OBSERVATOIRE RÉGIONAL de l'Emploi Public Territorial et des Ressources Humaines

FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Communes de 10 000 à 19 999 habitants de Bretagne

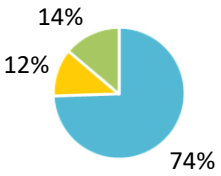
Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique…). Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR **87%**

> 26 communes de 10 000 à 19 999 habitants ont transmis leur Bilan Social sur 30 recensées dans la région Bretagne
> 5 940 agents recensés dans ces collectivités dont 4 429 fonctionnaires, 658 contractuels sur emploi permanent et 853 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	78	311	175
Contractuels permanents	3	74	27
Contractuels non permanents	0	139	32

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

9 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

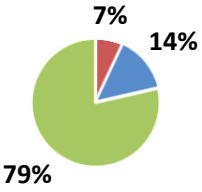
- 1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 70 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

51% d'agents relevant de la filière technique

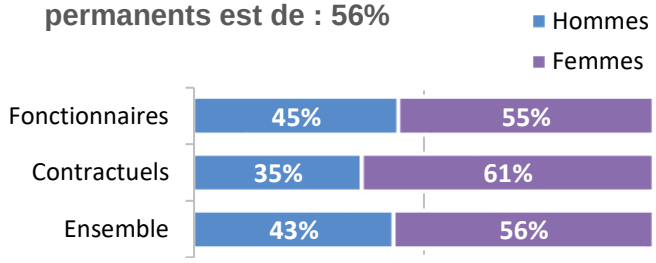
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	21%	14%	20%	40
Technique	52%	43%	51%	103
Culturelle	7%	16%	8%	16
Sportive	2%	1%	2%	3
Médico-sociale	8%	6%	7%	15
Police	2%	0%	2%	4
Incendie				0
Animation	9%	19%	10%	21
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**202**

79% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	14
Catégorie B	29
Catégorie C	159

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 56%

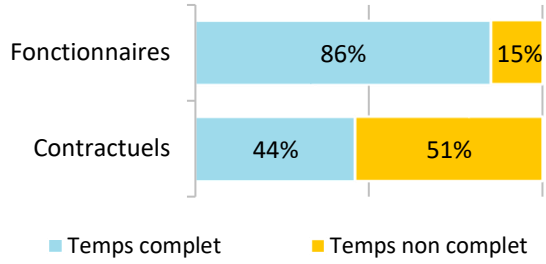


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 40%

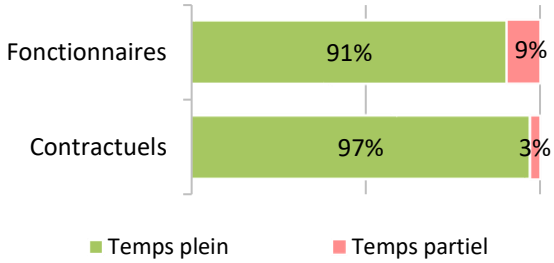
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**40%**
Adjoints administratifs	12%
Adjoints d'animation	9%
Agents de maîtrise	7%
ATSEM	4%

Temps de travail des agents permanents

86% des fonctionnaires à temps complet contre 44% des contractuels



9% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	**30%**	**88%**
Médico-sociale	27%	56%
Animation	26%	81%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

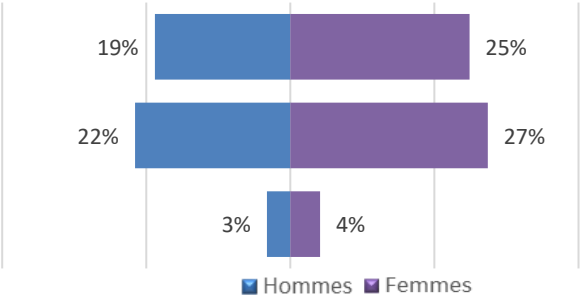
Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communes de 10 000 à 19 999 habitants de Bretagne ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**47,91**
Contractuels permanents	**39,48**
Ensemble des permanents	**46,82**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**38,62**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



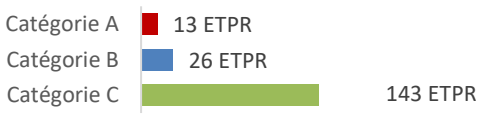
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 206 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

> 163 fonctionnaires
> 19 contractuels permanents
> 24 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



374 220 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité : > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
> 2,2 agents 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
> 1,2 agents détachés au sein de la collectivité
> Moins de un agent détaché dans une autre structure
> 1,1 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2019, 31 arrivées d'agents permanents et 31 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018[1]	Effectif physique au 31/12/2019
202 agents	**202 agents**

