



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

communes de 350 agents et plus

département du Nord

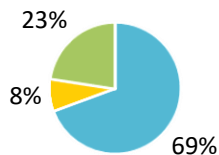
Cette Fiche "Repères" réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales.fr reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019 (Rapport sur l'Etat des Collectivités) sur la base d'informations déclarées par un échantillon de collectivités du département du Nord.

> 10 bilans ont été validés lors de la campagne de 2019 (réalisée en 2020)

> 7 561 agents recensés dans ces collectivités dont 5 248 fonctionnaires, 605 contractuels permanents et 1 708 contractuels non permanents

Effectifs

69% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires	23%
■ Contractuels permanents	8%
■ Contractuels non permanents	69%

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	232	1691	525
Contractuels permanents	20	168	61
Contractuels non permanents	39	621	171



En moyenne, 3 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

11 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

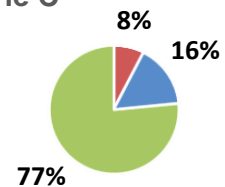
- ⇒ 17 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 56 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

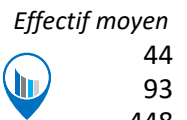
47% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	25%	11%	23%	136
Technique	48%	37%	47%	274
Culturelle	7%	19%	8%	49
Sportive	3%	3%	3%	17
Médico-sociale	7%	5%	7%	39
Police	4%		3%	20
Incendie				0
Animation	7%	25%	9%	50
Total	100%	100%	100%	586

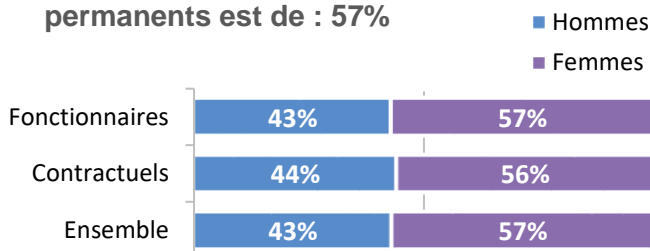
77% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
■ Catégorie A	44
■ Catégorie B	93
■ Catégorie C	448



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 57%

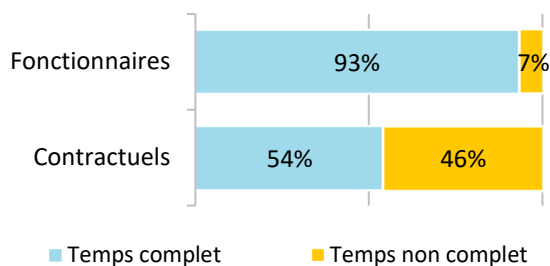


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 35%

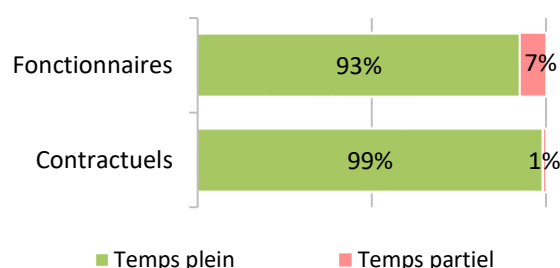
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	9%
Adjoints d'animation	8%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

93% des fonctionnaires à temps complet contre 54% des contractuels



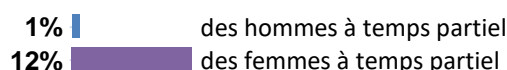
7% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	30%	78%
Animation	14%	70%
Technique	6%	30%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

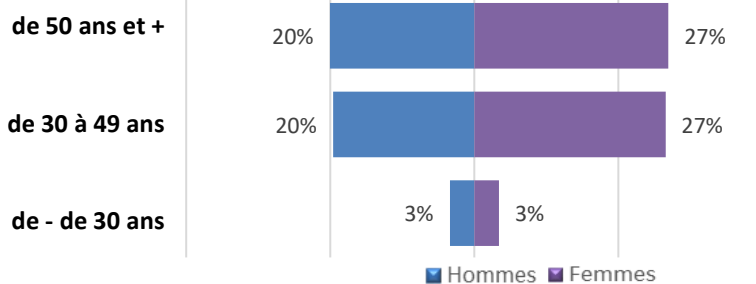
En moyenne, les agents des communes de 350 agents et plus ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,77
Contractuels permanents	38,32
Ensemble des permanents	47,69

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,82



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

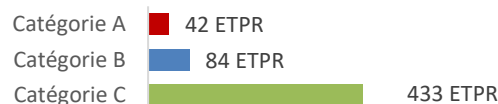
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 677 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 504 fonctionnaires
- > 54 contractuels permanents
- > 118 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



1 231 510 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins d'un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 6,6 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 1,9 agents en congés parental

