



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Intercommunalités de 100 000 à 249 999 habitants de Bretagne

Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales.fr.

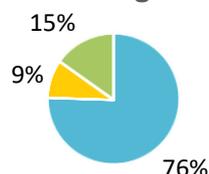
TAUX DE RETOUR

71%

> 5 intercommunalités de 100 000 à 249 000 habitants ont transmis leur Bilan Social sur 7 recensées dans la région Bretagne
> 7 667 agents recensés dans ces collectivités dont 5 790 fonctionnaires, 712 contractuels sur emploi permanent et 1 165 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	337	3029	1 158
Contractuels permanents	78	328	142
Contractuels non permanents	31	628	233



En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

16 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

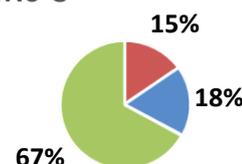
- ⇒ 4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 32 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

51% d'agents relevant de la filière technique

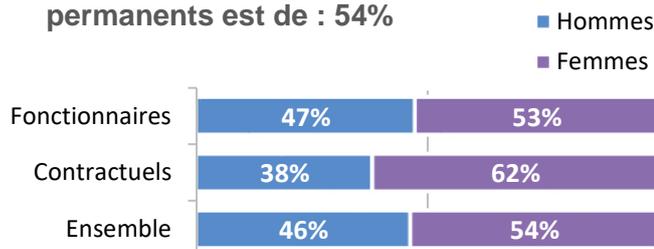
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	21%	22%	284
Technique	53%	37%	51%	665
Culturelle	6%	9%	7%	85
Sportive	3%	4%	3%	35
Médico-sociale	13%	27%	14%	187
Police				0
Incendie				0
Animation	3%	2%	3%	44
Total	100%	100%	100%	1 300

67% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	199
Catégorie B	230
Catégorie C	872

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 54%

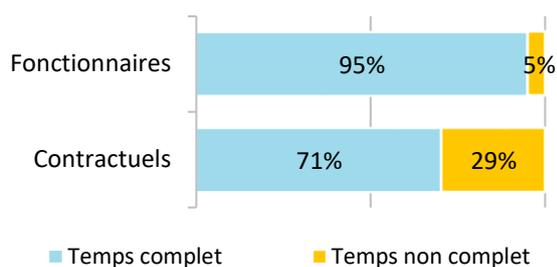


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 37%

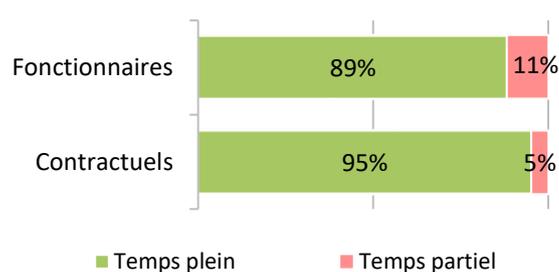
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	37%
Adjointes administratifs	11%
Techniciens	6%
Attachés	6%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

95% des fonctionnaires à temps complet contre 71% des contractuels



11% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	17%	38%
Médico-sociale	12%	56%
Culturelle	7%	73%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
18% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

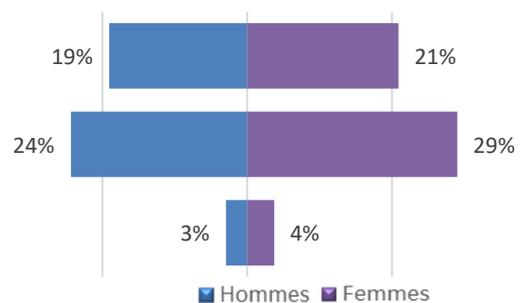
En moyenne, les agents des Intercommunalités de 100 000 à 249 999 habitants de Bretagne ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,52
Contractuels permanents	37,35
Ensemble des permanents	46,40
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,47



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans



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

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 1 368 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 1 101 fonctionnaires
> 119 contractuels permanents
> 148 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	184 ETPR
Catégorie B	219 ETPR
Catégorie C	817 ETPR

2 490 015 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

> Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
> 7,6 agents mis à disposition dans une autre structure
> 4,4 agents en congés parental

