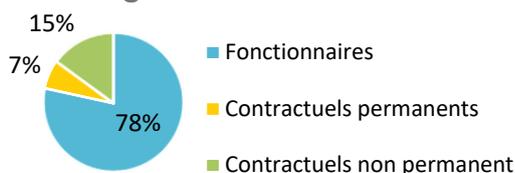


**TAUX DE RETOUR : 76%**

> 383 ont transmis leur Bilan Social sur 504 recensées dans le département  
> 10 283 agents recensés dans ces collectivités dont 8 059 fonctionnaires, 686 contractuels et 1 538 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

➔ 78% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

**Fonctionnaires > Minimum : 0 - Maximum : 2 095**

**Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 136**



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

⇒ 21 % des agents contractuels permanents en CDI

⇒ 33 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 49 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	21,0
Contractuels permanents	1,8
Agents sur emploi permanent	22,8

#### Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 1,5	- Technique : 11,5
- Catégorie B : 2,5	- Administrative : 4,6
- Catégorie C : 18,9	- Médico-sociale : 2,6

➔ En moyenne, 24,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017



> 20,1 fonctionnaires

> 1,4 contractuels permanents

> 3,4 contractuels non permanents

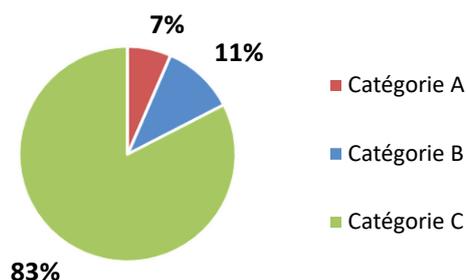
En moyenne, 45 267 heures rémunérées par collectivité

### Caractéristiques des agents sur emploi permanent

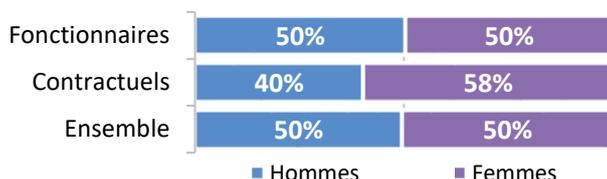
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20,9%	12,7%	20,3%
Technique	50,9%	43,6%	50,3%
Culturelle	3,9%	11,2%	4,5%
Sportive	0,8%	0,3%	0,8%
Médico-sociale	10,9%	15,7%	11,3%
Police	3,6%	0,1%	3,3%
Incendie	3,5%		3,2%
Animation	5,5%	16,3%	6,3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ 50% des agents sur emploi permanent sont des femmes



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

Cadres d'emplois	% d'agent
<b>Adjoints techniques</b>	<b>38%</b>
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	7%
Adjoints territoriaux d'animation	5%
Agents sociaux	5%

## Pyramide des âges

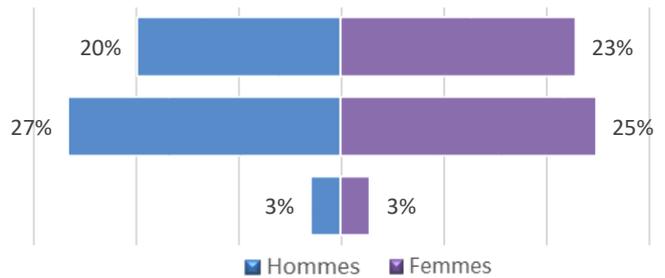
➔ En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47,54
Contractuels permanents	40,32
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,97</b>
Contractuels non permanents	37,37

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



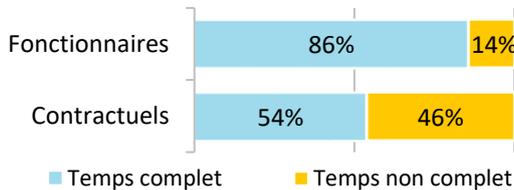
### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



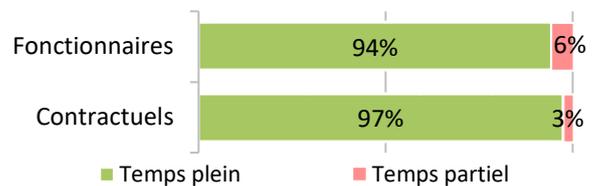
\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## 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, 385 arrivées d'agents sur emploi permanent, 534 départs

111 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

### Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
<b>8 894 agents</b>	<b>8 745 agents</b>

\* cf. page 5

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↘	-0,91%
Contractuels	↘	-9,7%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,7%</b>

