

Les données sociales 2015

de la Fonction Publique Territoriale

Une synthèse de l'observation régionale de l'emploi

2^e édition



Édito

Les Centres de Gestion exercent plusieurs missions pour lesquelles les données sociales des collectivités sont mobilisées. Parmi elles, notamment, l'observation de l'emploi public territorial : les CDG assurent, selon l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial de leur ressort géographique et au niveau régional, via la création d'observatoires régionaux de l'emploi.

Ces données alimentent le bilan social, document servant à la fois d'outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines. Il permet aux collectivités de se comparer, dans un contexte de réformes territoriales impactant l'organisation et le fonctionnement des services publics locaux. Il reflète les impératifs de maîtrise de la masse salariale et l'impact des politiques publiques nationales sur les effectifs locaux et les conditions d'emploi, notamment le statut des agents publics locaux et la nature des recrutements.

Cette synthèse de l'observation régionale de l'emploi recèle également des informations sur l'âge des agents et l'absentéisme, données particulièrement utiles pour éclairer les débats actuels, à mettre en relation avec l'augmentation des demandes d'accompagnement en matière de prévention.

Si la rémunération du personnel représente une part importante des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales et établissements, avec de fortes disparités entre communes selon leur taille, on constate globalement une baisse des effectifs de 0,5 % sur emploi permanent. À l'exception des intercommunalités, principalement, du fait des réformes territoriales engagées depuis 2010 et de leur anticipation (*nouvelle carte régionale, renforcement de l'intercommunalité, fusions, mutualisations, transferts de compétences et mouvements de personnels associés...*), les effectifs ont tendance à s'orienter à la baisse, spécialement dans les communes.

À l'heure où, après une baisse des dotations aux collectivités, la maîtrise des effectifs est une condition incontournable du maintien de leur niveau, il s'agit là d'un indicateur de gestion rigoureuse des ressources humaines par les employeurs publics locaux.



Michel HIRIART
Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)

Dans le cadre des travaux menés conjointement par la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (FNCDG) et l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG), cette étude propose, en complémentarité avec l'étude « Synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités » publiée régulièrement sous l'égide du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, une analyse nationale pour 12 strates selon le type de collectivités et le nombre d'agents sur emploi permanent.

Cette publication présente donc, pour chacune de ces strates, des indicateurs relatifs aux mouvements, à la formation, à l'absentéisme, au poids de la masse salariale, au temps de travail, au handicap, aux conditions de travail...

Référents dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine, les Centres de Gestion de la Charente-Maritime et des Pyrénées-Atlantiques ont développé l'outil mutualisé permettant la réalisation de ces synthèses. Cet outil s'inscrit pleinement dans la continuité des travaux collaboratifs précédemment engagés dans le cadre de l'ANDCDG.

La large mobilisation des Centres de Gestion en vue de la consolidation et du traitement des données effectué renforce la pertinence et la fiabilité des synthèses proposées. Espérons que cette solide base de comparaison permette d'éclairer les employeurs territoriaux en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences.



Jean-Laurent NGUYEN KHAC
Président de l'Association Nationale des Directeurs
et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

Sommaire

— Préambule —	p.7 —
— Les communes de moins de 20 agents —	p.15 —
— Les communes de 20 et 49 agents —	p.21 —
— Les communes de 50 et 99 agents —	p.27 —
— Les communes de 100 et 349 agents —	p.33 —
— Les communes de plus de 349 agents —	p.39 —
— Les intercommunalités de moins de 20 agents —	p.45 —
— Les intercommunalités entre 20 et 49 agents —	p.51 —
— Les intercommunalités entre 50 et 349 agents —	p.57 —
— Les intercommunalités entre 350 et 999 agents —	p.63 —
— Les intercommunalités de plus de 999 agents —	p.69 —
— Les conseils départementaux —	p.75 —
— Les conseils régionaux —	p.81 —
— L'ensemble des collectivités et établissements —	p.87 —

Préambule

— Précisions —

- Les intercommunalités regroupent les EPCI à fiscalité propre :
 - les métropoles,
 - les communautés urbaines,
 - les communautés d'agglomération,
 - les communauté de communes.
- L'ensemble des collectivités regroupe :
 - les régions,
 - les départements,
 - les SDIS,
 - les CNFPT,
 - les CDG et les CIG,
 - les CCAS,
 - les caisses des écoles,
 - les caisses de crédit municipal,
 - les syndicats d'agglomération nouvelle,
 - les CIAS,
 - les syndicats de communes à vocation unique et multiple,
 - les offices publics de l'habitat et
 - les EPCI à fiscalité propre (métropole, communauté urbaine, communauté d'agglomération et communauté de communes).

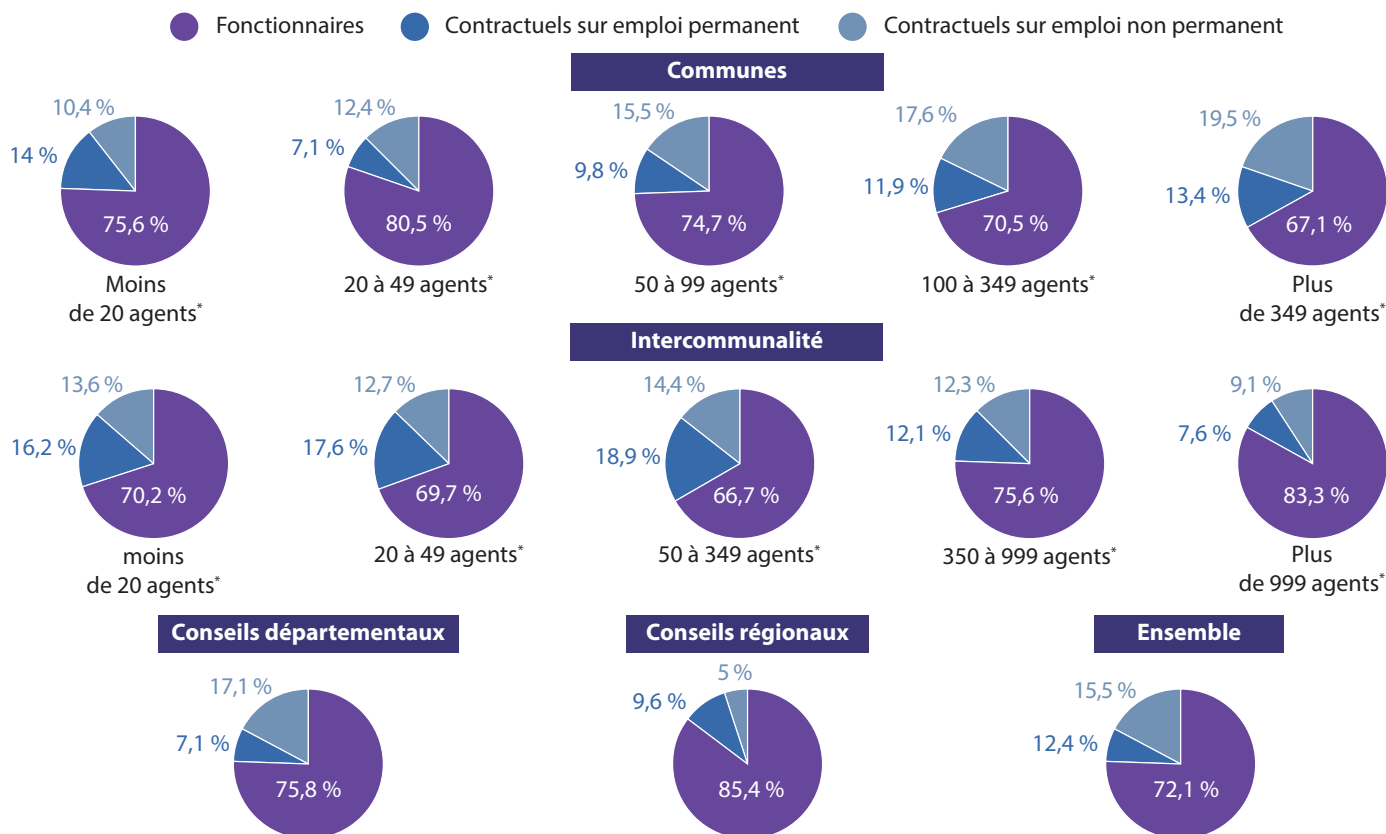
Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

Conditions d'emploi

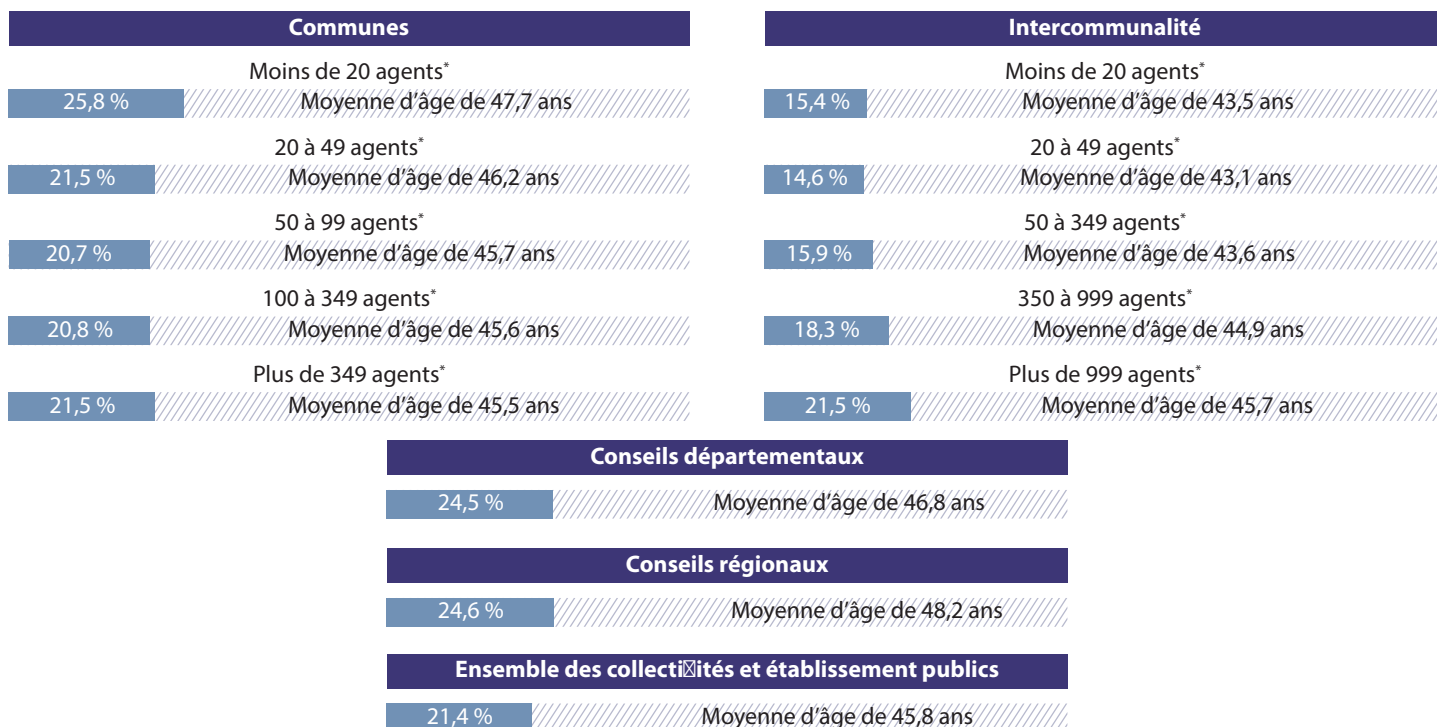
- Sur l'ensemble des collectivités ayant transmis leur bilan social, près de 70 % des agents sont des fonctionnaires

