échelon par collectivité

- 0,2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

dont 0,6 % femmes et 0,0 % hommes

dont 0,4 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 6 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      | 0      |
| Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 0      |

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

2 sanctions prononcées 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) | 75% |
| Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)                 | 25% |

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 29,53 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>Rémunérations annuelles brutes :</b>        | <b>1 705 769 €</b> |
| Primes et indemnités versées :                 | 281 928 €          |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 12 937 €           |
| Nouvelle Bonification Indiciaire :             | 16 789 €           |
| Supplément familial de traitement :            | 24 234 €           |
| Indemnité de résidence :                       | 0 €                |

### Montant moyen - Emplois non permanents

|   |
|---|
| <b>Rémunérations annuelles brutes :</b> |
| <b>120 348 €</b>                        |

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

|                        | Catégorie A     |                 | Catégorie B     |                 | Catégorie C     |             |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|
|                        | Titulaire       | Contractuel     | Titulaire       | Contractuel     | Titulaire       | Contractuel |
| Administrative         | 45 465 €        | 36 369 €        | 33 186 €        |                 | 26 498 €        | 18 193 €    |
| Technique              | 45 417 €        | s               | 31 989 €        | 27 854 €        | 25 304 €        | 21 866 €    |
| Culturelle             | 31 463 €        |                 | 27 523 €        |                 | s               |             |
| Sportive               |                 |                 | 31 559 €        |                 |                 |             |
| Médico-sociale         | 31 846 €        | s               |                 |                 | 19 140 €        | XX          |
| Police                 |                 |                 |                 |                 | 35 208 €        |             |
| Incendie               |                 |                 |                 |                 |                 |             |
| Animation              |                 |                 | 32 659 €        | s               | 20 898 €        | s           |
| <b>Toutes filières</b> | <b>40 854 €</b> | <b>30 380 €</b> | <b>31 501 €</b> | <b>24 376 €</b> | <b>25 043 €</b> | <b>XX</b>   |

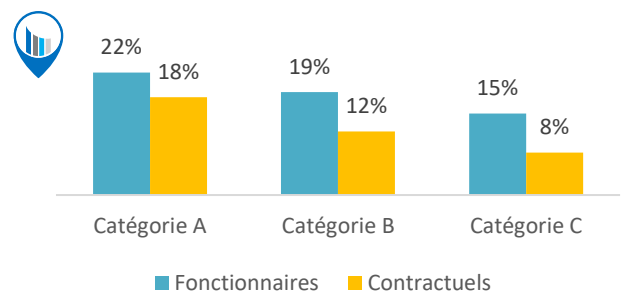
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

XX: Informations non exploitables

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,53 %

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : |               |
|---|---------------|
| <b>Fonctionnaires</b>                               | <b>17,04%</b> |
| <b>Contractuels sur emplois permanents</b>          | <b>10,42%</b> |
| <b>Ensemble</b>                                     | <b>16,53%</b> |

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



- ⇒ 83% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 808 heures en moyenne

## Absences (nouveau 2019 - agents présents au

En moyenne, 19,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 6 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)   | 3,16%          | 1,63%                   | 2,98%                      | 0,71%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 5,37%          | 1,63%                   | 4,94%                      | 0,71%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 5,54%          | 1,63%                   | 5,09%                      | 0,71%                       |

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

> 30,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

4 accidents\* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 4,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 19 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



- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 78 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 125 400 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

Moins de un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 5 428 €

Coût par jour de formation : 149 €

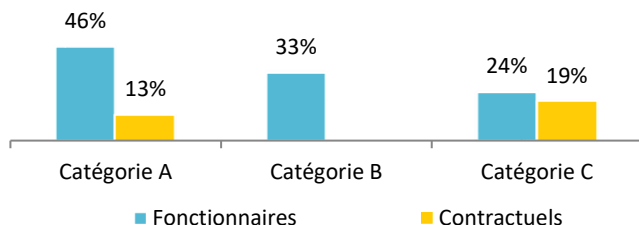
DOCUMENT DE PRÉVENTION

100% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2019, 26,7% 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



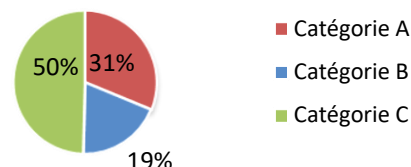
- 23 902 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

### Répartition des dépenses de formation

|                      |      |
|----------------------|------|
| CNFPT                | 45 % |
| Autres organismes    | 48 % |
| Frais de déplacement | 6 %  |

- 82 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| CNFPT                     | 88% |
| Autres organismes         | 11% |
| Interne à la collectivité | 1%  |

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

| Montants annuels               | Santé | Prévoyance |
|--------------------------------|-------|------------|
| Montant moyen par bénéficiaire | 120 € | 157 €      |

- L'action sociale des collectivités

33% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

33% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

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

67% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

8,3 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
83% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

2,5 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités  
1,8 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 : avril 2021

Version 12