



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

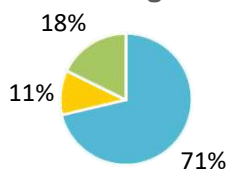
communes de 100 à 349 agents région Hauts-de-France

Cette Fiche "Repères" réalisée par l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS) via l'application www.bs.donnees-sociales.fr 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.

- > 112 bilans ont été validés lors de la campagne de 2019 (réalisée en 2020)
- > 19 228 agents recensés dans ces collectivités dont 13 720 fonctionnaires, 2 093 contractuels permanents et 3 415 contractuels non permanents

Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires	Minimum	Maximum	Effectif moyen
■ Contractuels permanents	0	108	20
■ Contractuels non permanents	0	136	33

Minimum	Maximum	Effectif moyen
42	304	132
0	108	20
0	136	33



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

11 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

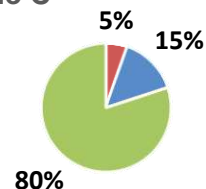
- ⇒ 15 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 56 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

50% d'agents relevant de la filière technique

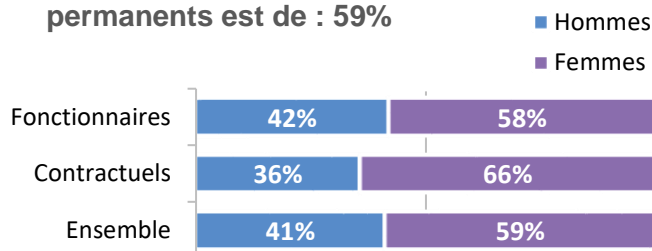
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	23%	11%	22%	33
Technique	51%	44%	50%	76
Culturelle	6%	19%	8%	12
Sportive	2%	2%	2%	3
Médico-sociale	7%	4%	7%	10
Police	3%	0%	3%	4
Incendie				0
Animation	8%	21%	10%	15
Total	100%	100%	100%	152

80% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A	Effectif moyen
■ Catégorie B	8
■ Catégorie C	22
	122

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 59%

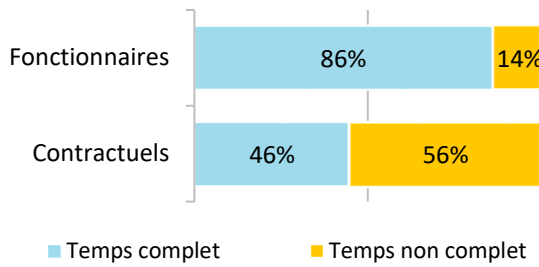


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 41%

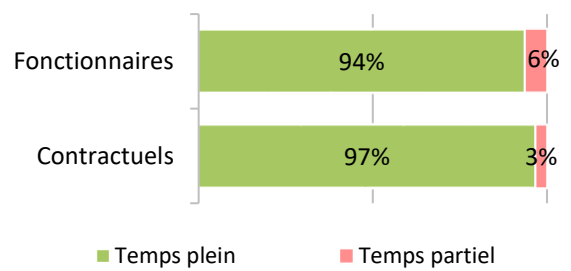
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	41%
Adjointes administratifs	15%
Adjointes d'animation	9%
Agents de maîtrise	6%
Assistantes d'enseignement artistique	5%

Temps de travail des agents permanents

- 86% des fonctionnaires à temps complet contre 46% des contractuels



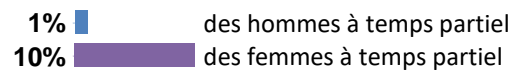
- 6% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	46%	85%
Animation	19%	62%
Technique	16%	51%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

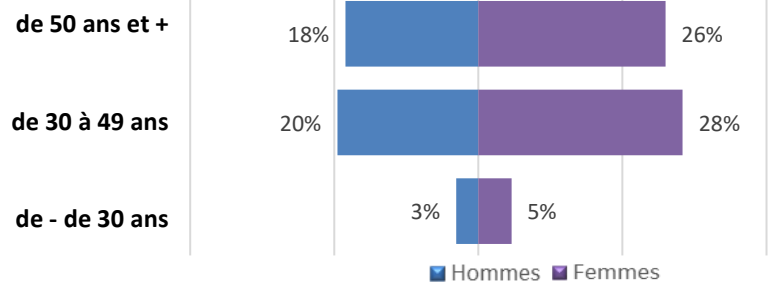
- En moyenne, les agents des communes de 100 à 349 agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,16
Contractuels permanents	39,87
Ensemble des permanents	47,04

