

Intercommunalités de moins de 10000 habitants de France

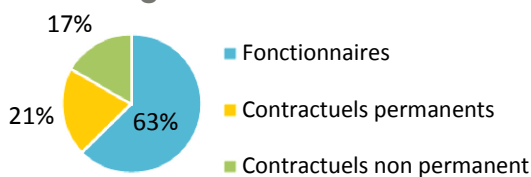


TAUX DE RETOUR : 56%

> Les intercommunalités de moins de 10000 habitants représentent 16,8 % des intercommunalités de France
> 118 ont transmis leur Bilan Social sur 211 recensées en France
> 4 260 agents recensés dans ces collectivités dont 2 669 fonctionnaires, 885 contractuels et 706 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

➔ 63% des agents sont fonctionnaires



Nombre d'agents sur emploi permanent de la strate :

Fonctionnaires > Minimum : 1 - Maximum : 81

Contractuels > Minimum : 0 - Maximum : 61



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	22,6
Contractuels permanents	7,5
Agents sur emploi permanent	30,1

Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 2,3	- Technique : 12,0
- Catégorie B : 4,7	- Administrative : 6,4
- Catégorie C : 23,1	- Médico-sociale : 3,7

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

- ⇒ 24 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 25 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 63 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

➔ En moyenne, 27,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017



- > 19,7 fonctionnaires
- > 4,3 contractuels permanents
- > 3,9 contractuels non permanents

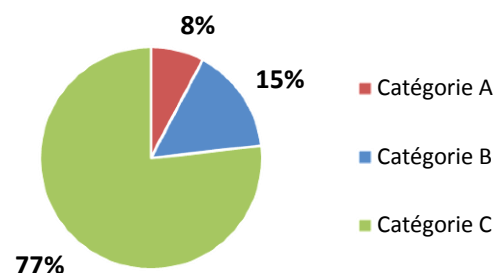
En moyenne, 50 698 heures rémunérées par collectivité

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

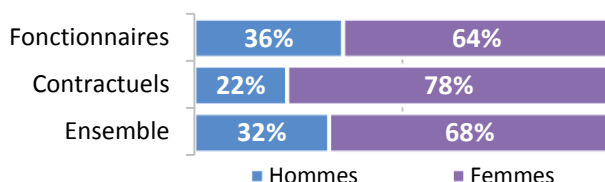
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23,2%	15,7%	21,4%
Technique	43,0%	29,9%	39,8%
Culturelle	5,4%	11,6%	6,9%
Sportive	1,3%	1,4%	1,4%
Médico-sociale	12,2%	13,0%	12,4%
Police	0,0%	0,0%	0,0%
Incendie			
Animation	14,8%	28,4%	18,2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ 68% des agents sur emploi permanent sont des femmes



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

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoins techniques	34%
Adjoins territoriaux d'animation	17%
Adjoins administratifs	12%
Attachés	5%
Rédacteurs	4%

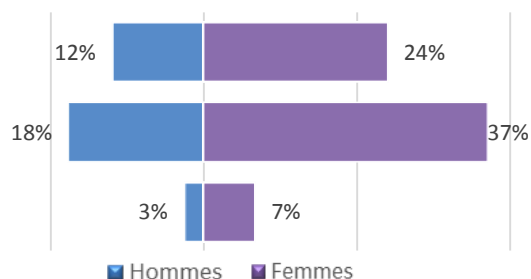
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents ont 45 ans

Âge moyen* des agents sur emploi permanent		
Fonctionnaires	46,36	de + de 50 ans
Contractuels permanents	41,29	de 30 à 50 ans
Ensemble des permanents	45,10	de - de 30 ans
Contractuels non permanents	35,43	



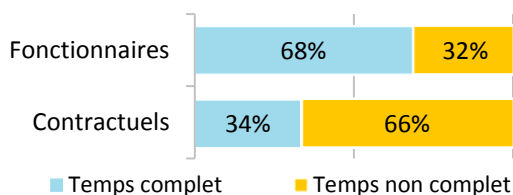
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



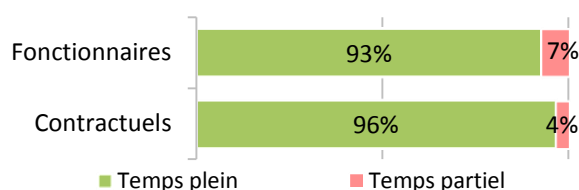
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

