



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

intercommunalités de moins de 20 agents

région Hauts-de-France

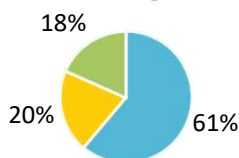
Cette Fiche "Repères" réalisée par l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS) via l'application www.bs.donnees-sociales.fr reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019 (Rapport sur l'Etat des Collectivités) sur la base d'informations déclarées par un échantillon de collectivités de la région Hauts-de-France.

> 3 bilans ont été validés lors de la campagne de 2019 (réalisée en 2020)

> 49 agents recensés dans ces collectivités dont 30 fonctionnaires, 10 contractuels permanents et 9 contractuels non permanents

Effectifs

61% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	5	13	10
Contractuels permanents	2	5	3
Contractuels non permanents	0	9	3



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

4 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 89 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

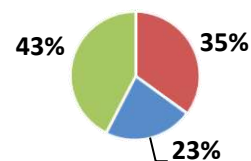
⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

18% d'agents relevant de la filière technique

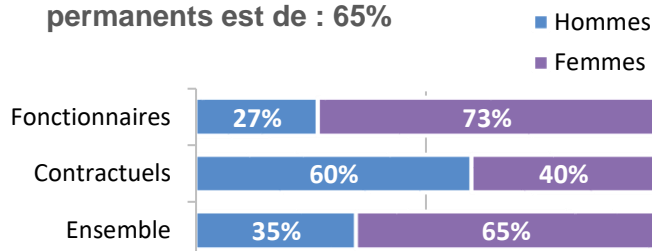
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	60%	60%	60%	8
Technique	17%	20%	18%	2
Culturelle				0
Sportive	3%		3%	0
Médico-sociale	13%	10%	13%	2
Police				0
Incendie				0
Animation	7%	10%	8%	1
Total	100%	100%	100%	13

43% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A Effectif moyen 5
■ Catégorie B Effectif moyen 3
■ Catégorie C Effectif moyen 6

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 65%

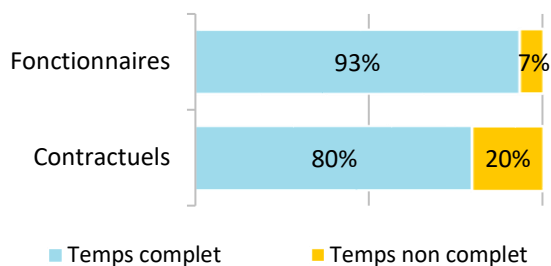


Le cadre d'emplois des Adjoint administratifs représente 25%

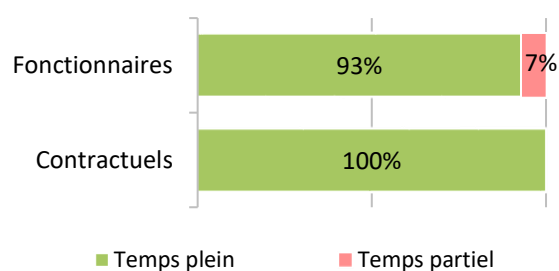
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoint administratifs	25%
Attachés	23%
Rédacteurs	13%
Techniciens	8%
Adjoint techniques	8%

Temps de travail des agents permanents

93% des fonctionnaires à temps complet contre 80% des contractuels



7% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	20%	0%
Administrative	6%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

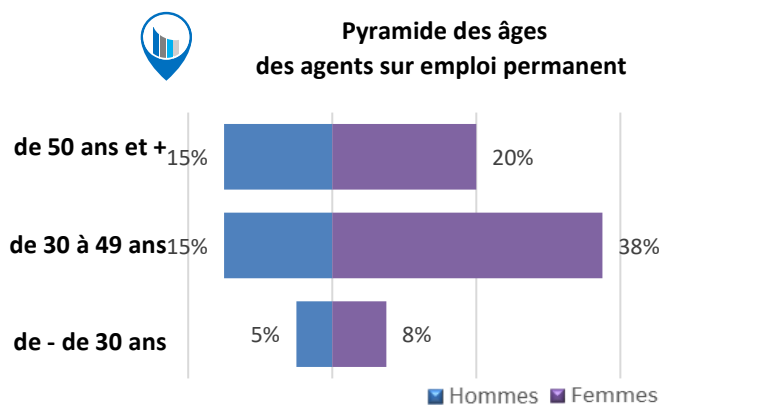
0% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents des intercommunalités de moins de 20 agents ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,33
Contractuels permanents	40,00
Ensemble des permanents	44,75