Répartition statutaire des agents présents au 1^{er} décembre 2015 par strate de collectivité



7 e moyen et part des agents de plus de 55 ans

- du 1^{er} janvier 2015, le moyen des agents territoriaux s'élève à 45,8 ans. La part des agents de plus de 55 ans dépasse les 21 %

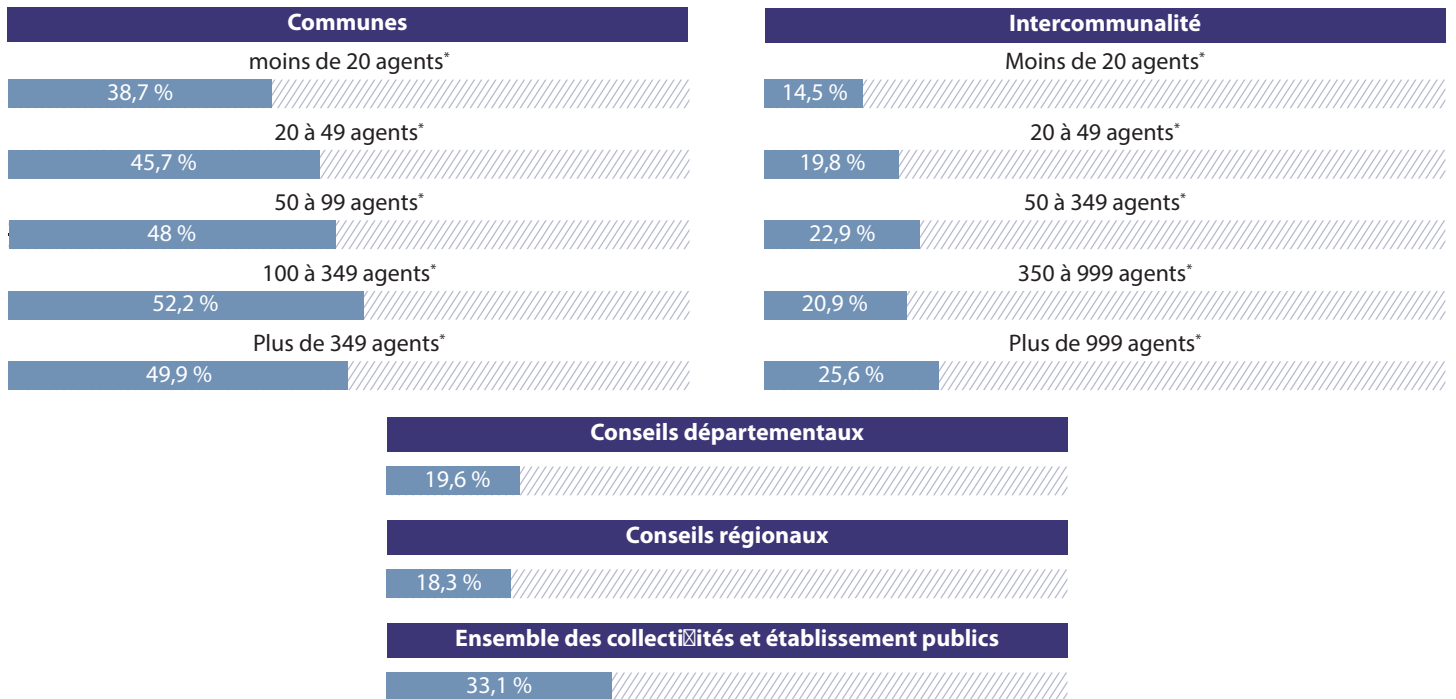


* sur emploi permanent

■ Masse salariale

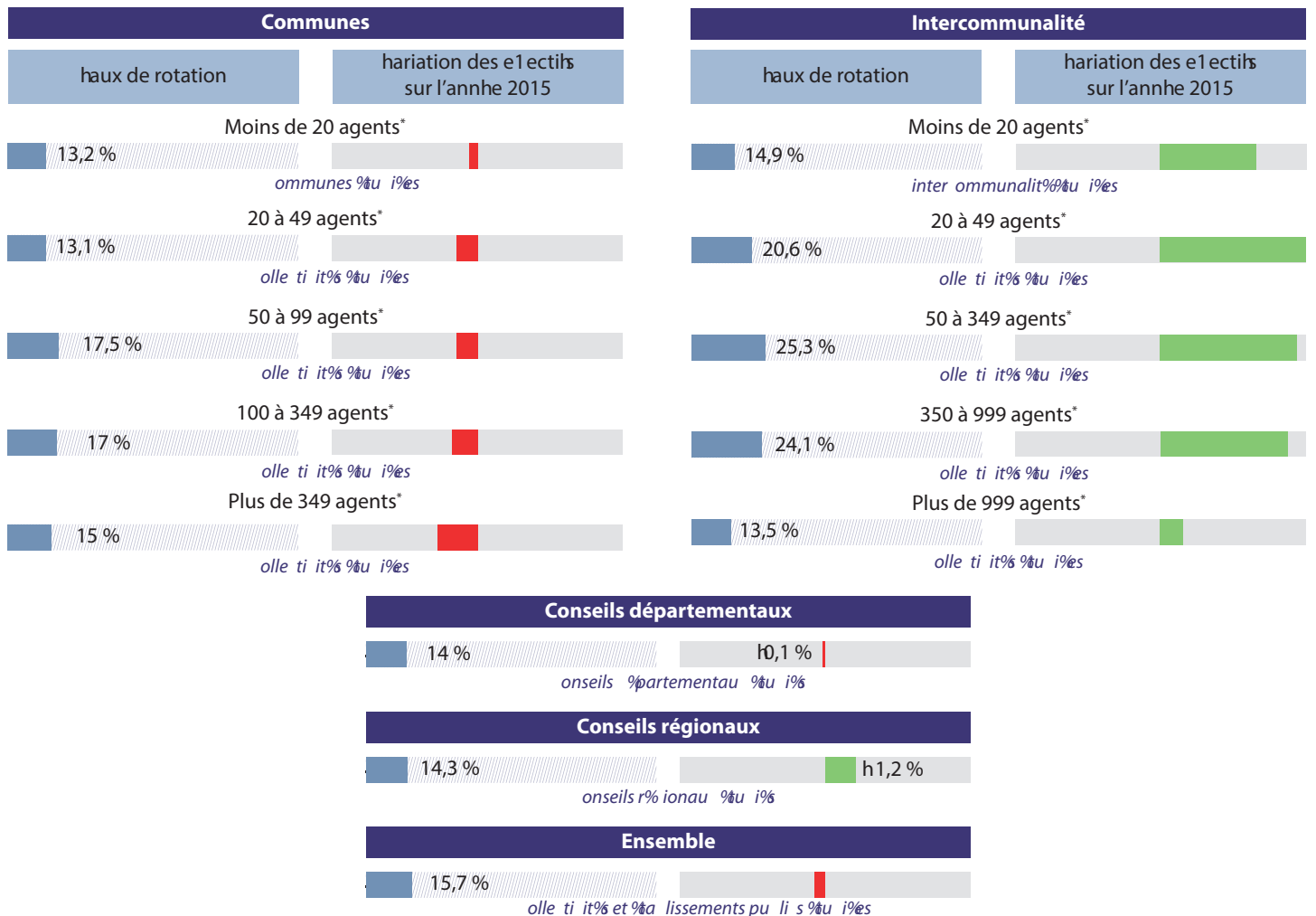
- Le poids de la masse salariale s'élève à 1 sur 2 des dépenses de fonctionnement sont consacrées au coût du personnel

Poids de la masse salariale



■ Mouvements de personnels

- En banant les effectifs sur emploi permanent ont baissé de 10 %

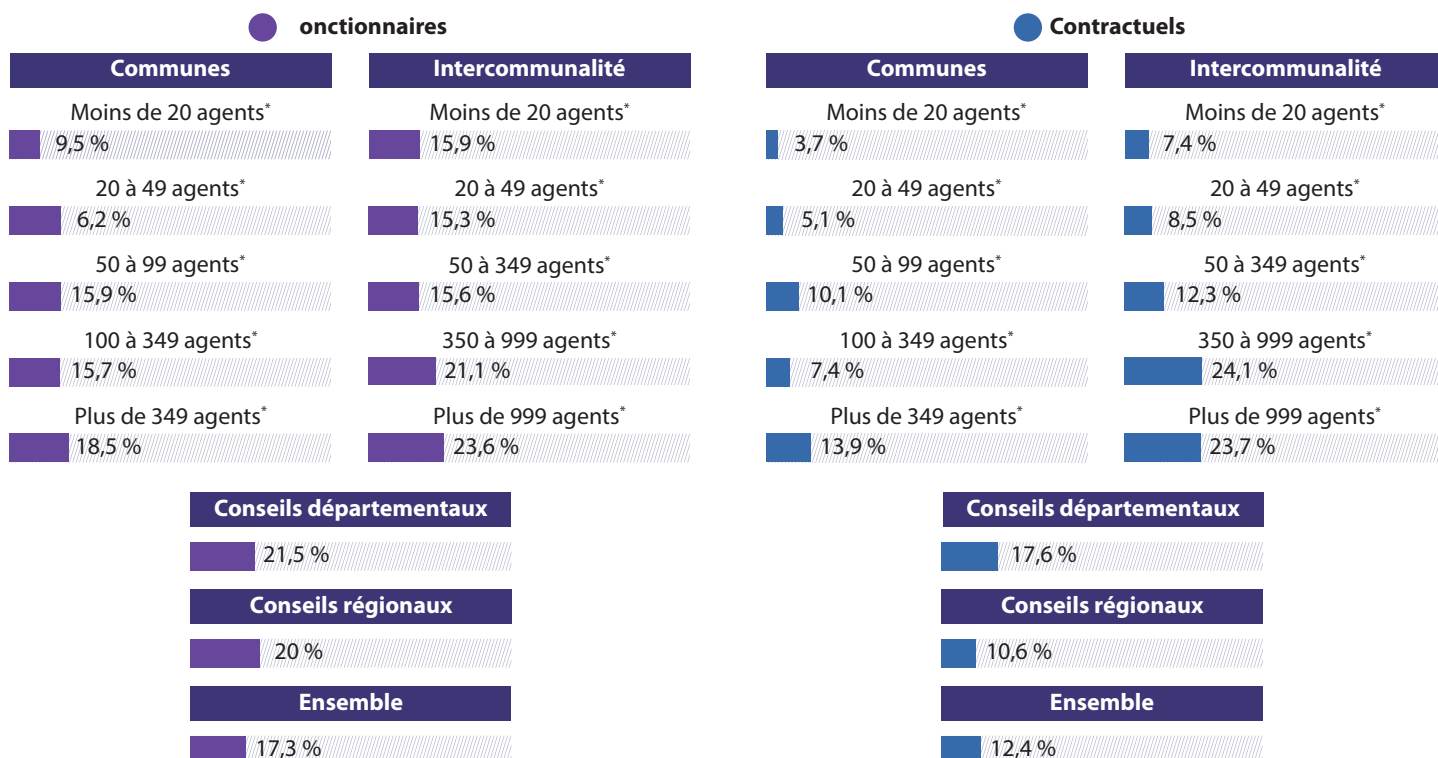


* sur emploi permanent

■ Répartition de l'indemnitaire

- Sur l'ensemble des collectivités la part du répartition de l'indemnitaire sur la rémunération s'élève à 11,1% pour les fonctionnaires et 11,1% pour les contractuels

