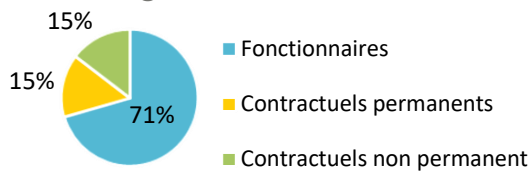


TAUX DE RETOUR : 100%

> Les communautés de communes de + 10000 habitants représentent 1,5 % des collectivités du département et emploient 5,6 % des effectifs
 > 6 ont transmis leur Bilan Social sur 6 recensées dans le département
 > 577 agents recensés dans ces collectivités dont 407 fonctionnaires, 86 contractuels et 84 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➔ 71% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

Fonctionnaires > Minimum : 28 - Maximum : 115

Contractuels > Minimum : 1 - Maximum : 24



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	67,8
Contractuels permanents	14,3
Agents sur emploi permanent	82,2

Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 9,0	- Technique : 17,8
- Catégorie B : 15,8	- Administrative : 33,7
- Catégorie C : 57,3	- Médico-sociale : 16,0

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

- ⇒ 29 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 30 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi
- ⇒ 58 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

➔ En moyenne, 98,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017



- > 61,7 fonctionnaires
- > 15,0 contractuels permanent
- > 21,8 contractuels non permanent

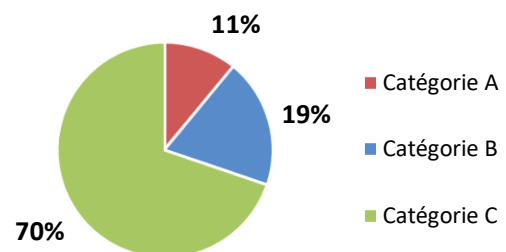
En moyenne, 179 270 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi

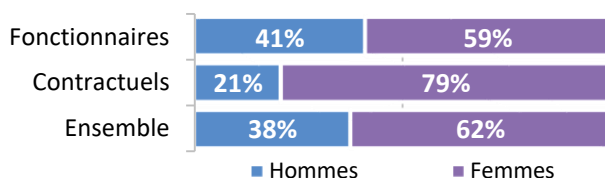
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20,6%	26,7%	21,7%
Technique	45,5%	19,8%	41,0%
Culturelle	1,7%	2,3%	1,8%
Sportive	1,0%	3,5%	1,4%
Médico-sociale	17,4%	29,1%	19,5%
Police	0,2%		0,2%
Incendie			
Animation	13,5%	18,6%	14,4%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ 62% des agents sur emploi permanent sont des femmes



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

Cadres d'emplois	% d'agent
Adjoints techniques	34%
Adjoints territoriaux d'animation	13%
Adjoints administratifs	10%
Educateurs de jeunes enfants	7%
Auxiliaires de puériculture	7%

Pyramide des âges

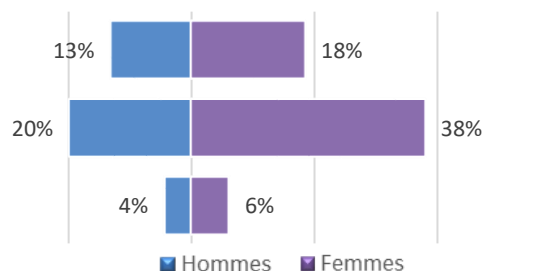
➔ En moyenne, les agents ont 44 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	44,94
Contractuels permanents	40,93
Ensemble des permanents	44,24
Contractuels non permanents	39,70

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



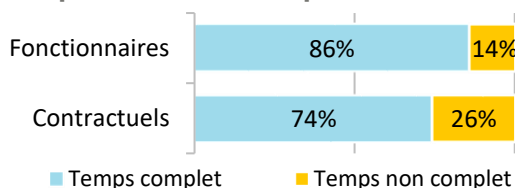
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



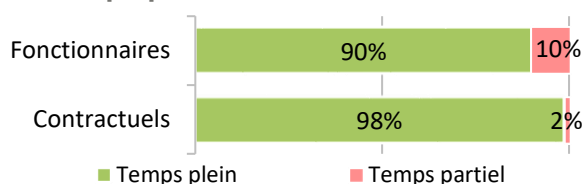
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