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,39



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

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 17 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 10 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents

30 206 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	5 ETPR
Catégorie B	3 ETPR
Catégorie C	5 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

> Moins d'un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure

Mouvements

- En 2019, 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ en moyenne par collectivité

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
--	---------------------------------

13 agents

13 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↘	-3,2%
Contractuels	↗	11,1%
Ensemble	→	0,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	25%
Mutation	25%
Fin de détachement	25%
Démission	25%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	50%
Arrivées de contractuels	50%

* 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

- 1,0 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 0,7 suivi d'une nomination en moyenne par collectivité

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 9,1 % des femmes

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

- 2,0 avancements d'échelon par collectivité

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

Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 3 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

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

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 8,2 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*	Budget de fonctionnement	8 884 708 €	Charges de personnel*	728 895 €	→	Soit 8,2 % des dépenses de fonctionnement
-----------------------	---------------------------------	--------------------	------------------------------	------------------	---	--

*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	424 397 €
Primes et indemnités versées :	93 566 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 364 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 891 €
Supplément familial de traitement :	3 618 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
75 816 €

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

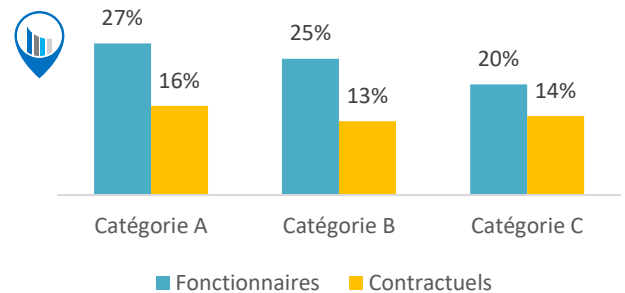
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	42 207 €	34 425 €	32 766 €		26 687 €	s
Technique	s		s	34 914 €	23 901 €	s
Culturelle						
Sportive			s			
Médico-sociale	35 566 €			s	s	
Police						
Incendie						
Animation			s		21 197 €	s
Toutes filières	42 465 €	34 425 €	34 057 €	31 837 €	24 999 €	24 099 €

*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 22,05 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	24,22%
Contractuels sur emplois permanents	15,02%
Ensemble	22,05%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 163 heures en moyenne

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

Aucune collectivité n'a conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 31,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2019

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,26%	0,00%	3,20%	0,12%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,71%	0,00%	6,53%	0,12%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,71%	0,00%	6,53%	0,12%

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

> 10,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

1 accident* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 1 accident du travail pour 49 agents en position d'activité au 31 décembre 2019

*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.

1,0 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 1,0 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 11 937 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

Moins de un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

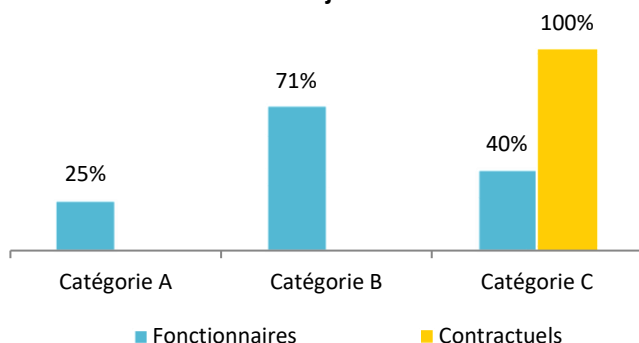
DOCUMENT DE PRÉVENTION

33% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2019, 37,5% 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



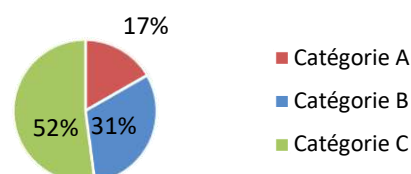
- 12 622 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	36 %
Autres organismes	63 %
Frais de déplacement	1 %

- 16 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 :

> 1,2 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	96%
Autres organismes	4%

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	4 367 €	2 160 €
Montant moyen par bénéficiaire	312 €	180 €

- L'action sociale des collectivités

Aucune collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à la collectivité

100% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

33% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

100% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

Aucune collectivité n'est concernée par des jours de grève

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