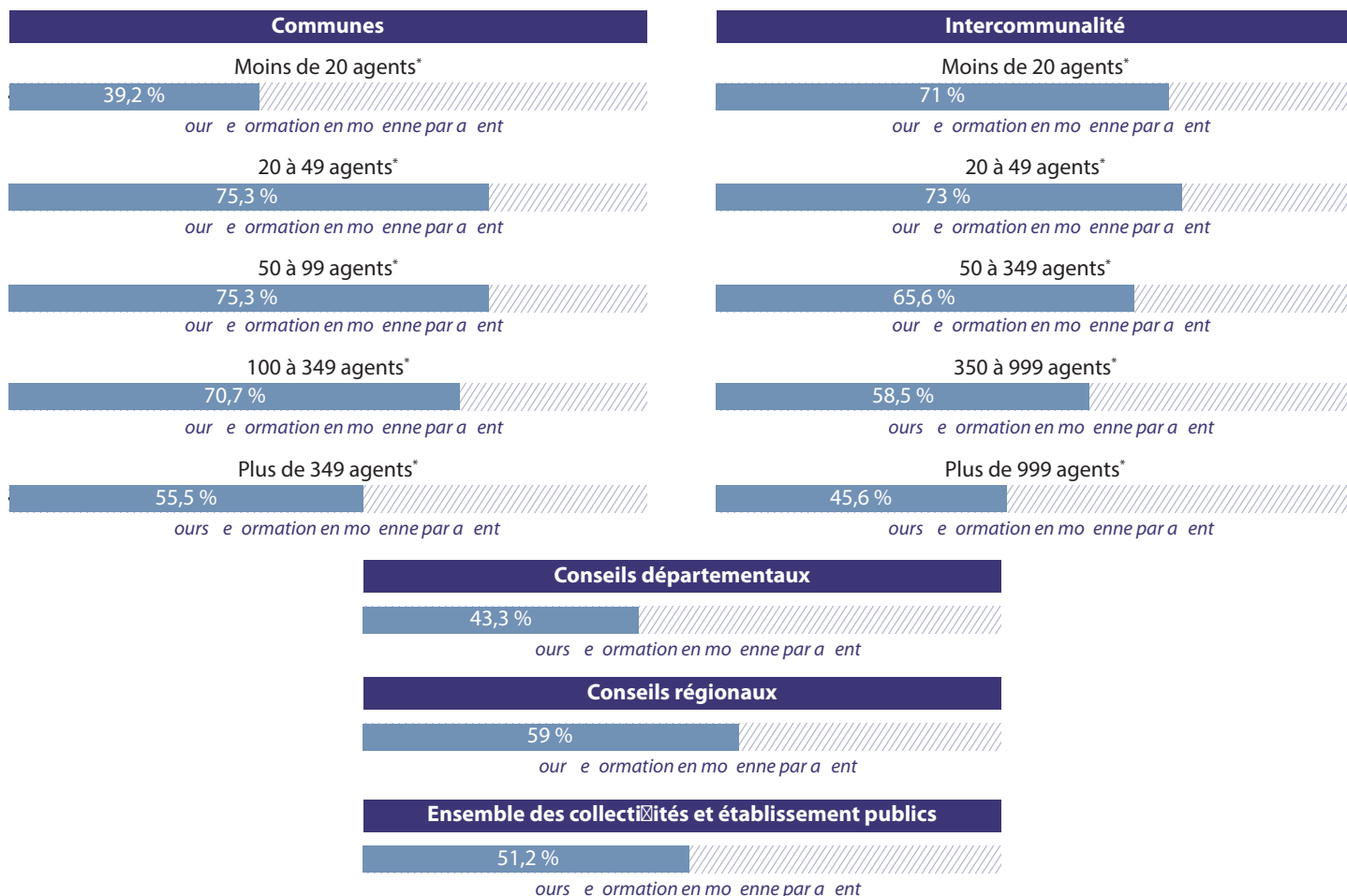
Part du répartition de l'indemnitaire sur les rémunérations



■ Formation

- La part des agents formés s'élève à 11,1% pour un nombre moyen de 11,1 heures de formation

Part des agents formés

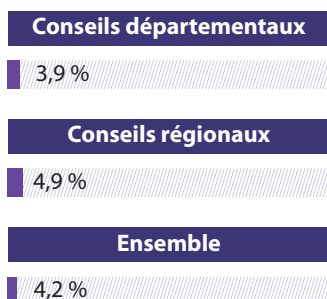
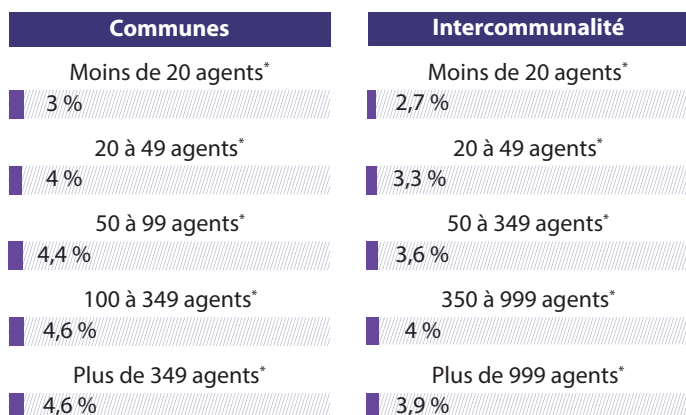


* sur emploi permanent

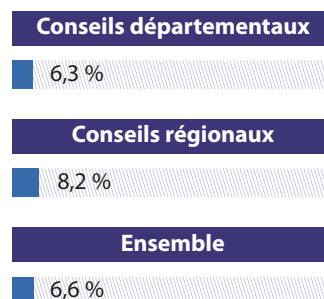
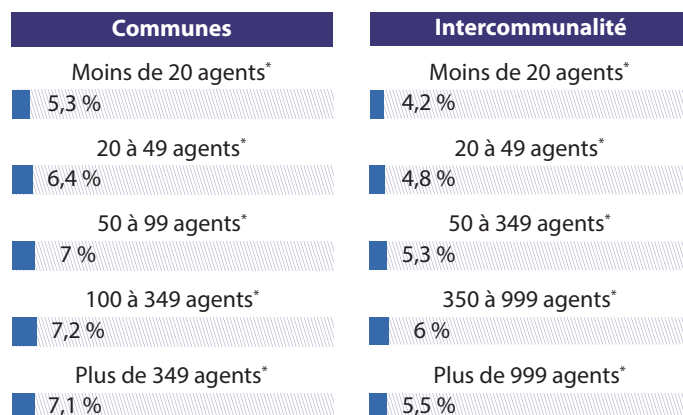
Pour les Sanctionnaires le taux d'5sentéisme compressible atteint 11,7 % le taux d'5sentéisme médical s'élève quant à lui à 11,1 %

au d'5sentéisme compressible et médical des Sanctionnaires

taux d'5sentéisme compressible**



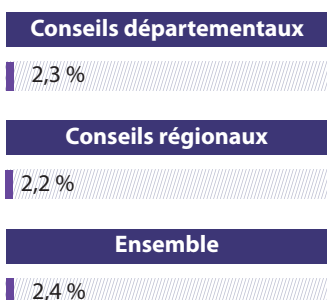
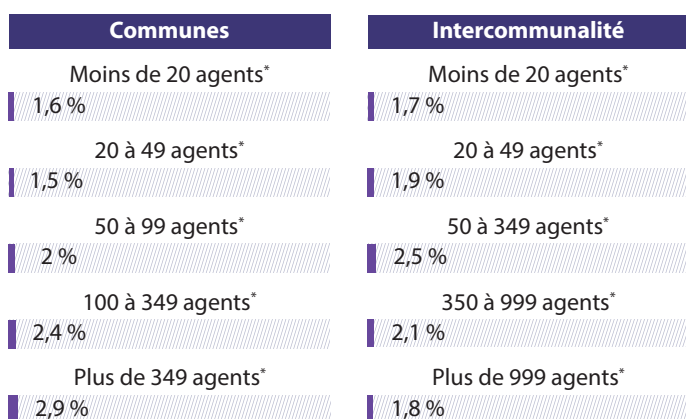
taux d'5sentéisme médical***



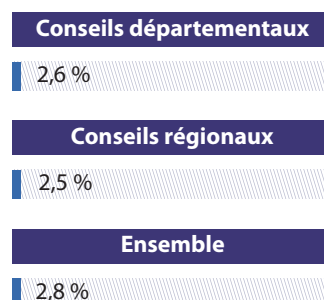
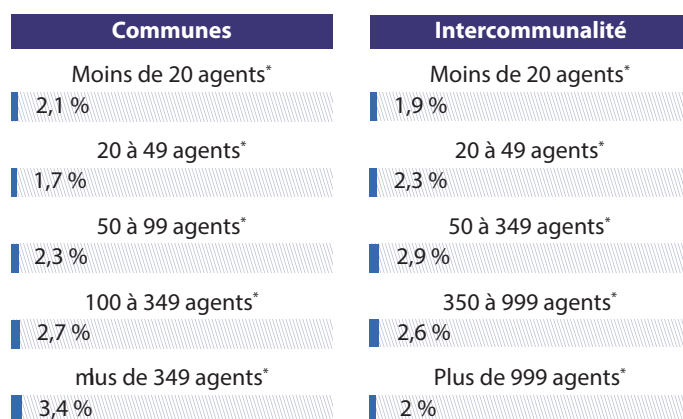
Concernant les contractuels sur emploi permanent au 1^{er} mai le taux d'5sentéisme compressible atteint 11,7 % le taux d'5sentéisme médical s'élève quant à lui à 11,1 %