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, 111 arrivées d'agents sur emploi permanent, 72 départs

10 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
454 agents	493 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↗	0,95%
Contractuels	↗	138,9%
Ensemble	↗	8,6%

* 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)

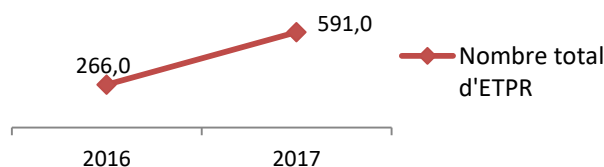
➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats	54%
Départ à la retraite	21%
Mutation	11%
Démission	7%
Mise en disponibilité	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	62%
Arrivées de contractuels	20%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct	3%
Réintégration et retour	3%

Hausse de 122% 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 35 % des dépenses de fonctionnement

Montant global	Budget de fonctionnement*	56 671 501 €	Charges de personnel*	19 836 331 €	➔ Soit 35 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen*		9 445 250 €		3 306 055 €	

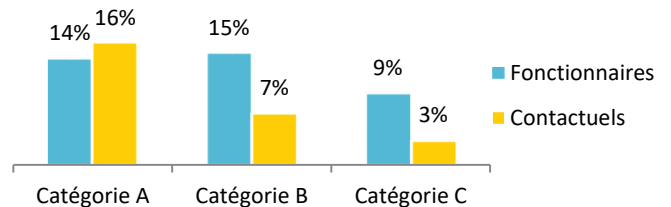
* Les montants moyens par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 10,28 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,21%
Contractuels sur emplois permanents	6,16%
Ensemble	10,28%



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 :	11 872 925 €	1 978 821 €
Primes et indemnités versées :	1 220 157 €	203 360 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	189 832 €	31 639 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	77 063 €	12 844 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 866 882 €	311 147 €

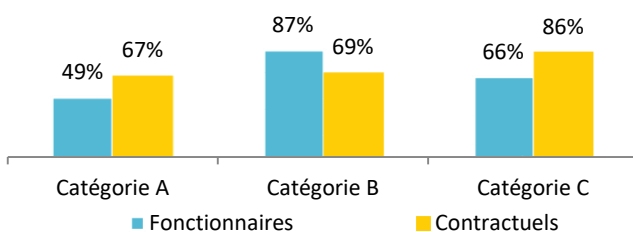
➔ 83%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

Formation

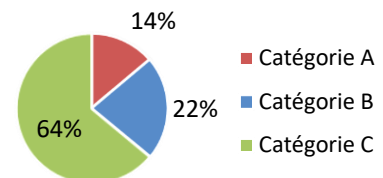
➔ En 2017, 59,0% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 1 196 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 199 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérarchique



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



> 2,4 jours par agent

➔ 175 074 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : 29 179 €

Répartition des dépenses de formation par organisme

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

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	71%
> Autres organismes	22%
> Frais de déplacement	7%

Promotions

➔ 217 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 10 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 38 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 4 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

➔ En moyenne, 27,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,6 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)	5,37%	2,09%	4,80%	2,48%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,51%	2,09%	6,56%	2,48%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,39%	2,75%	7,41%	4,06%

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

➔ 22 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 3,8 accidents du travail pour 100 agents
- > 3,7* accidents du travail déclarés par collectivité
- > 104 jours d'absence consécutifs par accident du travail

* 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.

6 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 100%



29 travailleurs handicapés, soit 6% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 4% des agents non permanents
- ⇒ 88 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*

* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

⇒ 23 714 € de dépenses en matière de handicap

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

7 assistants de prévention désignés

➔ FORMATION

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

Coût total des formations : 8 328 €

Coût par jour de formation : 260 €

➔ DÉPENSES

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

Total des dépenses : 51 272 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

75% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2012

Date moyenne de mise à jour : 2015

Action sociale et protection sociale complémentaire

Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	1 646 €
Montant moyen par bénéficiaire	61 €

L'action sociale de la collectivité

17% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

67% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

33% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

20% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



4 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée

Aucun jour de grève recensé en 2016

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 : octobre 2018

Version 10