



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2017

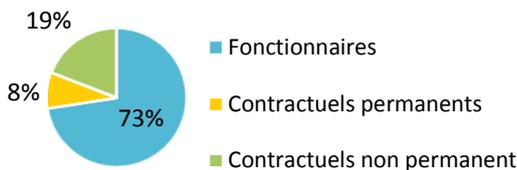
Communes de plus de 50 agents pour le département d'Ille et Vilaine



> 9 631 agents recensés dans ces collectivités dont 6 993 fonctionnaires, 793 contractuels et 1 845 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➔ 73% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

Fonctionnaires > Minimum : 34 - Maximum : 2 761

Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 315



| Statut | Effectif moyen |
|-----------------------------|----------------|
| Fonctionnaires | 152,0 |
| Contractuels permanents | 17,2 |
| Agents sur emploi permanent | 169,3 |

Effectif moyen

| Par catégorie : | Des 3 principales filières : |
|-----------------------|------------------------------|
| - Catégorie A : 12,4 | - Technique : 83,2 |
| - Catégorie B : 24,6 | - Administrative : 33,2 |
| - Catégorie C : 132,3 | - Médico-sociale : 22,4 |

➔ Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- ⇒ 9 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 8 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 37 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

➔ En moyenne, 186,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017



> 141,7 fonctionnaires

> 15,1 contractuels permanents

> 29,3 contractuels non permanents

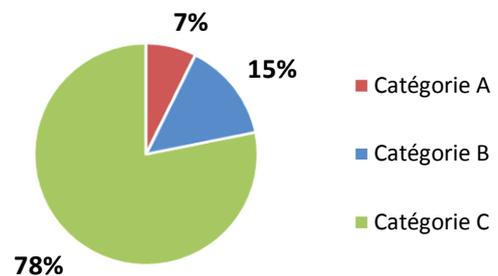
En moyenne, 338 757 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

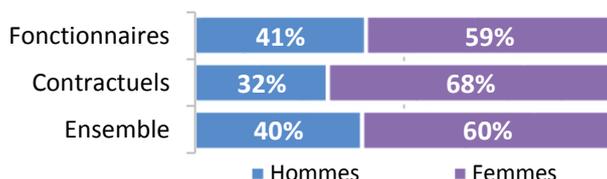
➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 20,0% | 16,4% | 19,6% |
| Technique | 49,7% | 44,5% | 49,1% |
| Culturelle | 6,4% | 11,5% | 6,9% |
| Sportive | 1,5% | 2,3% | 1,5% |
| Médico-sociale | 12,9% | 15,8% | 13,2% |
| Police | 2,6% | 0,3% | 2,4% |
| Incendie | | | |
| Animation | 7,0% | 9,3% | 7,2% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ 60% des agents sur emploi permanent sont des femmes



➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

| Cadres d'emplois | % d'agents |
|----------------------------------|------------|
| Adjoins techniques | 41% |
| Adjoins administratifs | 11% |
| ASEM | 8% |
| Adjoins territoriaux d'animation | 6% |
| Agents de maîtrise | 4% |

Pyramide des âges

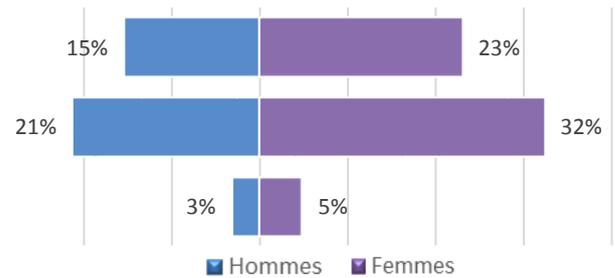
➔ En moyenne, les agents ont 46 ans

| Âge moyen* des agents sur emploi permanent | |
|--|--------------|
| Fonctionnaires | 46,59 |
| Contractuels permanents | 38,36 |
| Ensemble des permanents | 45,72 |
| Contractuels non permanents | 34,64 |

de + de 50 ans
de 30 à 50 ans
de - de 30 ans



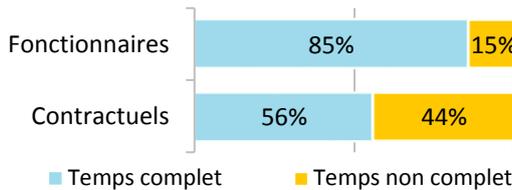
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



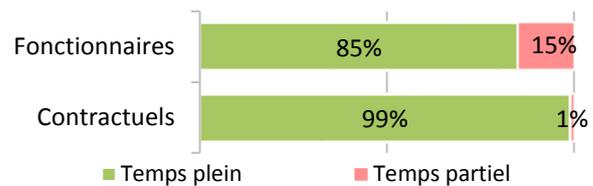
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Temps de travail des agents sur emploi permanent

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

➔ En 2017, 1 490 arrivées d'agents sur emploi permanent, 951 départs

49 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

| Effectif physique théorique au 31/12/2016* | Effectif physique au 31/12/2017 |
|--|---------------------------------|
| 7 247 agents | 7 786 agents |

* cf. page 5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



| | | |
|-----------------|---|-------------|
| Fonctionnaires | ↗ | 0,24% |
| Contractuels | ↗ | 752,7% |
| Ensemble | ↗ | 7,4% |

* Variation des effectifs : (effectif physique rémunéré au 31/12/2017 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016)

