



## FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Communauté de Communes de Loire-atlantique

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).

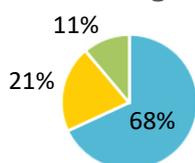
#### TAUX DE RETOUR

**80%**

> 8 communauté de communes ont transmis leur Bilan Social sur 10 recensées dans le département  
1246 agents recensés dans ces collectivités dont 694 fonctionnaires, 211 contractuels et, 114 contractuels sur emploi permanent

#### Effectifs

##### 68% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	45	180	87
Contractuels permanents	7	86	26
Contractuels non permanents	1	39	14



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

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

##### Précisions emplois non permanents

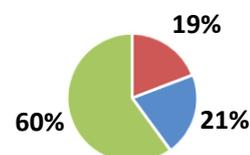
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 65 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 29% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	35%	24%	33%	37
Technique	30%	25%	29%	33
Culturelle	10%	9%	9%	11
Sportive	3%	10%	5%	5
México-sociale	14%	8%	13%	14
Police				0
Incendie				0
Animation	8%	25%	12%	13
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>113</b>

##### 60% d'agents relevant de la catégorie C

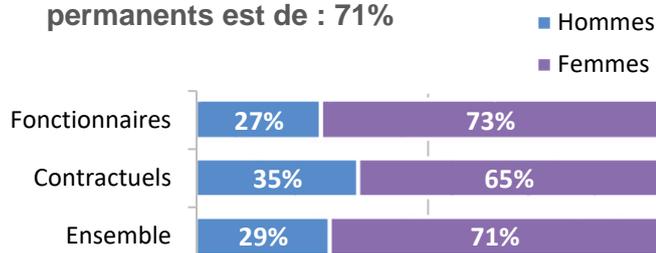


Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	22
Catégorie B	24
Catégorie C	68

Effectif moyen



##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

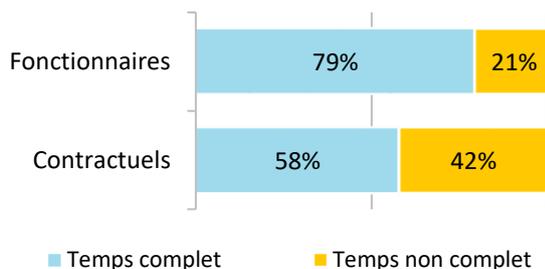


##### Le cadre d'emplois des Adjointes administratifs représente 17%

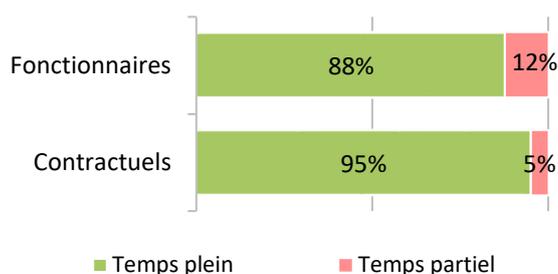
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes administratifs	17%
Adjointes techniques	17%
Adjointes d'animation	11%
Attachés	10%
Techniciens	6%

## Temps de travail des agents permanents

79% des fonctionnaires à temps complet contre 58% des contractuels



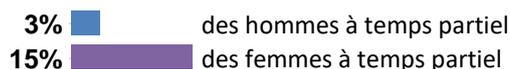
12% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	58%	63%
Animation	52%	91%
Culturelle	30%	50%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communauté de Communes de Loire-atlantique ont 44 ans

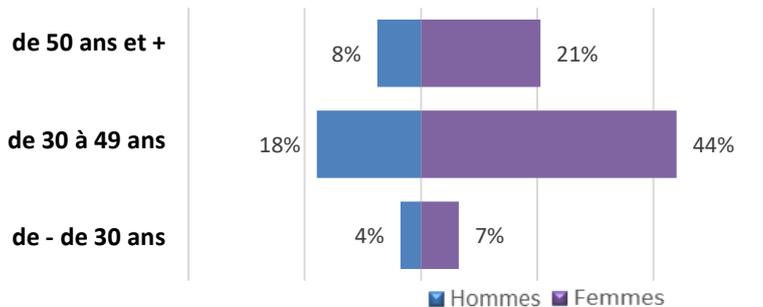
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,23
Contractuels permanents	38,14
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>43,58</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,93



