



## FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Intercommunalités de 50 000 à 99 999 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).

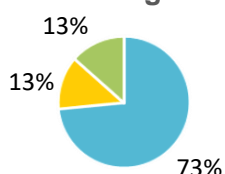
#### TAUX DE RETOUR

**83%**

> 10 intercommunalités de 50 000 à 99 999 habitants ont transmis leur Bilan Social sur 12 recensées dans la région Bretagne  
> 3 091 agents recensés dans ces collectivités dont 2 293 fonctionnaires, 398 contractuels sur emploi permanent et 400 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

##### 73% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	123	426	235
Contractuels permanents	13	74	42
Contractuels non permanents	0	73	43



##### En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

##### 17 % des contractuels permanents en CDI

##### Précisions emplois non permanents

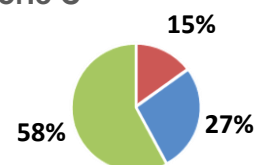
- ⇒ 5 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 78 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 42% d'agents relevant de la filière technique

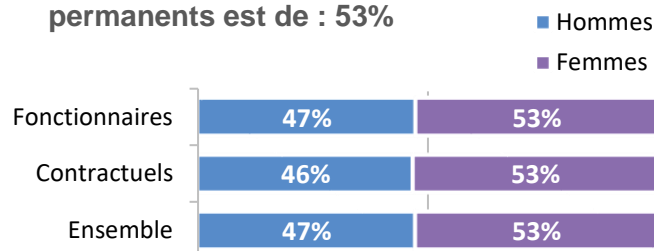
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	27%	23%	27%	74
Technique	44%	27%	42%	115
Culturelle	11%	28%	14%	38
Sportive	4%	7%	5%	13
Médico-sociale	10%	10%	10%	27
Police				0
Incendie				0
Animation	4%	4%	4%	10
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>277</b>

##### 58% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	41
Catégorie B	75
Catégorie C	160

##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 53%

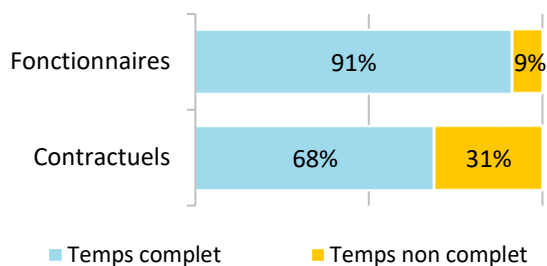


##### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 29%

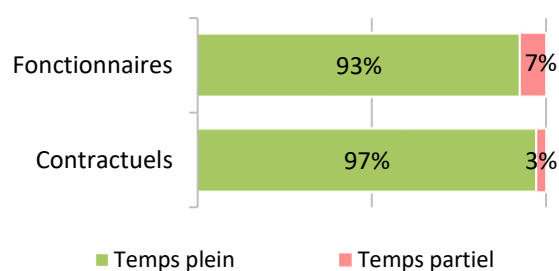
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>29%</b>
Adjointes administratives	14%
Assistantes d'enseignement artistique	9%
Attachées	7%
Techniciennes	7%

## Temps de travail des agents permanents

91% des fonctionnaires à temps complet contre 68% des contractuels



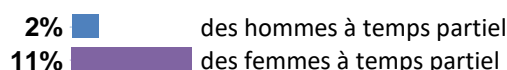
7% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	32%	53%
Culturelle	25%	75%
Médico-sociale	20%	29%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Intercommunalités de 50 000 à 99 999 habitants ont 44 ans

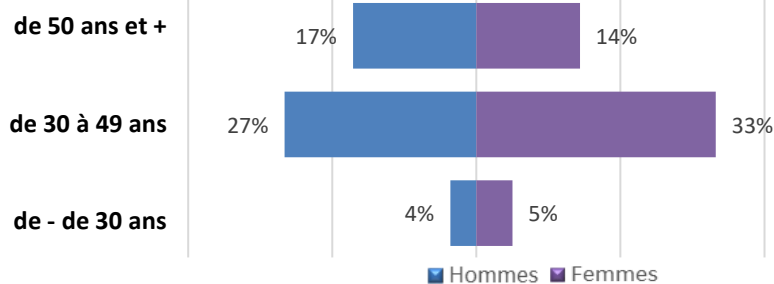
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,46
Contractuels permanents	38,11
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,37</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,34



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

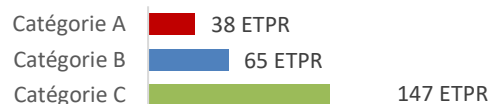
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 306 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 216 fonctionnaires
- > 34 contractuels permanents
- > 56 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



556 014 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > 5,3333333333333333 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 3,6 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 1,2 agents en congés parental

- > Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 1,2 agents détachés au sein de la collectivité
- > Moins de un agent détaché dans une autre structure
- > Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- En 2019, 37 arrivées d'agents permanents et 47 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 7 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
287 agents	276 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	5,4%
Contractuels	↘	-35,3%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-3,7%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>61%</b>
Mutation	10%
Départ à la retraite	10%
Démission	6%
Mise en disponibilité	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>27%</b>
Voie de mutation	21%
Recrutement direct	20%
Remplacements (contractuels)	16%
Transfert de compétence	8%

\* 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

- 2,6 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 1,7 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

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

0,1 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,3 % des femmes

- 77,1 avancements d'échelon par collectivité

- 0,9 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

dont 0,4 % femmes et 0,3 % hommes

dont 0,4 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 19 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 9 collectivités concernées

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	17	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

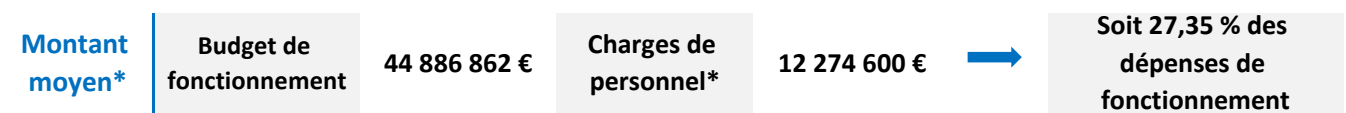
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Autres	56%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	25%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	19%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 27,35 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>7 379 209 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 123 079 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	32 993 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	49 391 €
Supplément familial de traitement :	58 956 €
Indemnité de résidence :	1 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>
<b>575 159 €</b>

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 950 €	36 206 €	32 510 €	23 118 €	25 632 €	XX
Technique	51 627 €	35 014 €	33 453 €	28 178 €	25 731 €	26 243 €
Culturelle	41 583 €	s	33 169 €	18 277 €	25 185 €	17 572 €
Sportive	s		31 556 €	22 871 €	27 259 €	14 929 €
Médico-sociale	32 700 €	31 101 €	s	s	24 490 €	XX
Police						
Incendie						
Animation			29 696 €	XX	24 741 €	27 353 €
<b>Toutes filières</b>	<b>44 771 €</b>	<b>35 271 €</b>	<b>32 625 €</b>	<b>XX</b>	<b>25 541 €</b>	<b>XX</b>

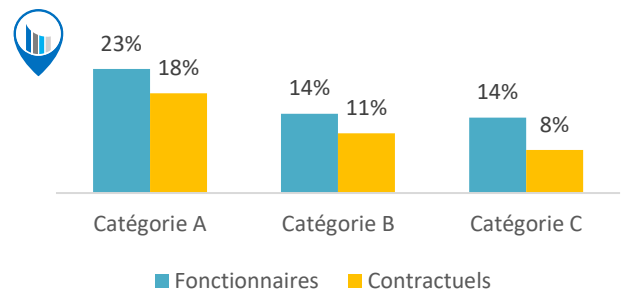
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

XX : Informations non exploitables

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,22 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,71%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>11,80%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>15,22%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 2 701 heures en moyenne

## Absences (nouveau 2019 - agents présents au

En moyenne, 20,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 4,9 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)	3,69%	1,35%	3,34%	0,98%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,68%	1,35%	5,03%	0,98%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,42%	2,38%	5,81%	1,05%

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

> 44,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

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

- > 4,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 42 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.

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



- ⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 86 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 122 866 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

2 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 12 054 €

Coût par jour de formation : 150 €

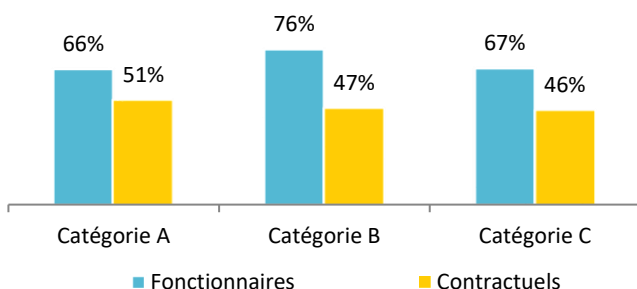
DOCUMENT DE PRÉVENTION

89% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2019, 65,5% 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



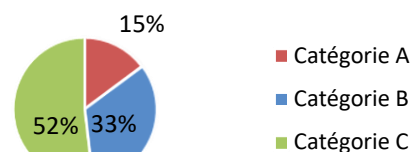
- 112 189 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	55 %
Autres organismes	36 %
Frais de déplacement	9 %

- 650 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 :

> 2,4 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	59%
Autres organismes	27%
Interne à la collectivité	14%

## 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	193 €	178 €

- L'action sociale des collectivités

56% 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

44% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

78% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

54,7 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
89% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

4,3 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités  
1,4 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 : avril 2021

Version 12