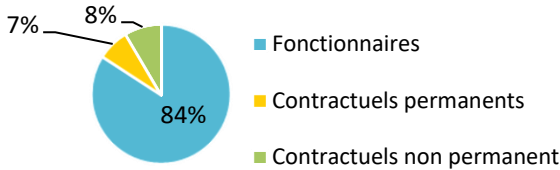


> 4 ont transmis leur Bilan Social sur 5 recensées dans le département
> 4 307 agents recensés dans ces collectivités dont 3 623 fonctionnaires, 318 contractuels et 366 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➔ 84% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :
Fonctionnaires > Minimum : 369 - Maximum : 2
Contractuels > Minimum : 15 - Maximum : 136

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	905,8
Contractuels permanents	79,5
Agents sur emploi permanent	985,3

Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 84,0	- Technique : 482,5
- Catégorie B : 133,0	- Administrative : 177,8
- Catégorie C : 768,3	- Médico-sociale : 86,0

➔ Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- ⇒ 21 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 25 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 20 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

➔ En moyenne, 1 026,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017

- > 889,3 fonctionnaires
- > 65,3 contractuels permanents
- > 71,5 contractuels non permanents

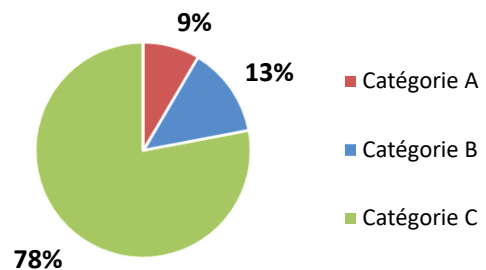
En moyenne, 1 867 320 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

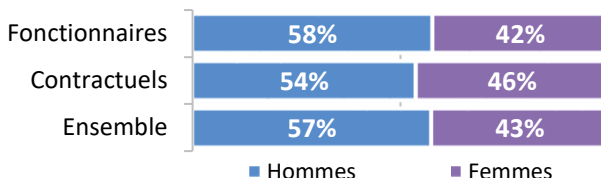
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18,8%	9,1%	18,0%
Technique	49,7%	40,9%	49,0%
Culturelle	5,9%	21,7%	7,2%
Sportive	0,5%		0,5%
Médico-sociale	8,5%	11,3%	8,7%
Police	4,1%		3,7%
Incendie	7,8%		7,2%
Animation	4,7%	17,0%	5,7%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ 43% des agents sur emploi permanent sont des femmes



➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agent
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	12%
Agents de maîtrise	7%
Adjoints territoriaux d'animation	5%
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	4%

Pyramide des âges

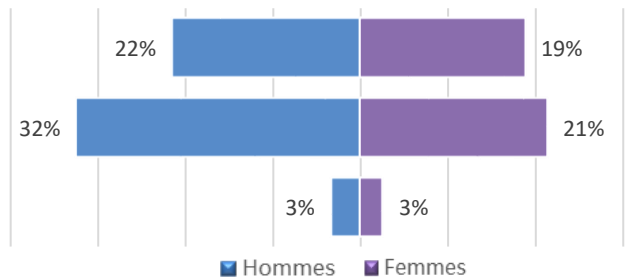
➔ En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47,13
Contractuels permanents	40,06
Ensemble des permanents	46,56
Contractuels non permanents	39,97

de + de 50 ans
de 30 à 50 ans
de - de 30 ans



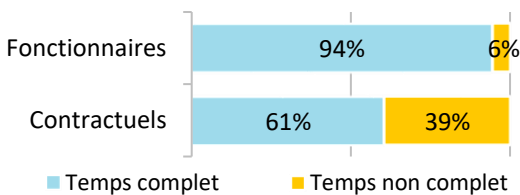
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



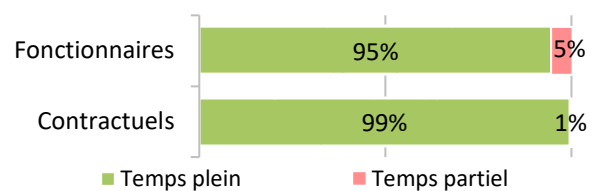
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Temps de travail des agents sur emploi permanent

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

➔ En 2017, 164 arrivées d'agents sur emploi permanent, 207 départs

72 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
3 984 agents	3 941 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↘	-0,42%
Contractuels	↘	-14,1%
Ensemble	↘	-1,1%

* Variation des effectifs : (effectif physique rémunéré au 31/12/2017 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016)

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	47%
Fin de contrats	14%
Mise en disponibilité	10%
Mutation	9%
Décès	5%