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



- > 80 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



206 179 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

> Moins de un agent en congés parental

> Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure

> Moins de un agent détaché au sein de la collectivité

> 1,6 agents détachés dans une autre structure

> Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- En 2019, 21 arrivées d'agents permanents et 18 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 4 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
110 agents	113 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	3,9%
Contractuels	↘	-0,5%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,8%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>41%</b>
Mutation	13%
Transfert de compétence	13%
Démission	11%
Départ à la retraite	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Remplacements (contractuels)</b>	<b>44%</b>
Arrivées de contractuels	31%
Voie de mutation	13%
Transfert de compétence	4%
Recrutement direct	3%

\* 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

- Moins de un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,4 % des femmes

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

- 32,5 avancements d'échelon par collectivité

- 0,8 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

dont 0,6 % femmes et 0,8 % hommes

dont 0,7 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

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

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

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

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

Ivresse	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	25%
Autres	25%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 22,81 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>2 978 706 €</b>
Primes et indemnités versées :	614 060 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	26 787 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	19 924 €
Supplément familial de traitement :	38 089 €
Indemnité de résidence :	0 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>268 552 €</b>
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

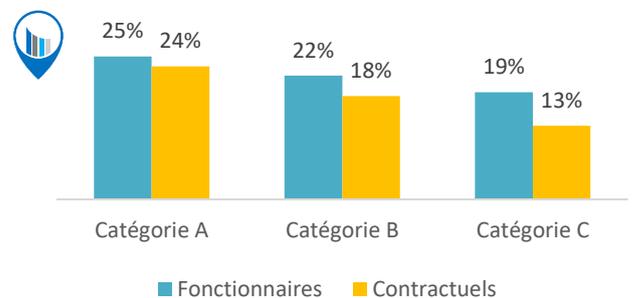
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 700 €	34 704 €	32 954 €	26 015 €	25 840 €	16 342 €
Technique	41 252 €	36 047 €	31 174 €	38 631 €	25 556 €	24 618 €
Culturelle	33 745 €	33 350 €	30 759 €	18 418 €	25 846 €	20 693 €
Sportive			33 001 €	26 241 €		
México-sociale	31 736 €	28 489 €			27 002 €	23 441 €
Police						
Incendie						
Animation			30 857 €	32 860 €	22 885 €	22 867 €
<b>Toutes filières</b>	<b>43 967 €</b>	<b>33 865 €</b>	<b>31 964 €</b>	<b>29 561 €</b>	<b>25 638 €</b>	<b>21 853 €</b>

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

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,61 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>21,14%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>18,48%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>20,61%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 2 094 heures en moyenne

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

25% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

## Absences (nouveau 2019 - agents présents au

En moyenne, 24,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,1 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)	4,55%	1,94%	3,94%	1,22%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,65%	1,94%	5,55%	1,22%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,70%	2,88%	6,58%	1,91%

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

> 44,9 % 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

- > 3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 24 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.

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



- ⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 83 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 83 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 11 570 € 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

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

Coût moyen des formations : 2 227 €

Coût par jour de formation : 106 €

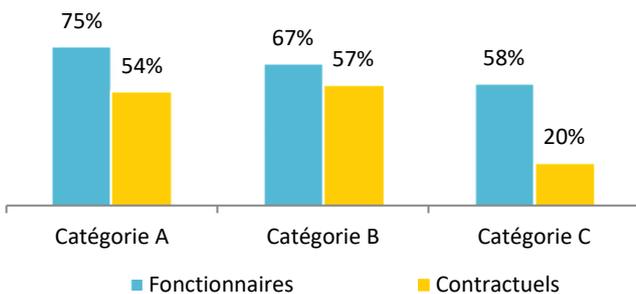
DOCUMENT DE PRÉVENTION

88% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

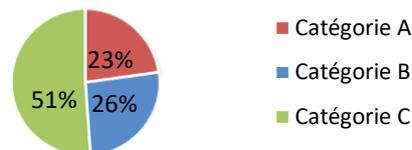
- En 2019, 57,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 49 019 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Autres organismes	32 %
Frais de déplacement	17 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	58%
Autres organismes	41%
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 global des participations	53 €	93 547 €
Montant moyen par bénéficiaire	€	4 €

- L'action sociale des collectivités

Aucune collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à la collectivité

100% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

25% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

100% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

13,9 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
100% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

4,6 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités  
3,5 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : février 2021

Version 11