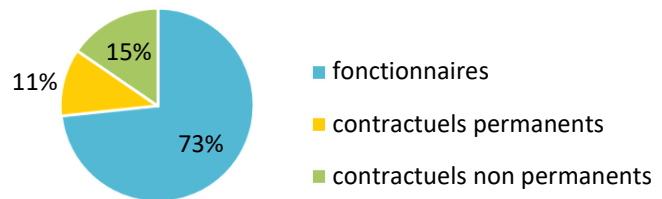


➔ Collectivité et établissements publics rattachés au Comité Technique départemental.

## Effectifs

➔ 1 859 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 1 363 fonctionnaires
- > 209 contractuels permanents
- > 287 contractuels non permanents



➔ 30 % des contractuels permanents en CDI

➔ 9 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

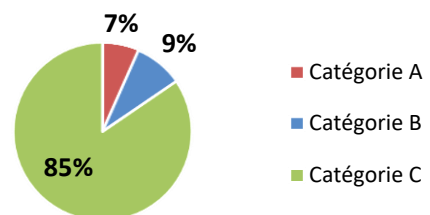
- ⇒ 19 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : 27 agents du Centre de Gestion et 2 intérimaires

## Caractéristiques des agents permanents

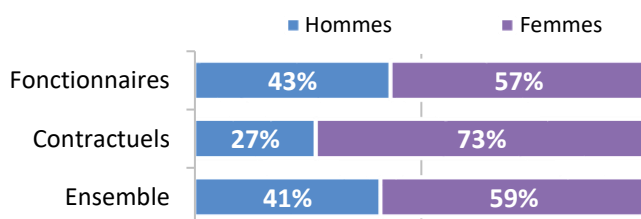
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	26%	29%
Technique	54%	44%	52%
Culturelle	3%	2%	3%
Sportive	0%	1%	1%
Médico-sociale	8%	13%	8%
Police	2%	1%	2%
Incendie			
Animation	3%	11%	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

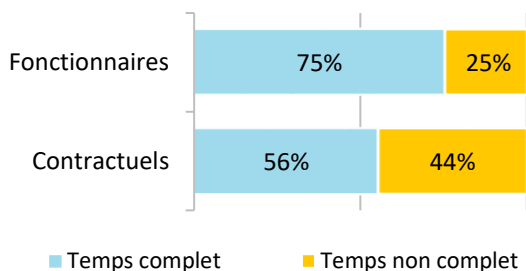


➔ Les principaux cadres d'emplois

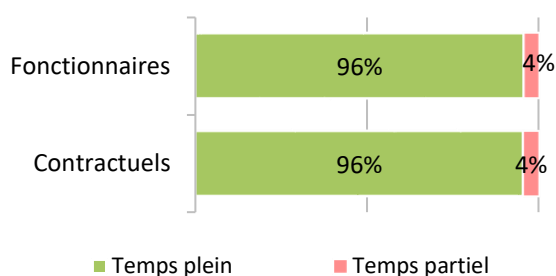
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	40%
Adjointes administratifs	20%
Agents de maîtrise	8%
Attachés	5%
Rédacteurs	5%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	38%	64%
Culturelle	27%	40%
Administrative	25%	20%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

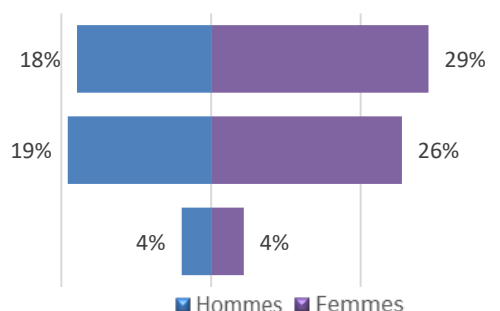
1% des hommes à temps partiel  
7% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,23	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,66	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,36</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	40,24	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 1 720,41 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 1 205,36 fonctionnaires
- > 268,90 contractuels permanents
- > 246,15 contractuels non permanents

3 131 146 heures travaillées rémunérées en 2019

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	90,36 ETPR
Catégorie B	137,39...
Catégorie C	1246,51 ETPR

## Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 19 agents en disponibilité
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2019, 157 arrivées d'agents permanents et 99 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
1 514 agents	1 572 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↘	-0,6%
Contractuels	↗	46,2%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>3,8%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	27%
Fin de contrats remplaçants	23%
Mutation	17%
Démission	12%
Congé parental	11%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	44%
Remplacements (contractuels)	22%
Intégration directe	14%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct	4%