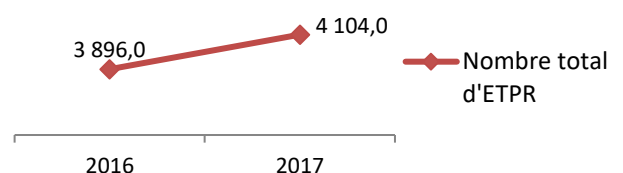
➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	27%
Voie de mutation	20%
Recrutement direct	16%
Remplacements (contractuels)	14%
Transfert de compétence	10%

➔ Évolution des moyens humains en Équivalent Temps Plein Rémunéré permanents et non permanents

La variation du nombre d'ETPR permet d'appréhender plus précisément l'évolution des moyens humains dont dispose les collectivités

Hausse de 5% des ETPR entre 2016 et 2017



Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 34,15 % des dépenses de fonctionnement

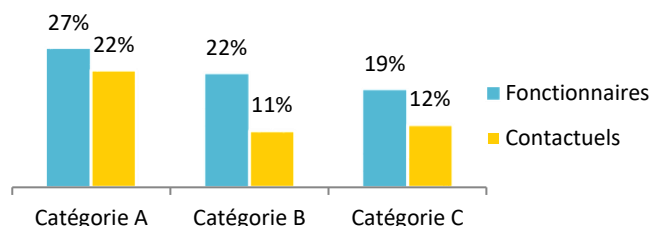
Montant global	Budget de fonctionnement*	562 315 262 €	Charges de personnel*	192 047 721 €	➔ Soit 34,15 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen*		140 578 816 €		48 011 930 €	

* Les montants moyens par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 19,89 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,34%
Contractuels sur emplois permanents	13,34%
Ensemble	19,89%

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



Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	109 701 024 €	27 425 256 €
Primes et indemnités versées :	21 822 158 €	5 455 540 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 172 935 €	293 234 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 248 957 €	312 239 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	5 228 762 €	1 307 191 €

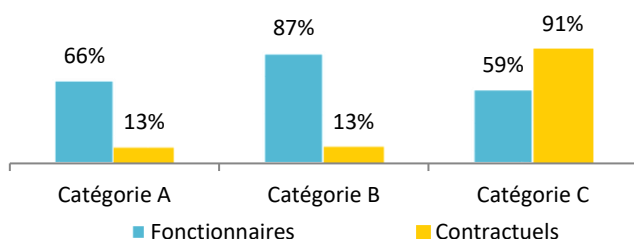
➔ 75%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

Formation

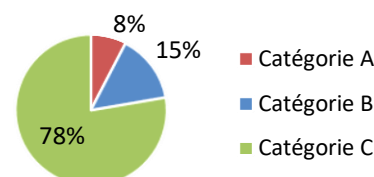
➔ En 2017, 58,3% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2017



➔ 11 219 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 2 805 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérarchique



➔ 1 495 744 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : **373 936 €**

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	59 %
> Autres organismes	30 %
> Frais de déplacement	11 %

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent :



> 2,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	52%
> Autres organismes	18%
> Frais de déplacement	30%

Promotions

➔ 1 896 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 16 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 35 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

➔ En moyenne, 32,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



> En moyenne, 13,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,29%	3,72%	5,16%	4,79%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,86%	3,72%	8,45%	4,79%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,38%	4,05%	8,95%	4,86%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Accidents du travail

➔ 406 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 9,4 accidents du travail pour 100 agents
- > 101,5* accidents du travail déclarés par collectivité
- > 33 jours d'absence consécutifs par accident du travail

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

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.

4 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 100%



219 travailleurs handicapés, soit 6% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 17 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 5% des agents non permanents
- ⇒ 91 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 95 % sont en catégorie C*

* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

- ⇒ 259 517 € de dépenses en matière de handicap

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

56 assistants de prévention désignés

7 conseillers de prévention

➔ FORMATION

1 207 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : 77 098 €

Coût par jour de formation : 64 €

➔ DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 268 074 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

100% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2008

Date moyenne de mise à jour : 2017

Action sociale et protection sociale complémentaire

Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	187 781 €	16 980 €
Montant moyen par bénéficiaire	78 €	4 €

L'action sociale de la collectivité

75% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

25% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

50% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

100% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



144,5 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée
205 jours moyens de grève recensés en 2016 par collectivité concernée

Précisions méthodologiques

Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2016

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2017

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires de titulaires ou de stagiaires
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2016
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2016

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2017

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires de contractuels
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2017} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

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 2017. 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2019

Version 11