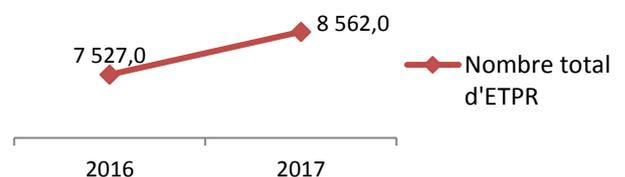
➔ Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|------------------------|------------|
| Fin de contrats | 45% |
| Départ à la retraite | 21% |
| Mise en disponibilité | 12% |
| Mutation | 9% |
| Démission | 4% |

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|-------------------------------------|------------|
| Remplacements (contractuels) | 39% |
| Arrivées de contractuels | 34% |
| Recrutement direct | 9% |
| Voie de mutation | 7% |
| Voie de détachement | 6% |

Hausse de 14% des ETPR entre 2016 et 2017



➔ Évolution des moyens humains en Équivalent Temps Plein Rémunéré permanents et non permanents

La variation du nombre d'ETPR permet d'appréhender plus précisément l'évolution des moyens humains dont dispose les collectivités

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 55,62 % des dépenses de fonctionnement

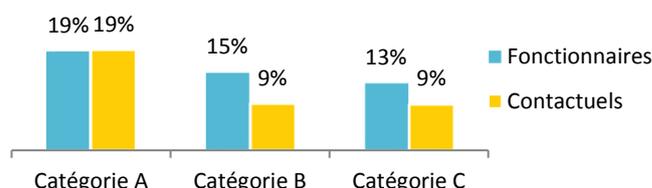
| | | | | | |
|----------------|---------------------------|---------------|-----------------------|---------------|---|
| Montant global | Budget de fonctionnement* | 590 662 921 € | Charges de personnel* | 328 544 445 € | ➔ Soit 55,62 % des dépenses de fonctionnement |
| Montant moyen* | | 13 424 157 € | | 7 466 919 € | |

* Les montants moyens par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 13,97 %

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : | |
|---|---------------|
| Fonctionnaires | 14,12% |
| Contractuels sur emplois permanents | 11,26% |
| Ensemble | 13,97% |

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



| Rémunérations des agents sur emploi permanent : | Montant global | Montant moyen |
|--|----------------------|--------------------|
| Rémunérations annuelles brutes : | 187 036 854 € | 4 066 019 € |
| Primes et indemnités versées : | 26 129 650 € | 568 036 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 1 134 991 € | 24 674 € |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 1 209 970 € | 26 304 € |
| Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 27 340 467 € | 594 358 € |

➔ 89%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

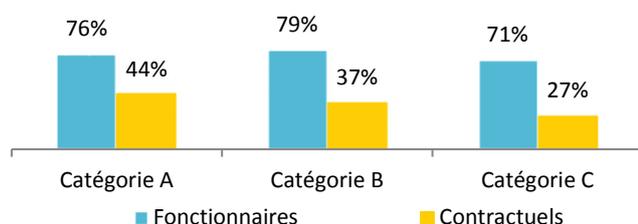
* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

Formation

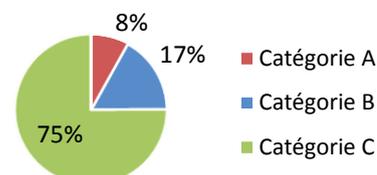
➔ En 2017, 63,7% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 17 040 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 370 jours par collectivité

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2017



Répartition des jours par catégorie hiérarchique



➔ 2 628 656 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : 57 145 €

Répartition des dépenses de formation par organisme

| | |
|------------------------|------|
| > CNFPT | 62 % |
| > Autres organismes | 35 % |
| > Frais de déplacement | 3 % |

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent :



> 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|---------------------|-----|
| > CNFPT | 58% |
| > Autres organismes | 38% |
| > Interne | 4% |

Promotions

➔ 3 121 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 13 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 30 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

➔ En moyenne, 27 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



> En moyenne, 8,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 par agent contractuel permanent

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 5,30% | 2,39% | 5,00% | 1,12% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 7,40% | 2,44% | 6,89% | 1,12% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 7,94% | 3,18% | 7,46% | 1,25% |

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Accidents du travail

➔ 946 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 9,8 accidents du travail pour 100 agents
- > 21,0* accidents du travail déclarés par collectivité
- > 23 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- > 43 collectivités concernées par au moins un accident du travail, soit 95,6%*

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

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.

45 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 98%



513 travailleurs handicapés, soit 7% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 48 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 3% des agents non permanents
- ⇒ 84 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C*
- ⇒ 936 353 € de dépenses en matière de handicap

* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

68 assistants de prévention désignés

7 conseillers de prévention

➔ FORMATION

1 357 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : 154 331 €

Coût par jour de formation : 114 €

➔ DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 977 718 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

97% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2011

Date moyenne de mise à jour : 2014

Action sociale et protection sociale complémentaire

Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

| Montants annuels | Santé | Prévoyance |
|--|------------------|------------------|
| Montant global des participations | 284 673 € | 281 993 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 19 € | 74 € |

L'action sociale de la collectivité

57% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

61% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

24% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

60% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



31,9 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée
22,6 jours moyens de grève recensés en 2016 par collectivité concernée

Précisions méthodologiques

Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2016

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2017

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires de titulaires ou de stagiaires
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2016
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2016

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2017

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires de contractuels
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2017} \times 365} \times 100$$

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, 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 2017. 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : mai 2019

Version 13