



# FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

## intercommunalités de 50 à 99 agents

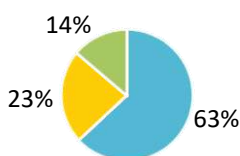
### région Hauts-de-France

Cette Fiche "Repères" réalisée par l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS) via l'application [www.bs.donnees-sociales.fr](http://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 de la région Hauts-de-France.

- > 14 bilans ont été validés lors de la campagne de 2019 (réalisée en 2020)
- > 1023 agents recensés dans ces collectivités dont 645 fonctionnaires, 237 contractuels permanents et 141 contractuels non permanents

## Effectifs

### 63% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires	63%
■ Contractuels permanents	23%
■ Contractuels non permanents	14%

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	32	66	46
Contractuels permanents	1	40	17
Contractuels non permanents	0	38	10



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

### 22 % des contractuels permanents en CDI

### Précisions emplois non permanents

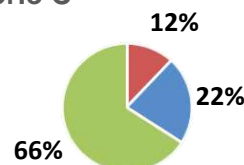
- ⇒ 19 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 68 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

## Caractéristiques des agents permanents

### 43% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	30%	22%	28%	18
Technique	44%	41%	43%	27
Culturelle	9%	14%	10%	6
Sportive	4%	10%	5%	3
Médico-sociale	7%	7%	7%	4
Police				0
Incendie				0
Animation	8%	6%	7%	5
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>63</b>

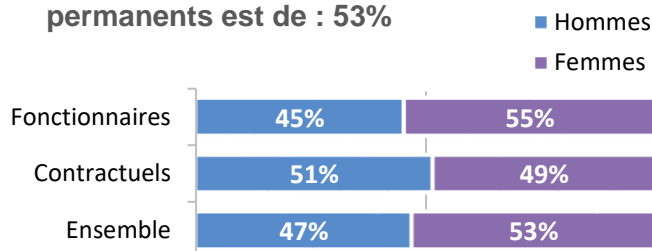
### 66% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A	12%	Effectif moyen	8
■ Catégorie B	22%		14
■ Catégorie C	66%		42



### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 53%

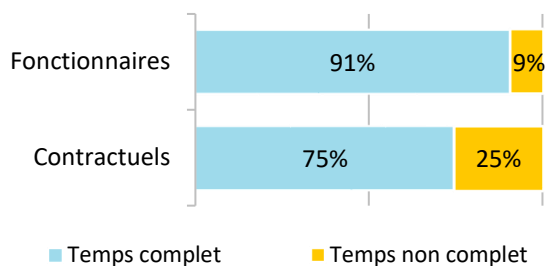


### Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 35%

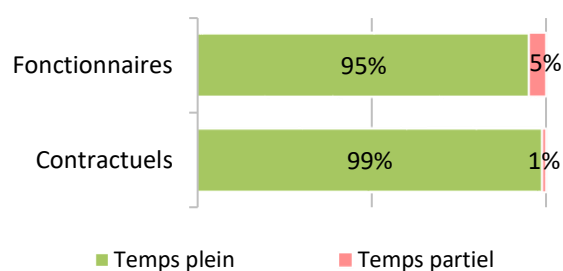
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>35%</b>
Adjoints administratifs	16%
Attachés	7%
Assistants d'enseignement artistique	7%
Adjoints d'animation	5%

## Temps de travail des agents permanents

91% des fonctionnaires à temps complet contre 75% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	42%	76%
Médico-sociale	9%	13%
Administrative	7%	15%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des intercommunalités de 50 à 99 agents ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,45
Contractuels permanents	38,66
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,35</b>

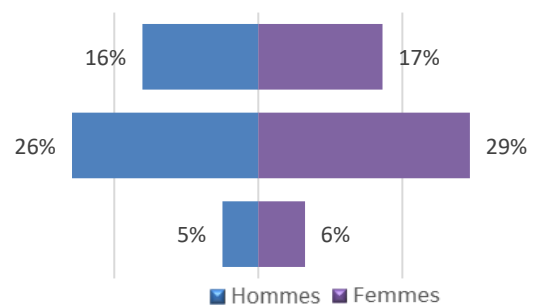
  

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,85



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
de - de 30 ans



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

## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 76 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 43 fonctionnaires  
> 17 contractuels permanents  
> 16 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	7 ETPR
Catégorie B	12 ETPR
Catégorie C	42 ETPR

139 104 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

> Moins d'un agent mis à disposition dans une autre structure  
> Moins d'un agent en congés parental