- > 1,2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3,6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 1,0 agents détachés dans une autre structure
- > 3,3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2019, 52 arrivées d'agents permanents et 52 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 9 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
586 agents	585 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,4%
Contractuels	↗	2,4%
Ensemble	↘	-0,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	39%
Départ à la retraite	35%
Mutation	10%
Démission	5%
Décès	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	46%
Remplacements (contractuels)	21%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct	11%
Réintégration et retour	3%

* 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

- 10,0 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 3,9 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

0,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

- 196,3 avancements d'échelon par collectivité

- 28,3 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

Sanctions disciplinaires

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

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	27	7
Sanctions 2 ^{ème} groupe	2	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

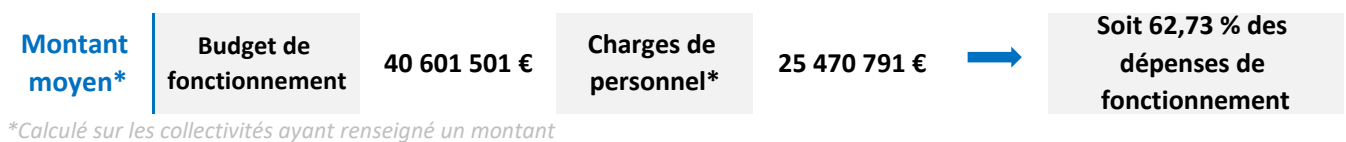
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	71%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	16%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	5%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 62,73 % des dépenses de fonctionnement



Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	16 292 205 €
Primes et indemnités versées :	2 801 474 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	242 334 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	173 427 €
Supplément familial de traitement :	149 843 €
Indemnité de résidence :	115 748 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	1 732 071 €
---	--------------------

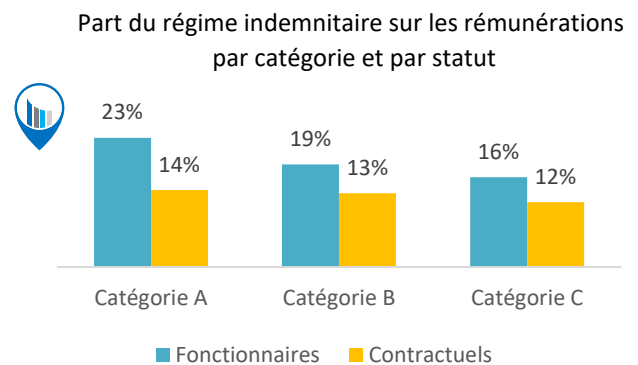
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 208 €	69 075 €	35 376 €	20 614 €	27 889 €	17 681 €
Technique	60 326 €	26 793 €	38 070 €	24 835 €	27 531 €	16 875 €
Culturelle	45 169 €	30 803 €	30 638 €	24 324 €	26 705 €	15 698 €
Sportive	42 771 €	s	33 538 €	21 566 €	28 848 €	s
Médico-sociale	38 518 €	28 248 €	18 073 €	s	26 067 €	18 709 €
Police	55 326 €		47 295 €		33 092 €	
Incendie						
Animation			31 332 €	25 313 €	24 854 €	14 057 €
Toutes filières	49 807 €	48 352 €	34 051 €	23 410 €	27 544 €	16 140 €

**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 17,2 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,53%
Contractuels sur emplois permanents	12,62%
Ensemble	17,20%



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 14 611 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 31/12/2019)

En moyenne, 38,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 9,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,81%	2,21%	4,54%	1,73%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,58%	2,55%	9,75%	1,74%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,18%	3,13%	10,35%	1,99%

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

> 56,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

66 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 6,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 40 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.

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



- ⇒ 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 39 283 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

4 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

Un conseiller de prévention en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 12 582 €

Coût par jour de formation : 83 €

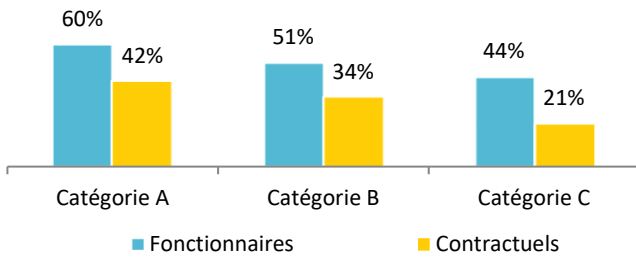
DOCUMENT DE PRÉVENTION

90% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

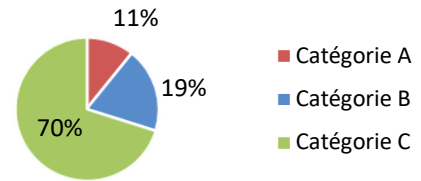
- En 2019, 44,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 1 025 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 216 567 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Autres organismes	33 %
Frais de déplacement	4 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	71%
Autres organismes	18%
Interne à la collectivité	11%

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	381 791 €	220 690 €
Montant moyen par bénéficiaire	341 €	107 €

- L'action sociale des collectivités

80% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

40% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

70% 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

125,5 jours de grève recensés en moyenne en 2019
100% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

3,4 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

0,5 réunion en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

3,7 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités
2,2 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 »

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