au d'5sentéisme compressible et médical des contractuels

taux d'5sentéisme compressible**



taux d'5sentéisme médical***



* sur emploi permanent

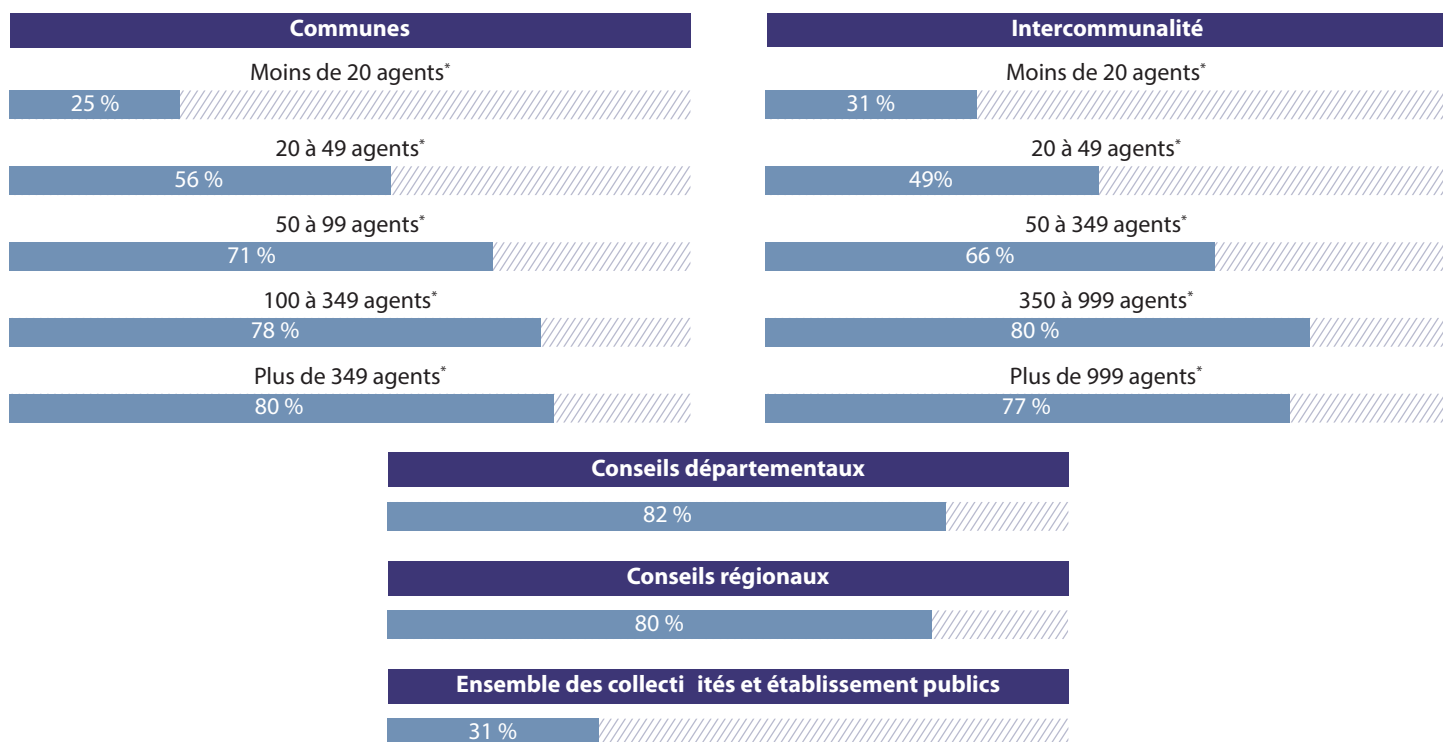
** malaies orinaires et aïeulents extra-ail

*** malaies orinaires non malaies selon leur état de malaies aïeulents ultra-ail malaies professionnelles

Prévention

■ Près du tiers des collectivités déclarent au moins un assistant de prévention

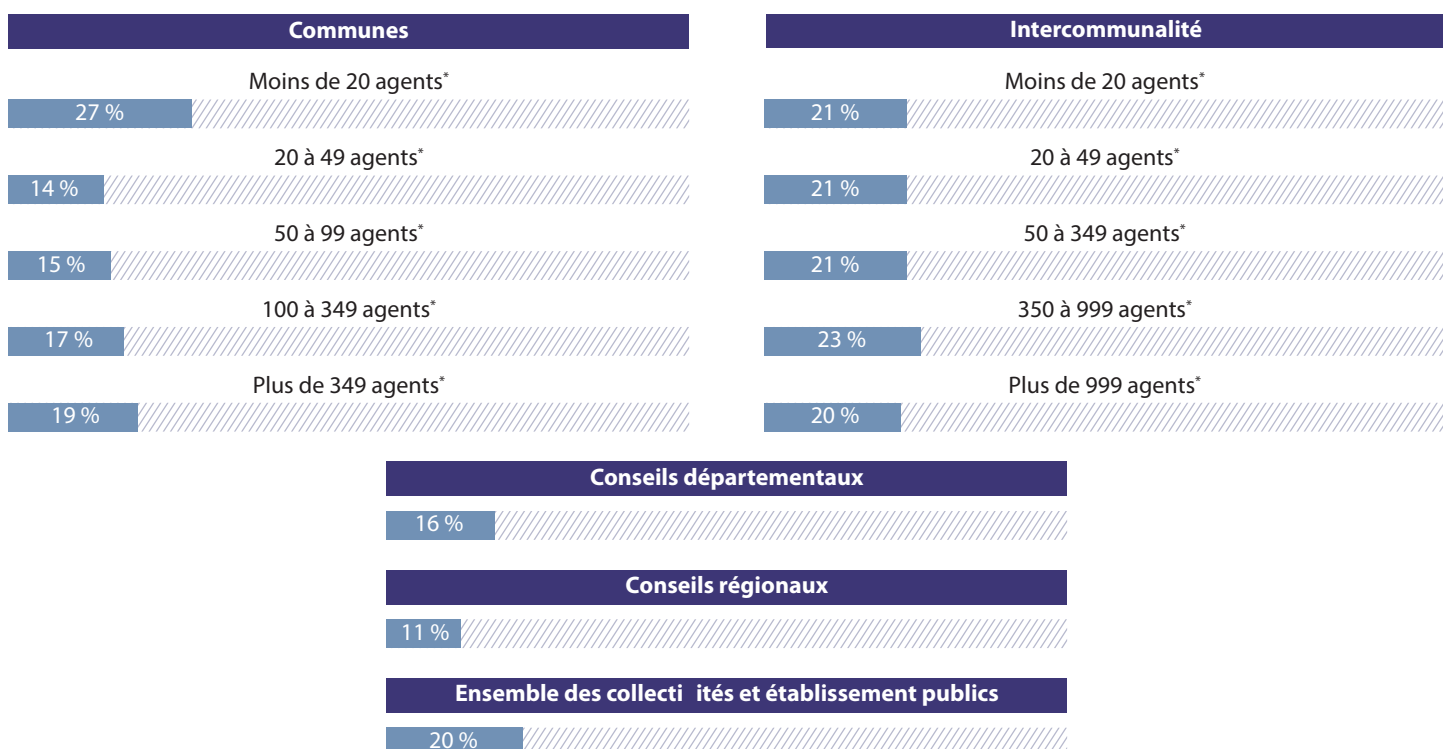
Part de collectivités déclarant au moins un assistant de prévention



et emplois aidés

■ 6 % des agents contractuels sur emploi permanent sont en

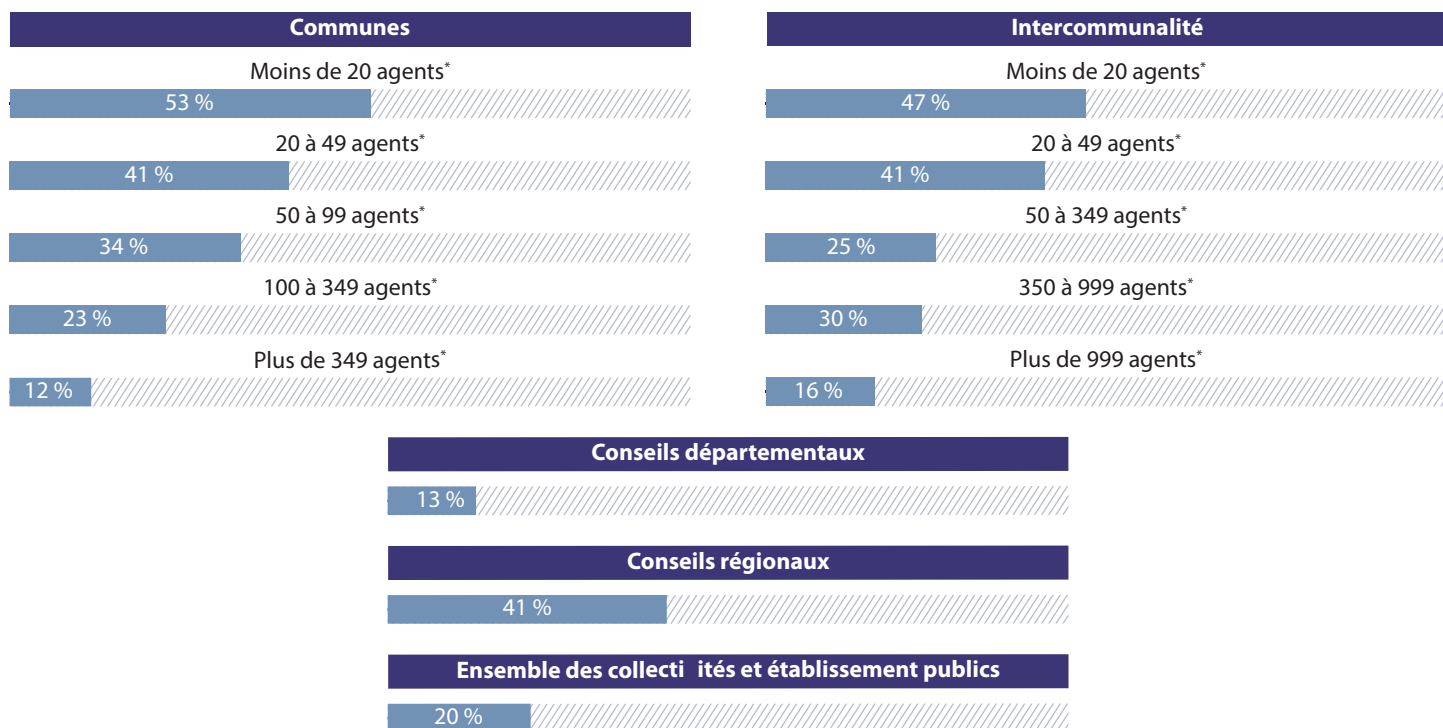
Part de agents contractuels sur emploi permanent en



* sur emploi permanent

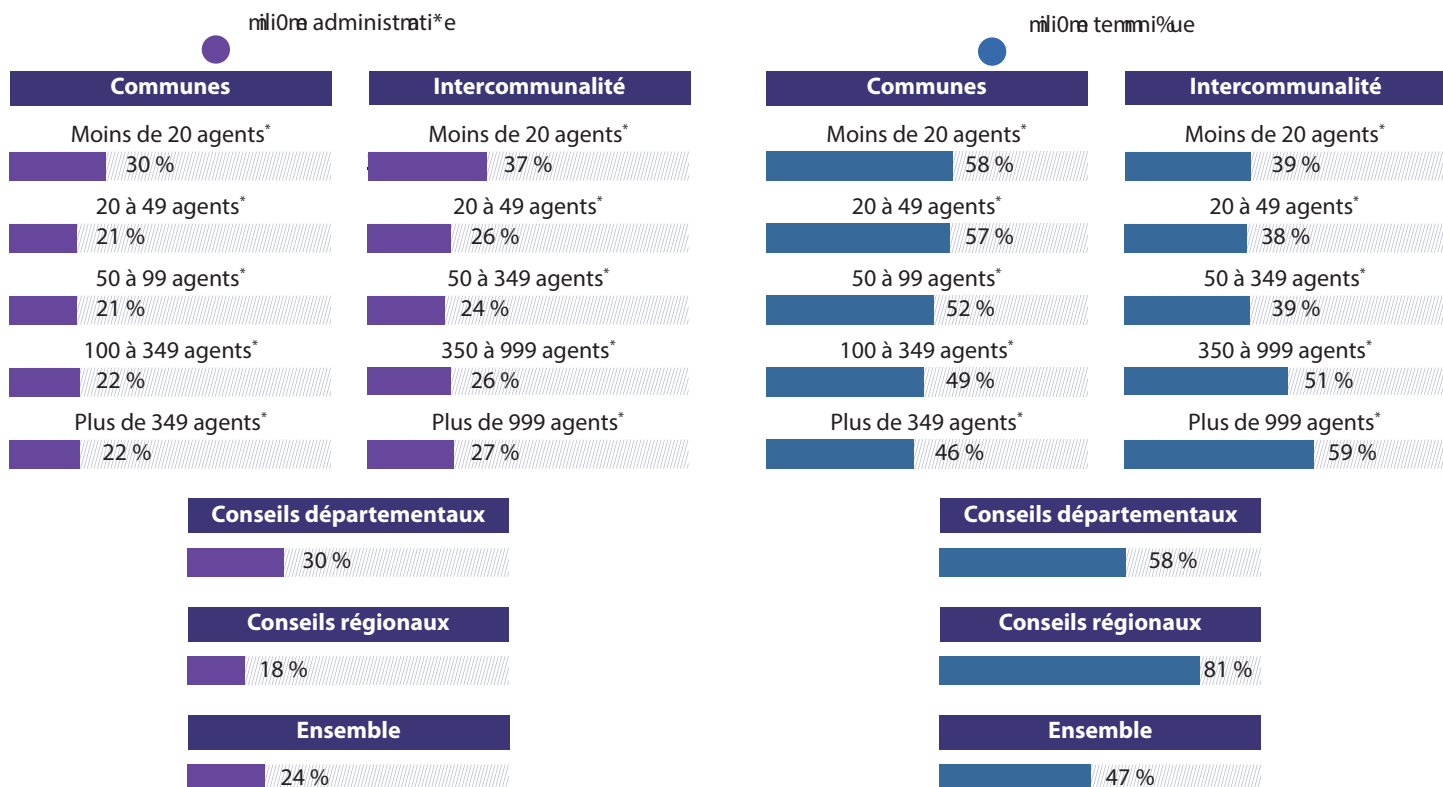
■ 61 % des agents sur emploi non permanent bénéficient d'un contrat aidé