\* 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

### ➔ 15 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 11 suivis d'une nomination

0,8 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,6 % des femmes

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

### ➔ 338 avancements d'échelon

### ➔ 71 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

5,4 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 5,0 % des femmes

### ➔ 9 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 0,8 % femmes et 0,3 % hommes  
dont 0,7 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2019

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	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

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

### ➔ 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)	75%
Autres	25%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 3,54 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>4 360 577 360 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>154 327 959 €</b>	➔	<b>Soit 3,54 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	------------------------	------------------------------	----------------------	---	---

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>36 032 379 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>3 495 048 €</b>
Primes et indemnités versées :	4 697 997 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	316 061 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	432 657 €		
Supplément familial de traitement :	231 128 €		
Indemnité de résidence :	17 490 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 427 €	38 183 €	32 801 €	s	24 933 €	17 782 €
Technique	60 884 €	33 574 €	33 284 €	24 402 €	25 198 €	4 900 €
Culturelle	63 018 €		29 489 €	s	22 567 €	18 160 €
Sportive			29 909 €	25 731 €	s	
Médico-sociale	s	4 306 €	s	s	23 644 €	16 403 €
Police Incendie			31 059 €		29 070 €	s
Animation			28 599 €	35 918 €	21 776 €	19 193 €
<b>Toutes filières</b>	<b>51 439 €</b>	<b>34 498 €</b>	<b>32 219 €</b>	<b>25 035 €</b>	<b>24 939 €</b>	<b>9 001 €</b>

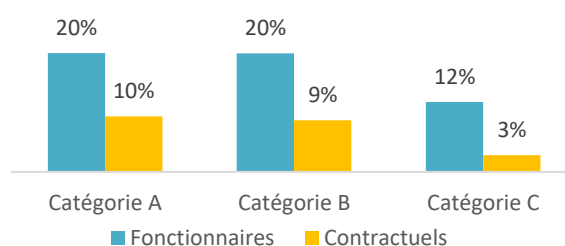
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,04 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,83%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>5,70%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,04%</b>

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



- ⇒ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- ⇒ Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 47288,89 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- ⇒ 17931 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

> **En 2019, 115 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)**

En 2019, 10 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

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

➔ En moyenne, 21,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,1 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)	3,39%	1,03%	3,08%	1,05%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,00%	1,40%	5,39%	1,05%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,20%	1,91%	5,63%	1,16%

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

- ➔ Les agents ont bénéficié de 453 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ 154 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 29,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 88 accidents du travail déclarés au total en 2019

- > 4,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 43 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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**

- ⇒ 10 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 93 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 89 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 1 122 924 € de dépenses en matière de handicap

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
27 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
3 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**  
152 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 26 723 €  
Coût par jour de formation : 176 €

➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

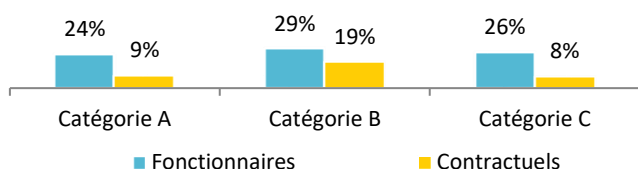
Total des dépenses : 129 887 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

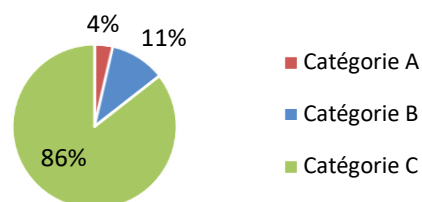
➔ En 2019, 23,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 2 065 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 715 104 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	47 %
Autres organismes	27 %
Frais de déplacement	26 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	82%
Autres organismes	18%
Interne à la collectivité	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	43 395 €	55 013 €
Montant moyen par bénéficiaire	178 €	116 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

## Relations sociales

➔ Jours de grève

88 jours de grève recensés en 2019

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 12 réunions en 2019 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

4 réunions en 2019 dans la collectivité

➔ Comité Technique Local

29 réunions en 2019 dans la collectivité  
2 réunions du CHSCT

## 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 »

#### 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 synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2019  
DES CENTRES DE GESTION

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 : novembre 2020

Version 16