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	**2,2%**
Contractuels	↘	**-11,9%**
Ensemble	↘	**0,0%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	**55%**
Départ à la retraite	20%
Mutation	9%
Mise en disponibilité	5%
Démission	4%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	**28%**
Remplacements (contractuels)	28%
Recrutement direct	26%
Voie de mutation	12%
Réintégration et retour	3%

** 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

2,0 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 1,0 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

0,5 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,3 % des femmes

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

66,0 avancements d'échelon par collectivité

2,0 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

dont 1,0 % femmes et 1,0 % hommes

dont 1,1 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

31 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 25 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	12	6
Sanctions 2ème groupe	0	2
Sanctions 3ème groupe	4	1
Sanctions 4ème groupe	0	0

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

4 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)	55%
Ivresse	15%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	10%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 55,19 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*	Budget de fonctionnement	14 611 615 €	Charges de personnel*	8 064 030 €	→	Soit 55,19 % des dépenses de fonctionnement

Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	**5 052 064 €**
Primes et indemnités versées :	724 136 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	44 982 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	37 942 €
Supplément familial de traitement :	45 260 €
Indemnité de résidence :	6 091 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
451 273 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 829 €	37 311 €	32 397 €	23 229 €	26 259 €	24 873 €
Technique	50 335 €	XX	35 268 €	XX	25 990 €	23 955 €
Culturelle	44 872 €	XX	33 929 €	18 497 €	24 013 €	18 422 €
Sportive	50 940 €	XX	34 460 €	24 533 €	26 917 €	s
Médico-sociale	38 991 €	XX	s	s	24 076 €	XX
Police			36 032 €		31 075 €	s
Incendie						
Animation			33 279 €	17 265 €	24 326 €	XX
Toutes filières	**49 000 €**	**XX**	**33 800 €**	**XX**	**25 793 €**	**XX**

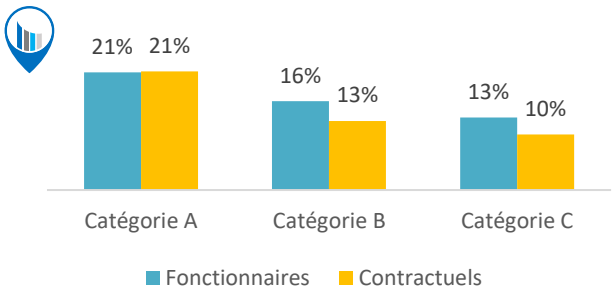
**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

XX : Informations non exploitables

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,33 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**14,54%**
Contractuels sur emplois permanents	**12,08%**
Ensemble	**14,33%**

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



➪ 96% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 3 896 heures en moyenne

Absences (nouveauté 2019 - agents présents au

En moyenne, 28 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,6 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)*	**4,62%**	**1,33%**	**4,17%**	**1,28%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**7,66%**	**1,54%**	**6,83%**	**1,34%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**8,18%**	**1,85%**	**7,32%**	**1,38%**

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

> 47,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

21 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 8,7 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.

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

⇨ 1,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇨ 95 % sont fonctionnaires*

⇨ 89 % sont en catégorie C*

⇨ 24 923 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

** sur les emplois permanents*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

2 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : **8 293 €**
Coût par jour de formation : **156 €**

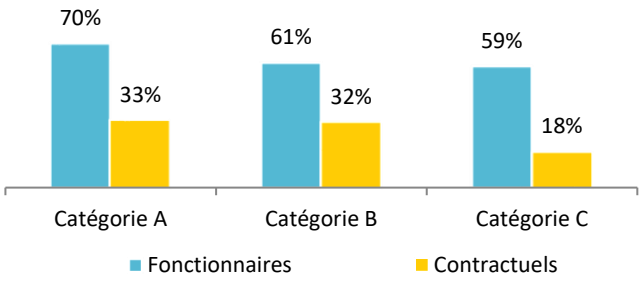
DOCUMENT DE PRÉVENTION

92% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

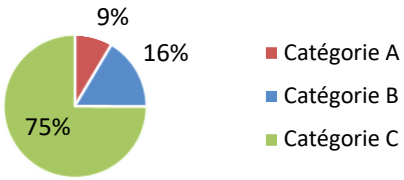
En 2019, 55,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



456 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 :

> 2,3 jours par agent

79 005 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	60 %
Autres organismes	35 %
Frais de déplacement	5 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	56%
Autres organismes	31%
Interne à la collectivité	14%

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	**171 €**	**113 €**

L'action sociale des collectivités

68% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

56% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

56% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

80% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

Jours de grève

42,4 jours de grève recensés en moyenne en 2019
80% de collectivités concernées par des jours de grève

Comité Technique Local

4,2 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités
2,7 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019 x 365}} \times 100$$

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.

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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.

DONNÉES SOCIALES 2019
DES CENTRES DE GESTION

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*