Part de agents sur emploi non permanent bénéficiant d'un contrat aidé



— Poids des filières administrative et technique

- La filière technique concentre près de la moitié des agents sur emploi permanent
- La filière administrative représente environ le quart des effectifs territoriaux

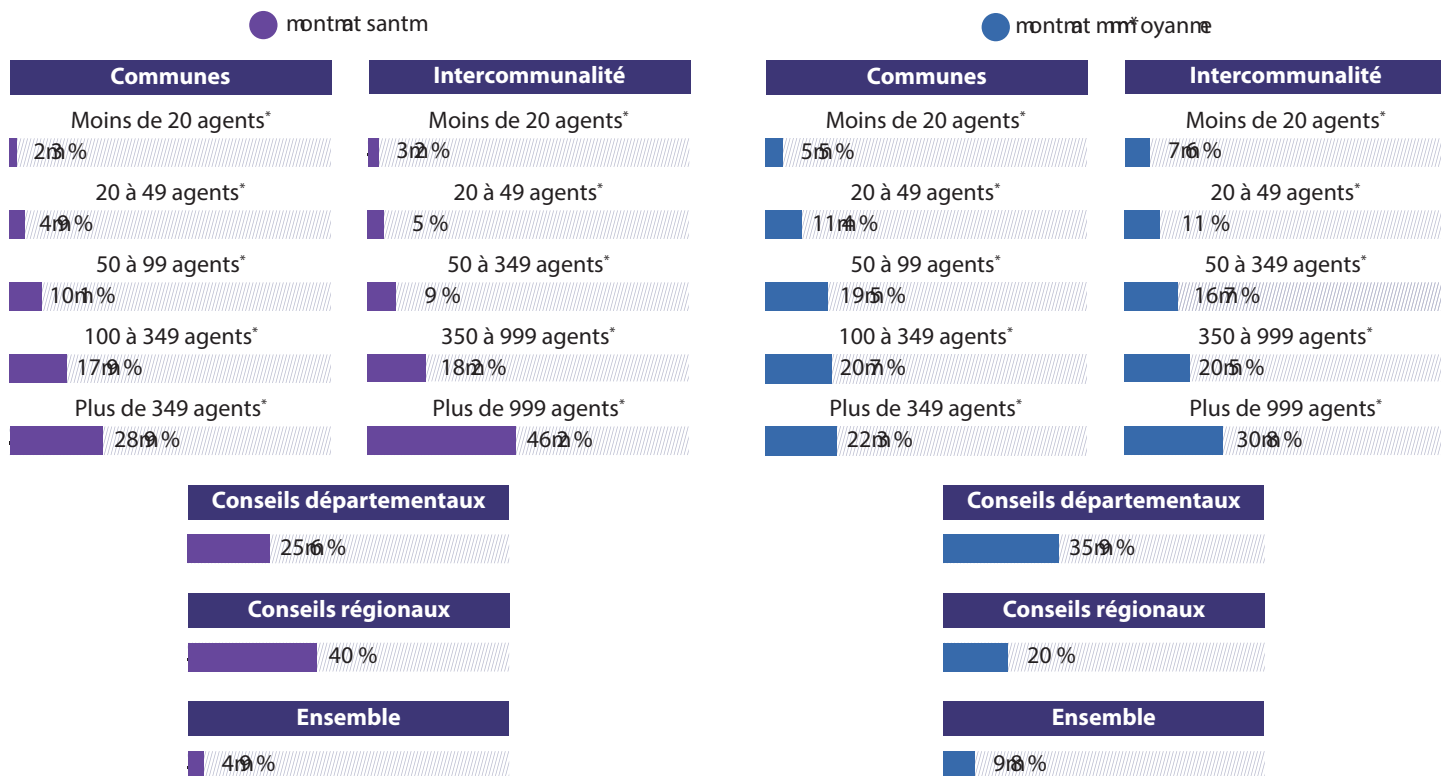


* sur emploi permanent

Protection sociale complémentaire

- Près de 10 % des collectivités accordent une participation financière au contrat santé
environ 10 % contrat prévoyance

Part des collectivités ayant une participation financière au contrat santé et prévoyance



* sur emploi permanent

Les communes de moins de 20 agents sur emploi permanent

Précisions

- **17 793 communes**
de moins de 20 agents sur emploi permanent
ont transmis leur Bilan Social
- **98 972 agents** recensés dont :
 - 74 865 fonctionnaires,
 - 13 830 contractuels
 - 10 277 contractuels sur emploi non permanent

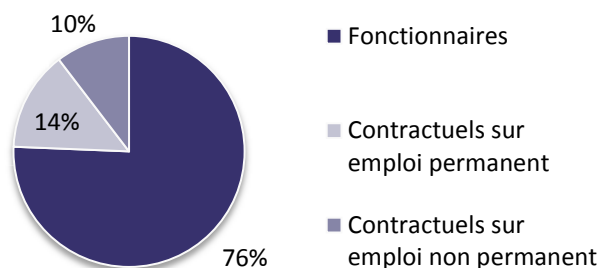


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	4
Contractuels sur emploi permanent	1
Agents sur emploi permanent	5

Effectif moyen			
Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	>1	- Technique :	3
- Catégorie B :	>1	- Administrative :	1
- Catégorie C :	4	- Médico-sociale :	>1

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 27 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

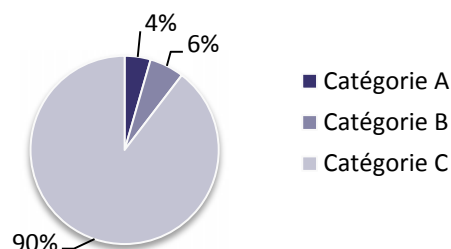
- ⇒ 53 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 27 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

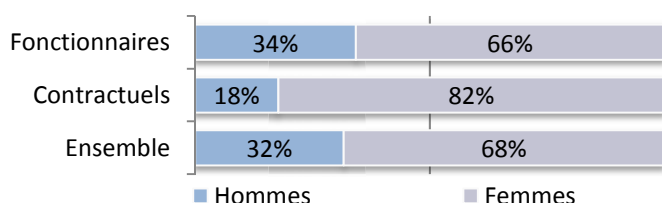
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Technique	58%	59%	58%
Administrative	31%	25%	30%
Médico-sociale	6%	6%	6%
Animation	3%	9%	4%
Culturelle	1%	1%	1%
Police	1%	0%	1%
Hors filière	-	1%	0%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



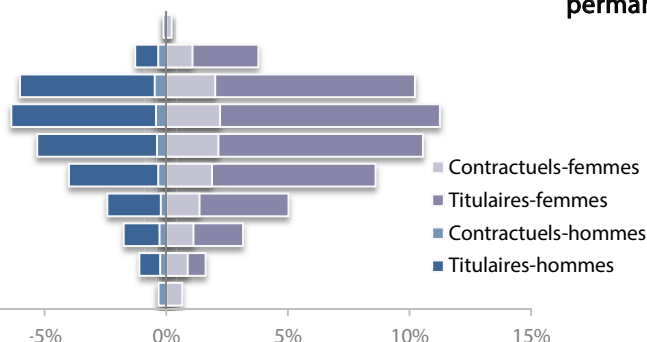
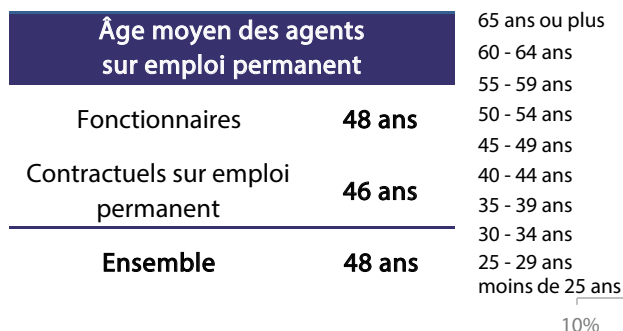
Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	55%
Adjoints administratifs	21%
ATSEM	6%
Rédacteurs	5%
Adjoints territoriaux d'animation	4%

Pyramide des âges

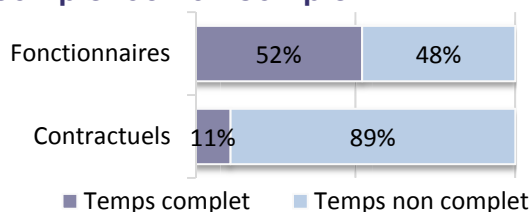
- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 48 ans

Répartition des agents sur emploi permanent

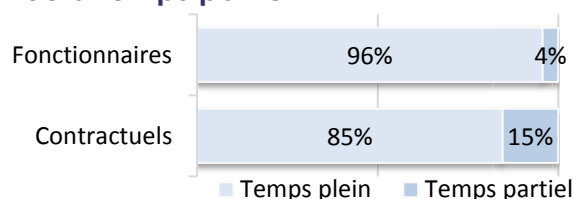


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

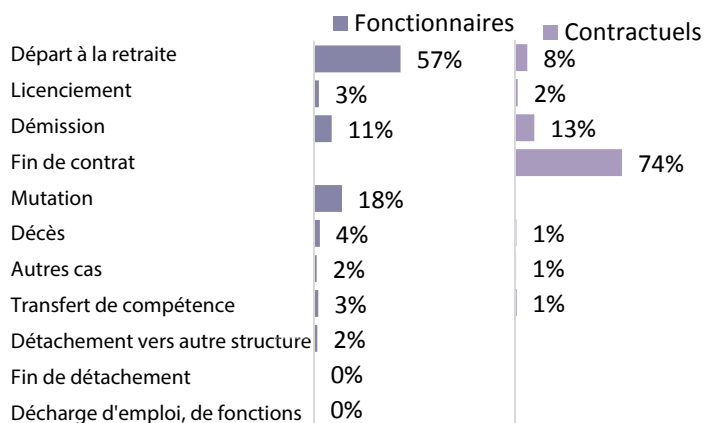
Mouvements

- En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -0,4 %. La variation nationale est de -0,5 %

Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↘	-0,4%
Taux de rotation	↻	13,2%

* variation calculée sur 11 981 collectivités

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

- 64,1% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires		Nombre	%
	Recrutements directs	1 400	63%
	Concours	110	5%
	Intégrations directes	182	8%
	Mutations	475	21%
	Détachements	43	2%
Contractuels	Transfert de compétence	8	0%
	Arrivées de contractuels dont remplaçants	3 981	-
Contractuels		1 445	36%