> 4,6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 5,2 agents détachés au sein de la collectivité
> 8,4 agents détachés dans une autre structure
> 5,2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2019, 189 arrivées d'agents permanents et 135 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 5 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
1 246 agents	1 300 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	2,9%
Contractuels	↗	17,7%
Ensemble	↗	4,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	45%
Départ à la retraite	28%
Mutation	10%
Mise en disponibilité	4%
Démission	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	32%
Recrutement direct	18%
Transfert de compétence	17%
Arrivées de contractuels	16%
Voie de mutation	10%

* 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

- 21,4 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 14,8 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

0,7 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 1,2 % des femmes

0,5 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

- 446,4 avancements d'échelon par collectivité

- 56,4 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

dont 5,2 % femmes et 3,3 % hommes

dont 5,2 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 28 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 5 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	20	4
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	1
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée 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)	83%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	11%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	6%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 33,97 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*

Budget de fonctionnement

168 658 866 €

Charges de personnel*

57 290 680 €

Soit 33,97 % des dépenses de fonctionnement

*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	36 807 044 €
Primes et indemnités versées :	6 300 636 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	345 183 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	211 909 €
Supplément familial de traitement :	406 275 €
Indemnité de résidence :	141 229 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	3 007 684 €
---	--------------------

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 745 €	39 649 €	31 840 €	29 358 €	25 903 €	23 654 €
Technique	52 544 €	40 827 €	34 643 €	30 188 €	26 911 €	25 823 €
Culturelle	40 528 €	30 976 €	31 371 €	26 636 €	24 818 €	21 717 €
Sportive	42 810 €	s	32 953 €	26 960 €	31 934 €	s
Médico-sociale	35 075 €	32 325 €	32 497 €	26 109 €	26 481 €	25 933 €
Police						
Incendie						
Animation			31 190 €	26 051 €	25 782 €	25 720 €
Toutes filières	44 860 €	38 408 €	32 902 €	27 972 €	26 616 €	25 416 €

*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 17,12 %

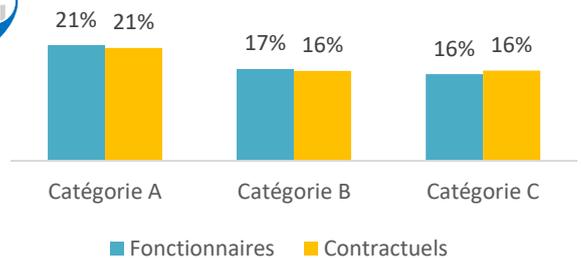
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires **17,04%**

Contractuels sur emplois permanents **17,87%**

Ensemble 17,12%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 20 682 heures en moyenne

Absences (nouveau 2019 - agents présents au

En moyenne, 29 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 4,2 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)	5,05%	1,13%	4,62%	0,95%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,94%	1,16%	7,19%	0,95%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,72%	1,85%	7,97%	1,24%

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

> 41,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

136 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 8,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 31 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.

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



- ⇒ 9 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 85 % sont en catégorie C*
- ⇒ 318 583 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

5 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

2 conseillers de prévention en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 19 573 €

Coût par jour de formation : 53 €

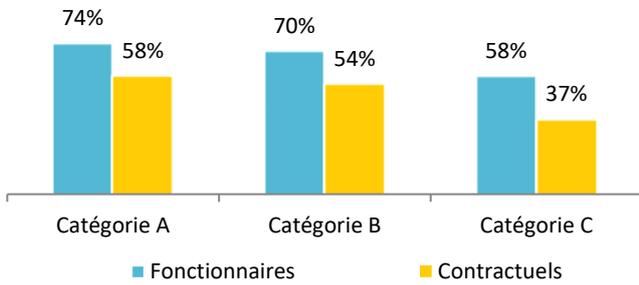
DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

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

- En 2019, 60,4% 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



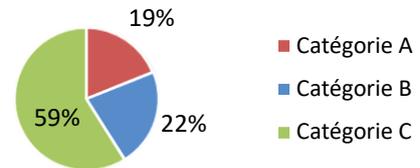
- 525 073 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	56 %
Autres organismes	34 %
Frais de déplacement	9 %

- 3 233 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 :

> 2,5 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	55%
Autres organismes	37%
Interne à la collectivité	8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant moyen par bénéficiaire	XX	118 €

XX: Informations non exploitables

- L'action sociale des collectivités

80% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

60% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

80% 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

449,4 jours de grève recensés en moyenne en 2019
80% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

10,8 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

2,4 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

6,4 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités
2,4 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 : avril 2021

Version 12