



## FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Communautés d'agglomération de la Région Pays de La Loire

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).

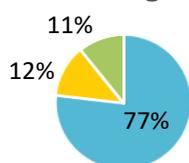
#### TAUX DE RETOUR

**100%**

10 communautés de communes ont transmis leur Bilan Social sur les 10 recensées dans la région.  
5011 agents recensés dans ces collectivités dont 3394 fonctionnaires, 547 contractuels et, 479 contractuels sur emploi permanent

#### Effectifs

##### 77% des agents sont fonctionnaires



Type	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	53	1433	339
Contractuels permanents	6	200	55
Contractuels non permanents	2	297	48



##### En moyenne, 3 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

##### 13 % des contractuels permanents en CDI

##### Précisions emplois non permanents

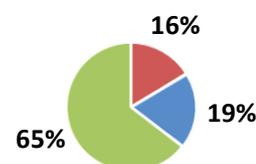
- ⇒ 9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 71 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 48% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	27%	28%	27%	106
Technique	49%	37%	48%	188
Culturelle	9%	10%	10%	38
Sportive	2%	5%	2%	9
México-sociale	9%	17%	10%	40
Police	0%		0%	2
Incendie				0
Animation	3%	3%	3%	11
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>394</b>

##### 65% d'agents relevant de la catégorie C

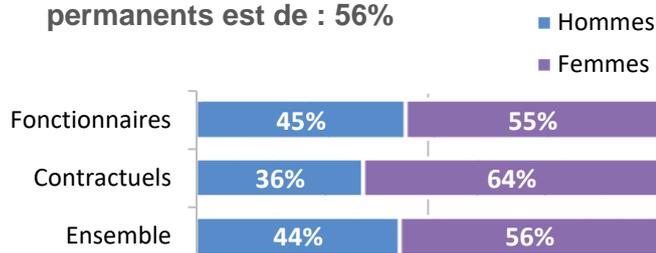


Effectif moyen

Catégorie A	64
Catégorie B	76
Catégorie C	254



##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 56%

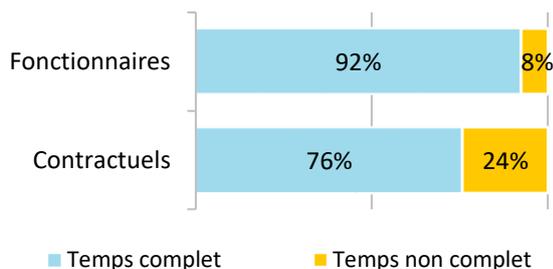


##### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 32%

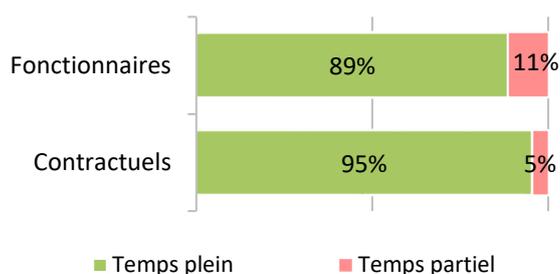
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>32%</b>
Adjointes administratifs	15%
Attachés	7%
Techniciens	6%
Agents de maîtrise	5%

## Temps de travail des agents permanents

92% des fonctionnaires à temps complet contre 76% des contractuels



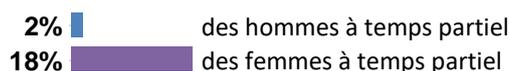
11% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	46%	36%
Culturelle	21%	61%
Médico-sociale	14%	49%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



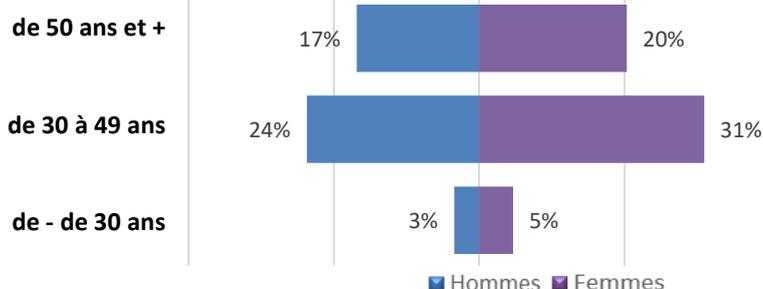
## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communautés d'agglomération de la Région Pays de La Loire ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,86
Contractuels permanents	37,80
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,61</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,28



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



- > 320 fonctionnaires
- > 34 contractuels permanents
- > 29 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