Promotions

- 45 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

7 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

37 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 8,8 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	6 720 829 060 €	382 000 €
Masse salariale	2 603 197 487 €	146 305 €
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 38,73 % des dépenses de fonctionnement	

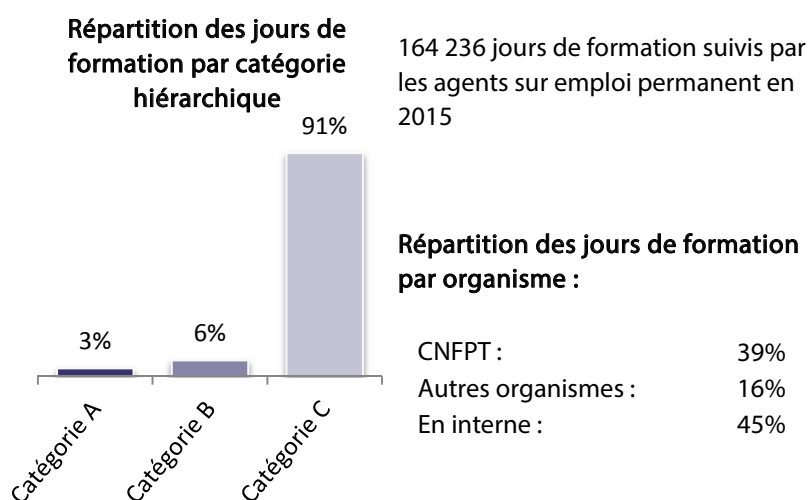
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	9,5%
Contractuels sur emploi permanent :	3,7%
Ensemble :	8,8%

	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	1 218 946 155 €	163 222 €
Primes et indemnités versées :	107 657 195 €	14 416 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	4 886 252 €	654 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	15 011 986 €	2 010 €

	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	Rémunérations annuelles brutes : 80 819 836 €	4 542 €
	Heures supplémentaires : 383 638 €	22 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,9 jour par agent



- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 1 308 €

23 279 895 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

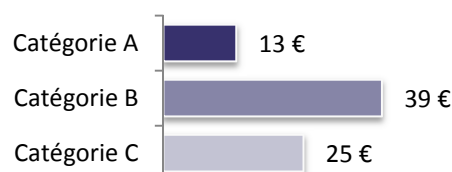
CNFPT :	62 %
Autres organismes :	34 %
Frais de déplacement :	4 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	1 046 957 €	2 025 376 €
Nombre de bénéficiaires	36 201	83 606
Montant moyen par bénéficiaire	29 €	24 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

- En moyenne, 19,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 7,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,99%	1,60%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	5,28%	2,09%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- Moins de 1 accident du travail déclaré en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 7 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 14 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

0,3 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

Moins d'1 jour de formation lié à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 14 €
Coût par jour de formation : 67 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 136 €

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.

Moins d'1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ Moins d'1 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 57 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 95 % sont en catégorie C*
- ⇒ 1 982 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, moins d'1 jour de grève par collectivité en 2015

En moyenne, moins d'1 jour de grève par collectivité en 2014

Précisions

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNC DG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (AND CDG). L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine. Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les communes de 20 à 49 agents sur emploi permanent

Précisions

- **1 697 communes**
de 20 à 49 agents sur emploi permanent ont
transmis leur Bilan Social
- **59 495 agents** recensés dont :
 - 47 879 fonctionnaires,
 - 4 215 contractuels
 - 7 401 contractuels sur emploi non
permanent

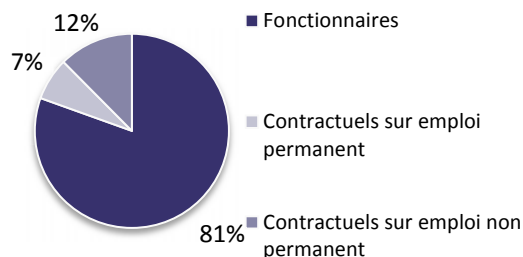


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

Effectifs

80% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	28
Contractuels sur emploi permanent	2
Agents sur emploi permanent	31

Effectif moyen			
Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	1	- Technique :	17
- Catégorie B :	3	- Administrative :	6
- Catégorie C :	27	- Médico-sociale :	3

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 14 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

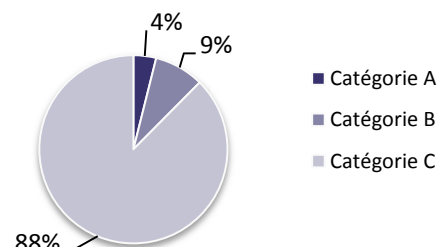
- ⇒ 41 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 43 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	11%	21%
Technique	57%	49%	57%
Culturelle	3%	9%	3%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	8%	6%	8%
Police	2%	0%	2%
Animation	7%	20%	8%
Hors filière	-	2%	0%
Total	100%	100%	100%

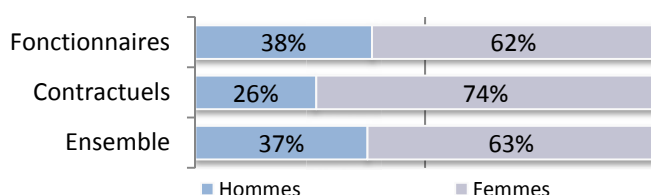
Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
ATSEM	7%
Agents de maîtrise	5%

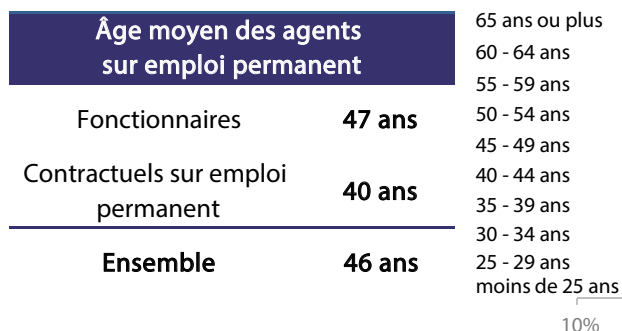
Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

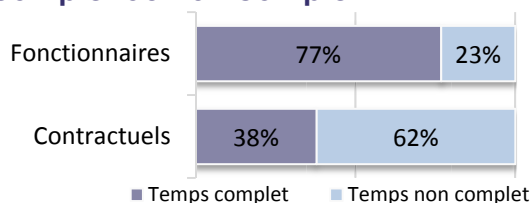
Répartition des agents sur emploi permanent



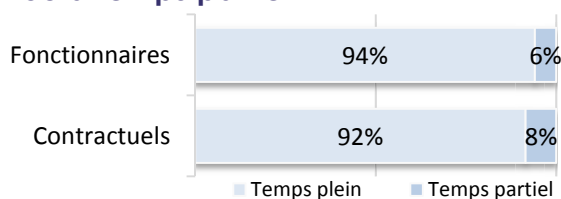
10% -5% 0% 5% 10% 15%

Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

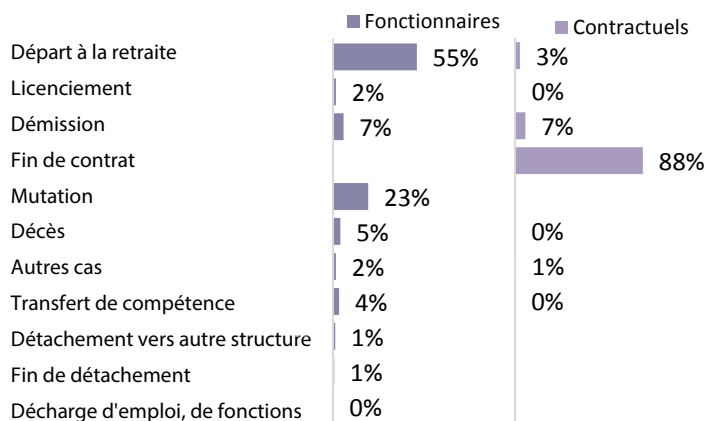
Mouvements

- En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -1 %. La variation nationale est de -0,5 %

Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↘	-1,0%
Taux de rotation	↻	13,1%

* variation calculée sur 491 collectivités

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

- 59,2% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires	Nombre		%	
	Recrutements directs	707	49%	
	Concours	72	5%	
	Intégrations directes	118	8%	
	Mutations	482	33%	
	Détachements	44	3%	
Contractuels	Transfert de compétence	25	2%	
	Arrivées de contractuels	2 138	-	
	dont remplaçants	1 022	48%	

Promotions

- 37 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

7 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

29 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 6,2 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	3 934 762 355 €	2 360 385 €
Masse salariale	1 797 159 863 €	1 078 080 €
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 45,67 % des dépenses de fonctionnement	

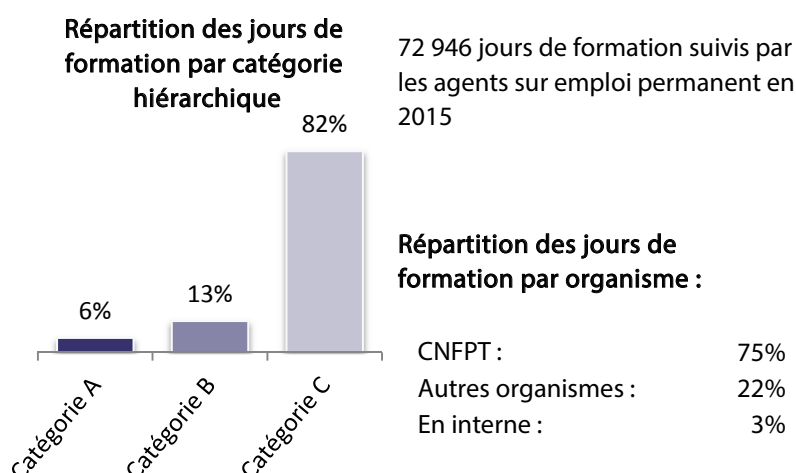
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	6,2%
Contractuels sur emploi permanent :	5,1%
Ensemble :	6,2%

		Montant global	Montant moyen
■ Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	2 310 892 511 €	2 804 481 €
	Primes et indemnités versées :	143 286 947 €	173 892 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	6 597 836 €	8 007 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 223 109 €	9 980 €

		Montant global	Montant moyen	
■	Rémunération - emploi non permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	62 942 751 €	37 091 €
		Heures supplémentaires :	355 177 €	209 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,4 jour par agent



- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 9 233 €

15 667 689 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

CNFTPT :	68 %
Autres organismes :	26 %
Frais de déplacement :	6 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	687 634 €	1 484 946 €
Nombre de bénéficiaires	6 678	38 469
Montant moyen par bénéficiaire	103 €	39 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique

Catégorie A	143 €
Catégorie B	129 €
Catégorie C	143 €

Conditions de travail

- En moyenne, 23,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 6,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,98%	1,46%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	6,45%	1,70%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- 3 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 8 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 17 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

0,7 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

2 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 204 €
Coût par jour de formation : 115 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 791 €

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.

Moins d'1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ 0,2 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 78 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 96 % sont en catégorie C*
- ⇒ 19 734 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

Il n'y a eu aucun jour de grève par collectivité en 2014 et en 2015

Comité Technique Local

0,1 réunion en moyenne par collectivité en 2015
0,1 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0,1 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).