> Moins d'un agent détaché au sein de la collectivité  
> Moins d'un agent détaché dans une autre structure  
> Moins d'un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- En 2019, 11 arrivées d'agents permanents et 7 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
59 agents	63 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,6%
Contractuels	↗	33,9%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>6,8%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>58%</b>
Démission	12%
Départ à la retraite	11%
Mutation	10%
Mise en disponibilité	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>54%</b>
Remplacements (contractuels)	29%
Intégration directe	5%
Voie de mutation	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

- 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

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,8 % des femmes

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

- 10,9 avancements d'échelon par collectivité

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

## Sanctions disciplinaires

- 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 14 collectivités concernées

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

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

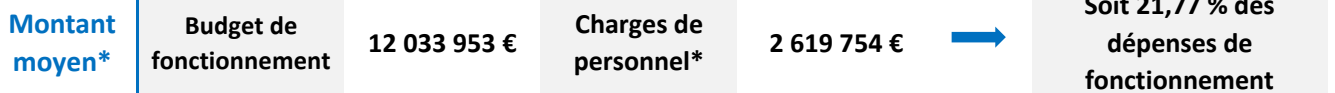
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	22%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	11%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 21,77 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>1 601 958 €</b>
Primes et indemnités versées :	216 472 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	18 935 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 953 €
Supplément familial de traitement :	16 603 €
Indemnité de résidence :	1 152 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>
<b>183 925 €</b>

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

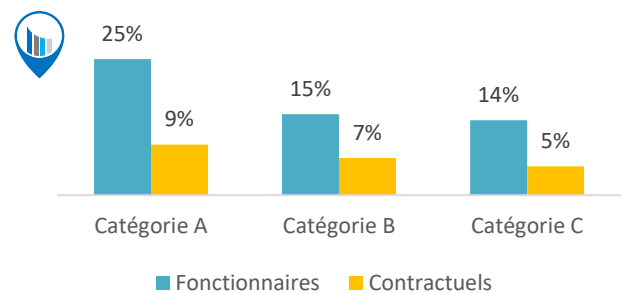
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 754 €	38 428 €	33 717 €	28 137 €	25 440 €	19 506 €
Technique	55 155 €	39 844 €	32 264 €	25 572 €	25 468 €	16 711 €
Culturelle	s	s	31 859 €	20 309 €	18 558 €	14 596 €
Sportive			32 302 €	24 761 €		21 376 €
Médico-sociale	29 530 €	26 722 €	s	s	21 232 €	18 200 €
Police						
Incendie						
Animation			24 100 €	17 613 €	25 750 €	19 175 €
<b>Toutes filières</b>	<b>44 915 €</b>	<b>37 592 €</b>	<b>31 532 €</b>	<b>24 180 €</b>	<b>25 020 €</b>	<b>17 450 €</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 13,51 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,65%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>6,59%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,51%</b>

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



⇒ 93% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 233 heures en moyenne

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

21% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 23,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 5,8 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)	3,60%	1,58%	3,06%	1,42%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,56%	1,58%	5,22%	1,42%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,02%	2,18%	5,72%	1,63%

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

> 30,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

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

- > 5,8 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.

1,8 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 0,9 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 93 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 64 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 1 296 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 1 069 €

Coût par jour de formation : 333 €

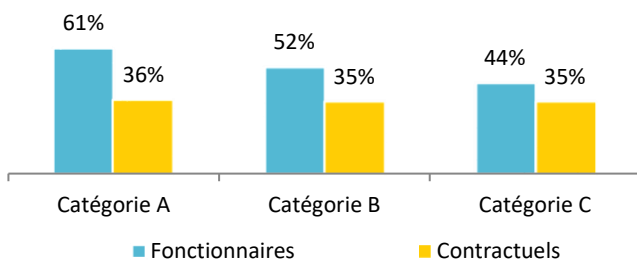
DOCUMENT DE PRÉVENTION

71% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

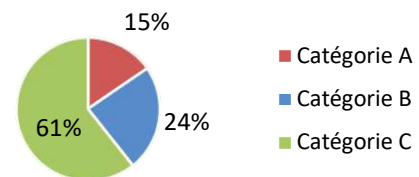
- En 2019, 43,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 25 170 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Autres organismes	43 %
Frais de déplacement	8 %

- 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	28%
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	38 420 €	9 266 €
Montant moyen par bénéficiaire	226 €	127 €

- L'action sociale des collectivités

43% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

43% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

43% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

57% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

2,1 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
29% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

- Comité Technique Local

2,1 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités  
0,8 réunion du CHSCT en moyenne en 2019 dans les collectivités

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup> 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

### <sup>2</sup> 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> <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, <u>grave maladie, maladie professionnelle</u>	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales</i> + 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