696 978 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 2,7 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 1,0 agents en congés parental

- > 1,5 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2,0 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2,0 agents détachés dans une autre structure
- > 1,8 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

- En 2019, 37 arrivées d'agents permanents et 40 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 6 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
397 agents	394 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-2,2%
Contractuels	↗	10,3%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-0,7%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	31%
Départ à la retraite	27%
Mutation	21%
Mise en disponibilité	10%
Démission	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	37%
Remplacements (contractuels)	30%
Voie de mutation	23%
Recrutement direct	4%
Voie de détachement	2%

\* 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

- 2,1 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 1,5 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,3 % des femmes

0,1 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

- 121,9 avancements d'échelon par collectivité

- 9,6 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

dont 3,4 % femmes et 1,3 % hommes

dont 2,9 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 16 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 10 collectivités concernées

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	11	3
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	1	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

Aucune sanction prononcée 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)	87%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	7%
Ivresse	7%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 28,48 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>10 960 978 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 828 476 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	74 277 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	67 011 €
Supplément familial de traitement :	120 849 €
Indemnité de résidence :	28 521 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>725 764 €</b>
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

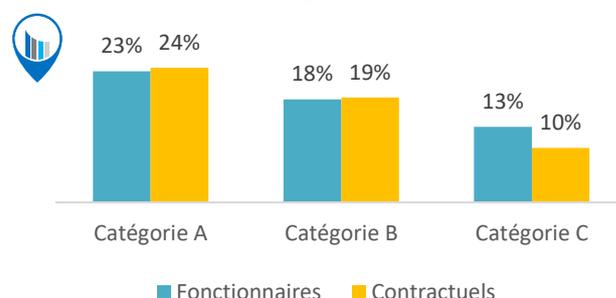
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 578 €	38 496 €	32 545 €	27 745 €	26 032 €	22 915 €
Technique	51 516 €	42 100 €	34 669 €	29 794 €	27 177 €	23 107 €
Culturelle	45 555 €	19 497 €	36 164 €	25 548 €	24 910 €	20 560 €
Sportive			33 364 €	28 878 €	s	s
México-sociale	35 220 €	39 320 €	22 229 €	s	26 551 €	21 961 €
Police			s		33 267 €	
Incendie						
Animation			34 180 €	23 039 €	24 681 €	22 323 €
<b>Toutes filières</b>	<b>47 730 €</b>	<b>39 037 €</b>	<b>34 071 €</b>	<b>27 974 €</b>	<b>26 732 €</b>	<b>22 697 €</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 16,68 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>16,49%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>18,56%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16,68%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 4 291 heures en moyenne

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

Aucune collectivité n'a conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

## Absences (nouveau 2019 - agents présents au

En moyenne, 21,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 5,4 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)	3,66%	1,48%	3,36%	1,50%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,85%	1,48%	5,25%	1,50%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,59%	2,22%	5,98%	1,82%

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

> 61,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

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

- > 5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 43 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.

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



- ⇒ 1,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 85 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 30 364 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

12 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

Un conseiller de prévention en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 13 795 €

Coût par jour de formation : 131 €

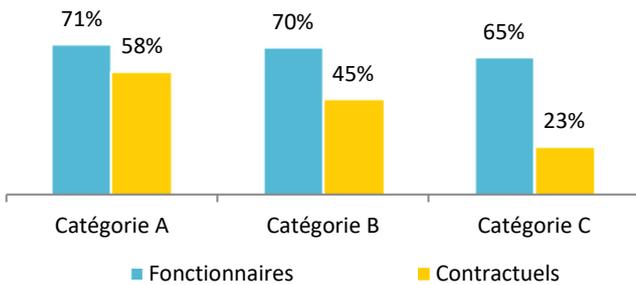
DOCUMENT DE PRÉVENTION

80% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

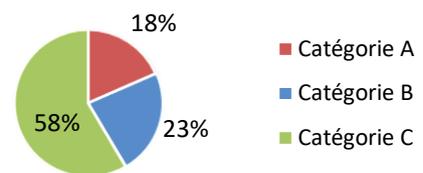
- En 2019, 62,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 153 348 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Autres organismes	40 %
Frais de déplacement	3 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	40%
Autres organismes	43%
Interne à la collectivité	17%

## 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	332 975 €	310 391 €
Montant moyen par bénéficiaire	206 €	151 €

- L'action sociale des collectivités

40% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

70% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

40% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

80% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

30,9 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
90% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

1,9 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

3,9 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités  
1,9 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