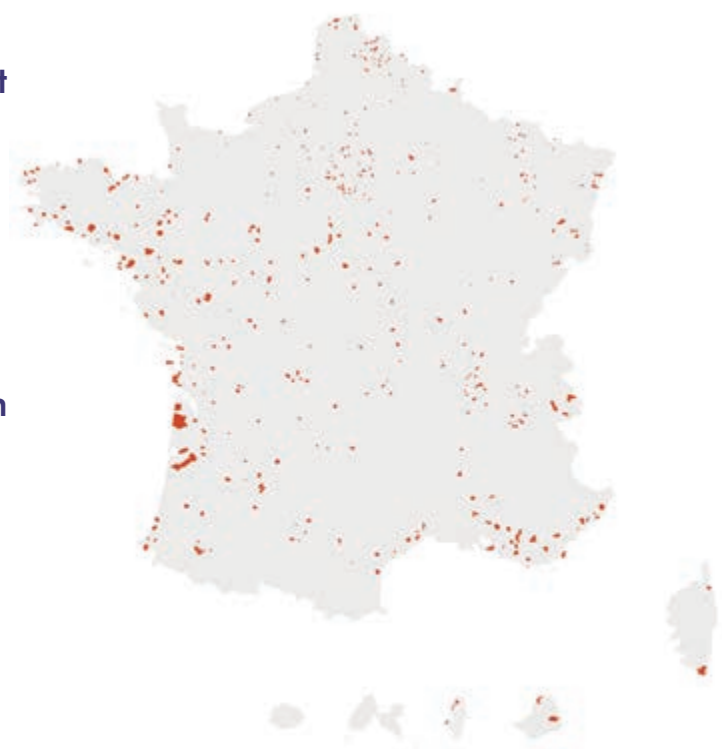
L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les communes de 50 à 99 agents sur emploi permanent

Précisions

- **686 communes**
de 50 à 99 agents sur emploi permanent ont
transmis leur Bilan Social
- **57 048 agents** recensés dont :
 - 42 629 fonctionnaires,
 - 5 579 contractuels
 - 8 840 contractuels sur emploi non
permanent

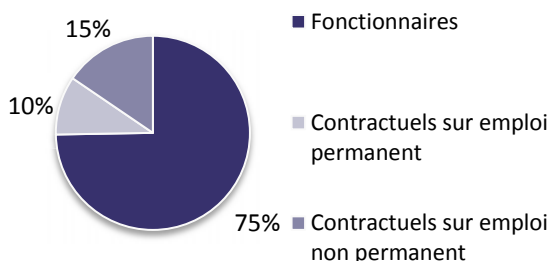


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

Effectifs

75% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	62
Contractuels sur emploi permanent	8
Agents sur emploi permanent	70

Effectif moyen			
Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	3	- Technique :	36
- Catégorie B :	9	- Administrative :	15
- Catégorie C :	58	- Médico-sociale :	6

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 15 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

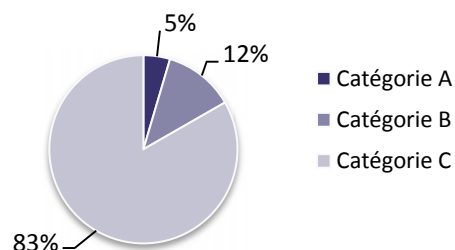
- ⇒ 34 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 46 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	14%	21%
Technique	53%	42%	52%
Culturelle	4%	14%	5%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	9%	8%	9%
Police	3%	0%	3%
Animation	8%	19%	9%
Hors filière	-	2%	0%
Total	100%	100%	100%

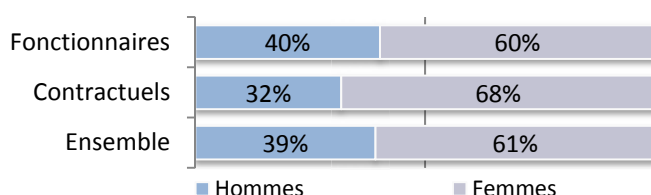
Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
ATSEM	5%
Agents de maîtrise	5%

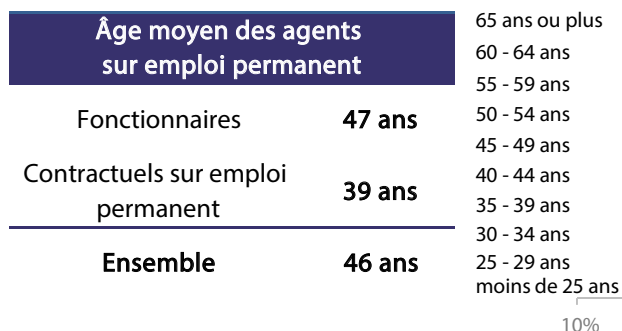
Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

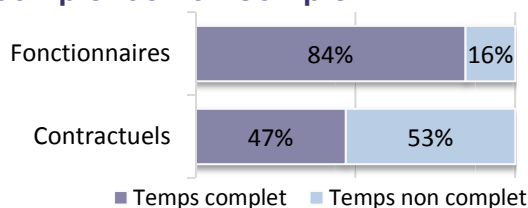
Répartition des agents sur emploi permanent



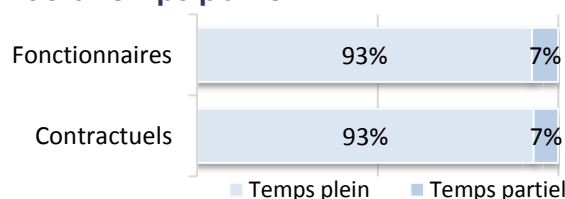
10% -5% 0% 5% 10% 15%

Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

- En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -2,3 %. La variation nationale est de -0,5 %

Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↘	-2,3%
Taux de rotation	↻	17,2%

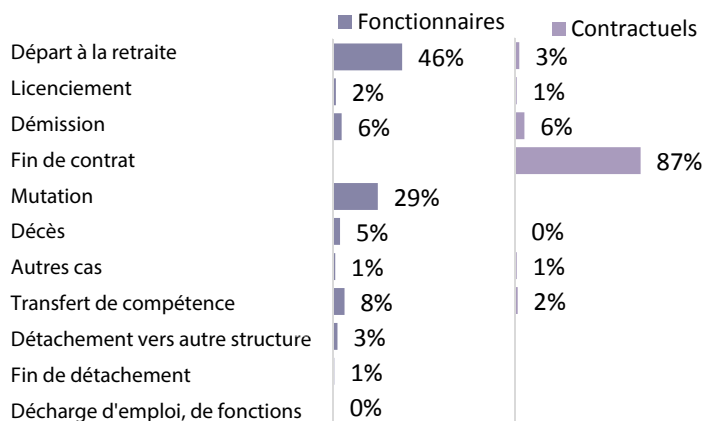
* variation calculée sur 218 collectivités

- 71,8% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

	Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	494 43%
	Concours	73 6%
	Intégrations directes	77 7%
	Mutations	439 38%
	Détachements	48 4%
	Transfert de compétence	15 1%

	Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	2 953 -
	dont remplaçants	1 502 51%

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

Promotions

- 51 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

9 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

42 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 15,4 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	3 603 208 904 €	5 361 918 €
Masse salariale	1 727 797 692 €	2 571 128 €
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 47,95 % des dépenses de fonctionnement	

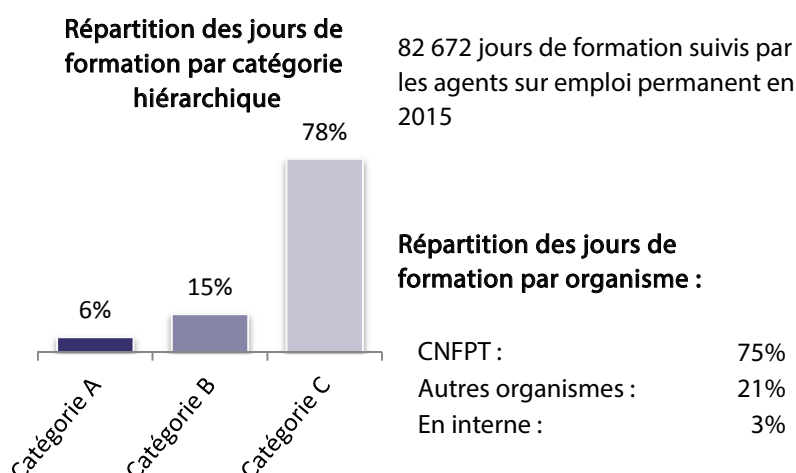
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	15,9%
Contractuels sur emploi permanent :	10,1%
Ensemble :	15.4%

	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	1 010 461 813 €	3 090 097 €
Primes et indemnités versées :	155 905 442 €	476 775 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	7 448 123 €	27 777 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 426 012 €	22 710 €

	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	80 412 082 €	117 219 €
Heures supplémentaires :	572 409 €	834 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,7 jour par agent



- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 23 416 €

16 063 258 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

CNFPT :	71 %
Autres organismes :	24 %
Frais de déplacement :	5 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	1 139 137 €	1 663 531 €
Nombre de bénéficiaires	14 321	14 113
Montant moyen par bénéficiaire	80 €	118 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique

Catégorie A	186 €
Catégorie B	185 €
Catégorie C	222 €

Conditions de travail

- En moyenne, 25,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 8,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,38%	2,01%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	6,99%	2,26%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- 6 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 7 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 22 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1,1 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

17 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 1 251 €
Coût par jour de formation : 74 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 4 291 €

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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ 0,4 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 82 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 95 % sont en catégorie C*
- ⇒ 11 987 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 3 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 4 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

3 réunions en 2015 en moyenne par collectivité
1,3 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0,4 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

➔ Méthodologie



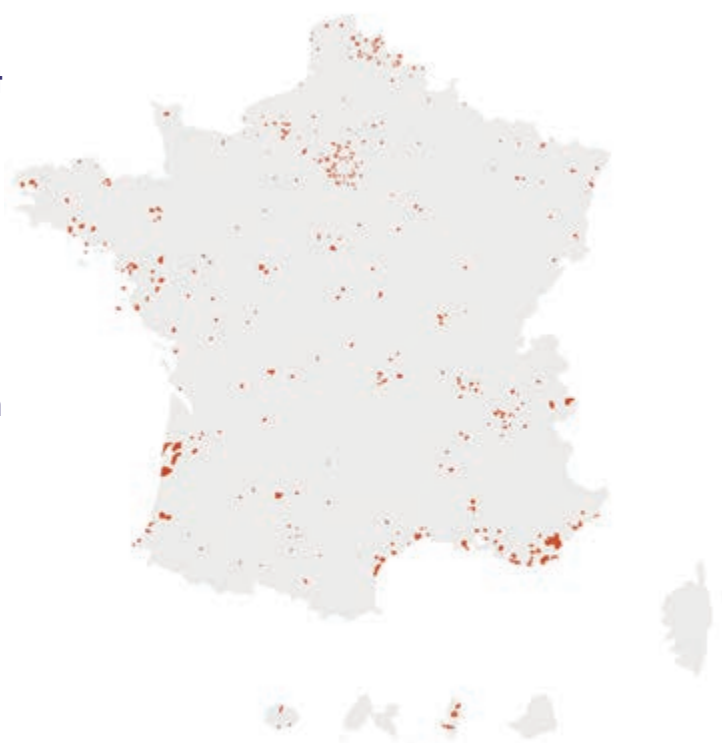
Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine. Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les communes de 100 à 349 agents sur emploi permanent

Précisions

- **677 communes**
de 100 à 349 agents sur emploi permanent
ont transmis leur Bilan Social
- **148 133 agents** recensés dont :
 - 104 371 fonctionnaires,
 - 17 665 contractuels
 - 20 097 contractuels sur emploi non permanent