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, 359 arrivées d'agents sur emploi permanent, 382 départs

30 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
3 577 agents	3 554 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017



Fonctionnaires	↗	0,40%
Contractuels	↘	-2,4%
Ensemble	↘	-0,6%

* 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

Fin de contrats	51%
Démission	13%
Départ à la retraite	12%
Mutation	9%
Mise en disponibilité	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	52%
Remplacements (contractuels)	20%
Voie de mutation	10%
Transfert de compétence	6%
Recrutement direct	5%

Budget et rémunérations

- ➔ Les charges de personnel représentent 28,93 % des dépenses de fonctionnement



Montant moyen*

Budget de fonctionnement*

3 677 860 €

Charges de personnel*

1 064 133 €

➔ 28,93 % des dépenses de fonctionnement

* Les montants moyens par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

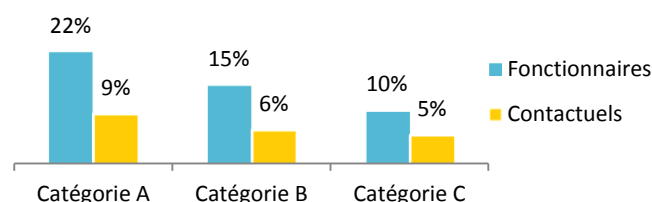
- ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 11,51 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,46%
Contractuels sur emplois permanents	6,52%
Ensemble	11,51%



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



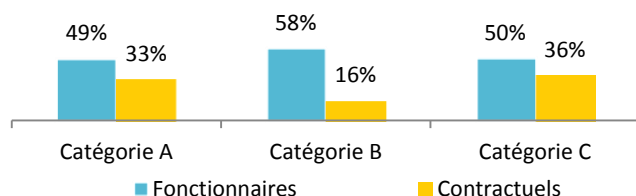
- ➔ 86%* des collectivités cofisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

* Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur

Formation

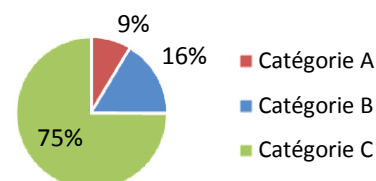
- ➔ En 2017, 37,9% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2017



- ➔ 5 518 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 47 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérarchique



- ➔ 1 015 285 € ont été consacrés à la formation

Montant moyen consacré à formation par collectivité en 2017 :

8 604 €

Répartition des dépenses de formation par organisme

> CNFPT	64 %
> Autres organismes	26 %
> Frais de déplacement	10 %

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



> 1,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

> CNFPT	61%
> Autres organismes	37%
> Interne	3%

Promotions

- > 8 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 23 % 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, 19,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire 
- > En moyenne, 9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,30%	2,28%	3,04%	1,32%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,43%	2,46%	4,69%	1,32%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,09%	3,21%	5,37%	1,57%

Cf. p.5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Accidents du travail

- ➔ 127 accidents du travail déclarés au total en 2017

En moyenne :

- > 3 accidents du travail pour 100 agents
- > 1,1* accidents du travail déclarés par collectivité
- > 39 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- > 53 collectivités concernées par au moins un accident du travail, soit 46,9%*

* 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.

49 collectivités emploient au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, soit 42% 

82 travailleurs handicapés, soit 2% des agents sur emploi permanents

- ⇒ 15 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent, soit 2% des agents non permanents
- ⇒ 70 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*

* Calculé sur le nombre total de BOETH permanent ou non

Prévention et risques professionnels

- ➔ **FORMATION**
176 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût par jour de formation : 143 €


- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
62% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Date moyenne de création : 2014

Date moyenne de mise à jour : 2016

Action sociale et protection sociale complémentaire

Participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
 Montant moyen par bénéficiaire	198 €	95 €

L'action sociale de la collectivité

18% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales local

64% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales intercollectivité

10% des collectivités ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

19% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017



1,4 jour moyen de grève recensé en 2017 par collectivité concernée

2,8 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

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 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 : mai 2019

Version 13



OBSERVATOIRE RÉGIONAL

de l'Emploi Public Territorial
et des Ressources Humaines

observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr

02 96 58 63 76

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