\* 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

<b>Départ à la retraite</b>	<b>32%</b>
Fin de contrats	25%
Mutation	9%
Mise en disponibilité	9%
Transfert de compétence	8%

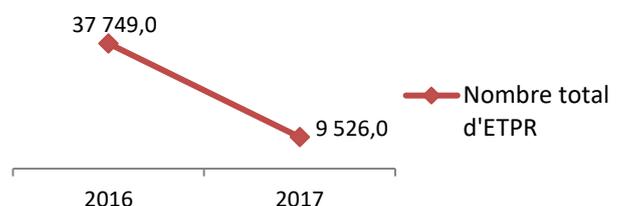
➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>37%</b>
Remplacements (contractuels)	19%
Voie de mutation	15%
Recrutement direct	11%
Transfert de compétence	5%

➔ 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

### Baisse de 75% des ETPR entre 2016 et 2017



## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 42,56 % des dépenses de fonctionnement

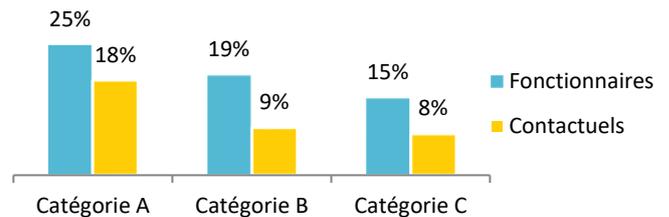
Montant global	Budget de fonctionnement*	1 324 574 893 €	Charges de personnel*	563 745 434 €	➔ Soit 42,56 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen*		3 513 461 €		1 495 346 €	

\* 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 16,19 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,59%
Contractuels sur emplois permanents	9,82%
<b>Ensemble</b>	<b>16,19%</b>

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



	Montant global	Montant moyen
<b>Rémunérations des agents sur emploi permanent :</b>		
<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	216 552 876 €	565 412 €
Primes et indemnités versées :	35 057 614 €	91 534 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 142 367 €	5 594 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 063 904 €	5 389 €
<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	18 822 883 €	49 146 €

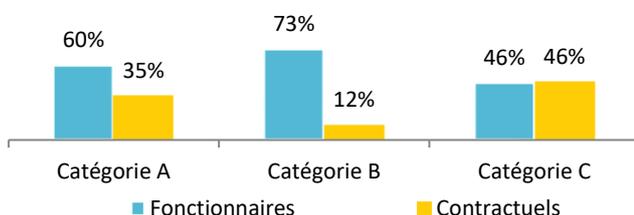
➔ 43%\* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

\* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

## Formation

➔ En 2017, 45,2% 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



➔ 3 079 585 € ont été consacrés à la formation

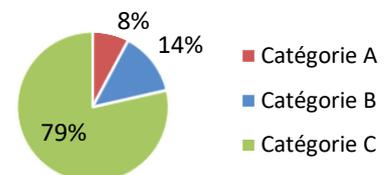
Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 : **8 041 €**

### Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	63 %
> Autres organismes	30 %
> Frais de déplacement	7 %

➔ 18 970 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 50 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérarchique



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



> 2,2 jours par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	61%
> Autres organismes	20%
> Frais de déplacement	19%

## Promotions

➔ 3 750 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 15 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 30 % 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, 29,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire



> En moyenne, 12,5 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2017 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)	4,73%	3,39%	4,62%	2,63%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,08%	3,41%	7,71%	2,72%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,61%	3,87%	8,24%	3,03%

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

➔ 808 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 7,9 accidents du travail pour 100 agents
- > 2,2\* accidents du travail déclarés par collectivité
- > 33 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- > 73 collectivités concernées par au moins un accident du travail, soit 20,1%\*

\* 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.

58 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 15%



391 travailleurs handicapés, soit 4% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 52 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 3% des agents non permanents
- ⇒ 86 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 96 % sont en catégorie C\*

\* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

⇒ 1 220 896 € de dépenses en matière de handicap

## Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

136 assistants de prévention désignés

14 conseillers de prévention

➔ FORMATION

1 863 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : 127 346 €

Coût par jour de formation : 68 €

➔ DÉPENSES

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

Total des dépenses : 488 821 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

31% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2015

Date moyenne de mise à jour : 2017

## Action sociale et protection sociale complémentaire

### Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

### L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
<b>Montant global des participations</b>	<b>327 888 €</b>	<b>125 274 €</b>
<b>Montant moyen par bénéficiaire</b>	<b>95 €</b>	<b>19 €</b>

13% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

19% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

8% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex. : restauration, chèques vacances...)

## Relations sociales

### 8% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



30,3 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée  
39,5 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*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents, 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 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