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,81



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

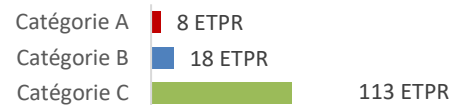
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 162 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 124 fonctionnaires
- > 16 contractuels permanents
- > 23 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 294 333 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congés parental

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

Mouvements

- En 2019, 19 arrivées d'agents permanents et 14 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 1 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
147 agents	152 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	0,3%
Contractuels	↗	29,2%
Ensemble	↗	3,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	52%
Départ à la retraite	24%
Mutation	9%
Démission	6%
Décès	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	44%
Remplacements (contractuels)	28%
Recrutement direct	10%
Voie de mutation	8%
Intégration directe	7%

* 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

- 1,1 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 0,6 suivi d'une nomination en moyenne par collectivité

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

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,1 % des femmes

- 48,1 avancements d'échelon par collectivité

- 1,6 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

Sanctions disciplinaires

- 68 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 104 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	32	13
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	2	1

3 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

16 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)	69%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	9%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	9%

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	3 718 429 €
Primes et indemnités versées :	516 642 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	58 813 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	33 070 €
Supplément familial de traitement :	38 733 €
Indemnité de résidence :	18 227 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	338 826 €
-----------------------------------------	------------------

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

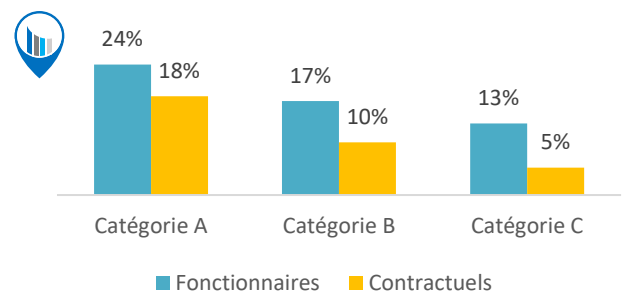
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 210 €	40 756 €	34 573 €	25 400 €	26 364 €	21 704 €
Technique	56 944 €	40 481 €	37 434 €	30 083 €	24 668 €	20 637 €
Culturelle	39 045 €	29 861 €	28 067 €	20 379 €	24 514 €	14 919 €
Sportive	44 007 €	s	32 837 €	24 091 €	21 890 €	24 109 €
Médico-sociale	33 074 €	19 553 €	34 634 €	s	26 272 €	21 551 €
Police			44 145 €		33 169 €	10 724 €
Incendie						
Animation			31 581 €	13 582 €	23 932 €	16 398 €
Toutes filières	46 252 €	34 355 €	33 306 €	21 435 €	25 324 €	19 579 €

*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 13,89 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,53%
Contractuels sur emplois permanents	7,26%
Ensemble	13,89%

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



⇒ 98% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 4 819 heures en moyenne

3% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

13% 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, 34,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 6,3 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)	4,99%	1,56%	4,53%	1,08%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,36%	1,73%	8,35%	1,09%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,73%	2,05%	8,71%	1,27%

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

> 42,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

14 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 7,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 42 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.

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



- ⇒ 1,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C*
- ⇒ 56 040 € 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

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

Coût moyen des formations : 4 297 €

Coût par jour de formation : 173 €

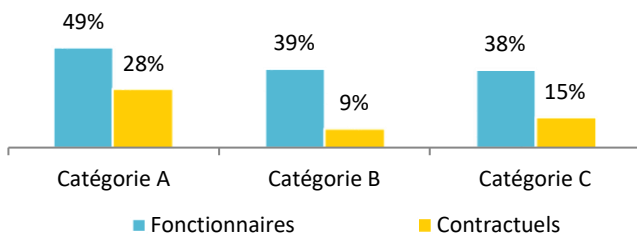
DOCUMENT DE PRÉVENTION

80% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2019, 35,4% 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



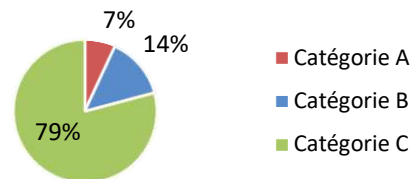
- 52 307 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Autres organismes	30 %
Frais de déplacement	4 %

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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	78%
Autres organismes	20%
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	975 803 €	667 105 €
Montant moyen par bénéficiaire	151 €	123 €

- L'action sociale des collectivités

72% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

58% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

31% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

65% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

30,6 jours de grève recensés en moyenne en 2019
88% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

- Comité Technique Local

3,0 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités
1,9 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 : mars 2021

Version 12