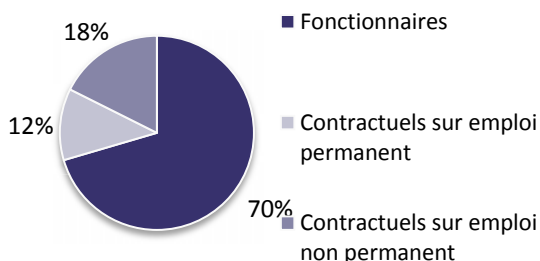


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	154
Contractuels sur emploi permanent	26
Agents sur emploi permanent	180

Effectif moyen			
Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	10	- Technique :	88
- Catégorie B :	26	- Administrative :	39
- Catégorie C :	143	- Médico-sociale :	18

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 17 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

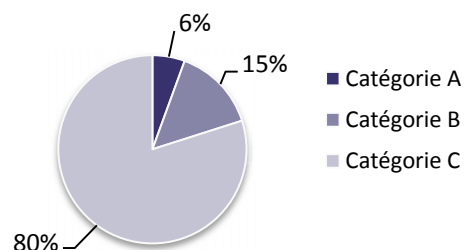
- ⇒ 23 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 44 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	12%	22%
Technique	51%	38%	49%
Culturelle	5%	13%	6%
Sportive	2%	2%	2%
Médico-sociale	10%	11%	10%
Police	3%	0%	3%
Animation	7%	21%	9%
Hors filière	-	4%	1%
Total	100%	100%	100%

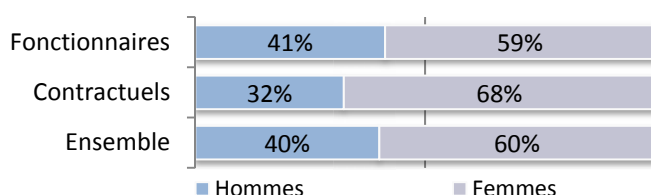
Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Agents de maîtrise	5%
ATSEM	5%

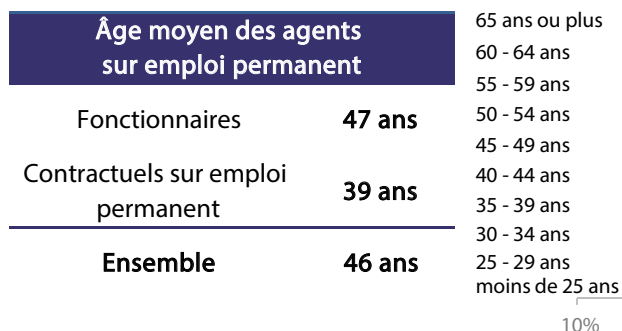
Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

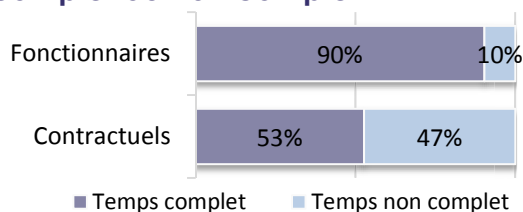
Répartition des agents sur emploi permanent



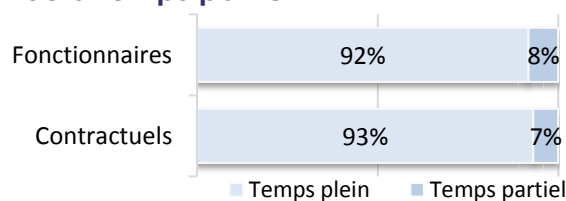
10% -5% 0% 5% 10% 15%

Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

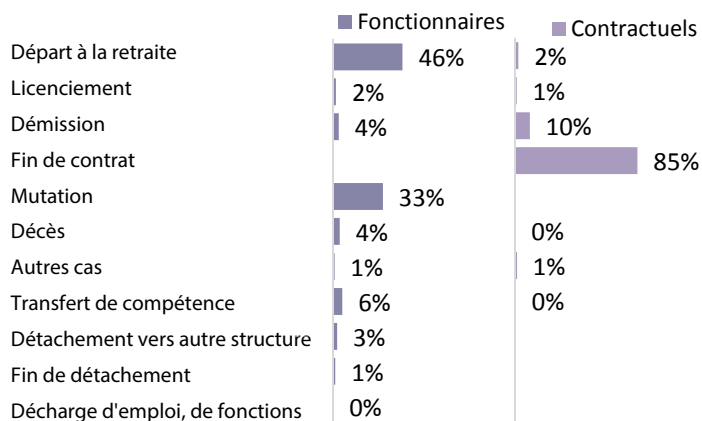
Mouvements

- En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -1,2 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Ensemble	↘	-1,2%
Taux de rotation ↻ 17%		

* variation calculée sur 167 collectivités

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

- 71 % des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

	Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	1 015 37%
	Concours	244 9%
	Intégrations directes	190 7%
	Mutations	1 075 39%
	Détachements	141 5%
	Transfert de compétence	68 2%

	Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	6 861 -
	dont remplaçants	3 178 46%

Promotions

- 51 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

10 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

40 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 14,7 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	8 836 502 843 €	13 188 810 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	4 615 250 703 €	6 888 434 €
	Soit 52,23 % des dépenses de fonctionnement	

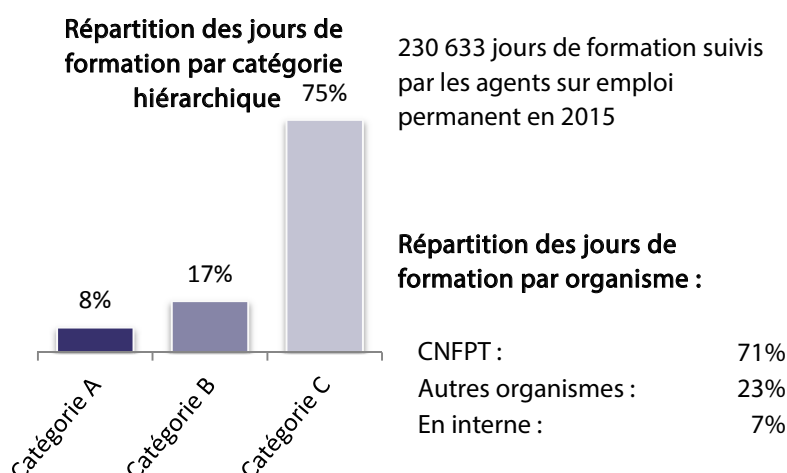
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	15,7%
Contractuels sur emploi permanent :	7,4%
Ensemble :	14,7%

	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	2 043 825 939 €	8 809 595 €
Primes et indemnités versées :	299 778 840 €	1 292 150 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	12 520 194 €	53 966 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	20 470 990 €	64 654 €

	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	245 647 603 €	362 847 €
Heures supplémentaires :	915 531 €	1 352 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,9 jour par agent



- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 70 994 €

48 062 989 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

CNFPT :	72 %
Autres organismes :	24 %
Frais de déplacement :	4 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	4 332 454 €	3 852 806 €
Nombre de bénéficiaires	17 982	34 399
Montant moyen par bénéficiaire	241 €	112 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique

Catégorie A	187 €
Catégorie B	202 €
Catégorie C	210 €

Conditions de travail

- En moyenne, 26,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 9,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,57%	2,45%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	7,21%	2,68%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- 14 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 6 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 27 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1,7 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

46 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 3 522 €
Coût par jour de formation : 77 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 13 777 €

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.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ 0,7 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 87 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*
- ⇒ 26 896 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 15 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 20 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

3 réunions en 2015 en moyenne par collectivité
1,8 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0,8 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).

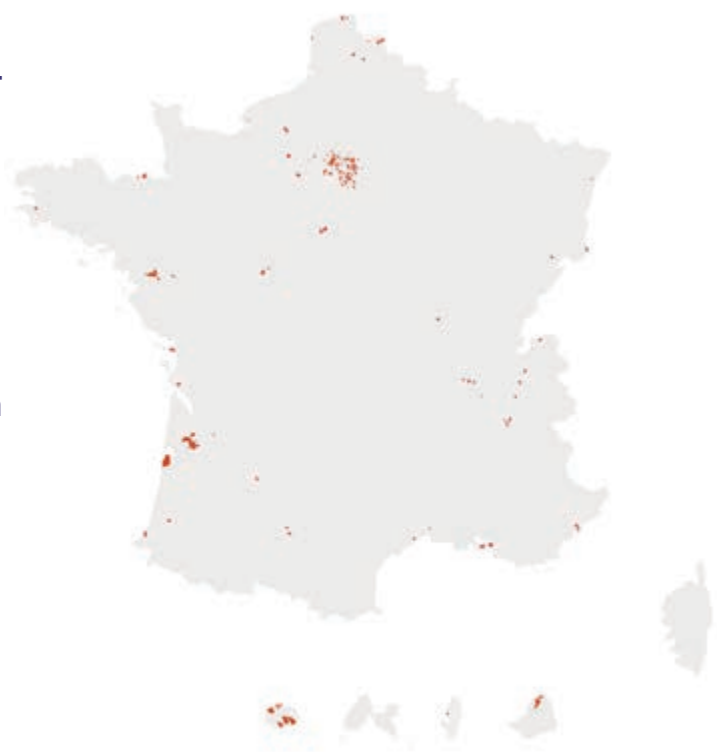
L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les communes de plus de 349 agents sur emploi permanent

Précisions

- **301 communes**
de plus de 349 agents sur emploi permanent
ont transmis leur Bilan Social
- **344 582 agents** recensés dont :
 - 231 263 fonctionnaires,
 - 13 830 contractuels
 - 67 252 contractuels sur emploi non permanent

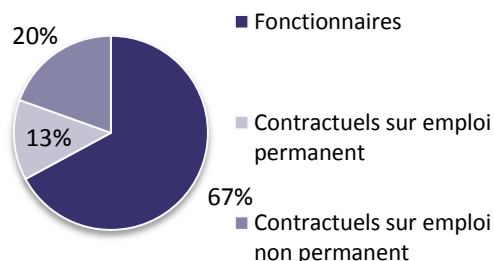


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

Effectifs

67% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	768
Contractuels sur emploi permanent	153
Agents sur emploi permanent	921

Effectif moyen			
Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	81	- Technique :	421
- Catégorie B :	134	- Administrative :	202
- Catégorie C :	697	- Médico-sociale :	121

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 19 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

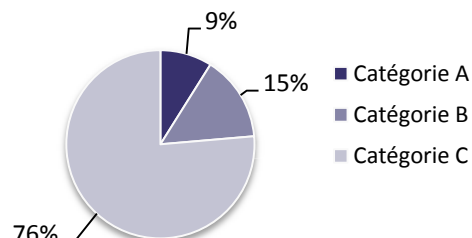
- ⇒ 12 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 28 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	15%	22%
Technique	47%	37%	46%
Culturelle	5%	7%	5%
Sportive	2%	2%	2%
Médico-sociale	13%	15%	13%
Police	3%	0%	2%
Animation	7%	18%	8%
Hors filière	-	6%	1%
Total	99%	100%	99%

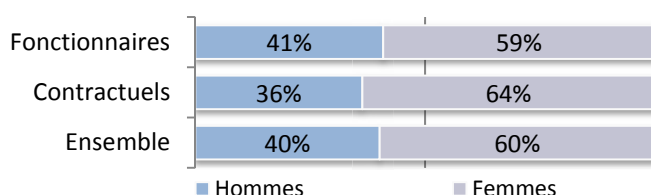
Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
Agents de maîtrise	5%
ATSEM	5%

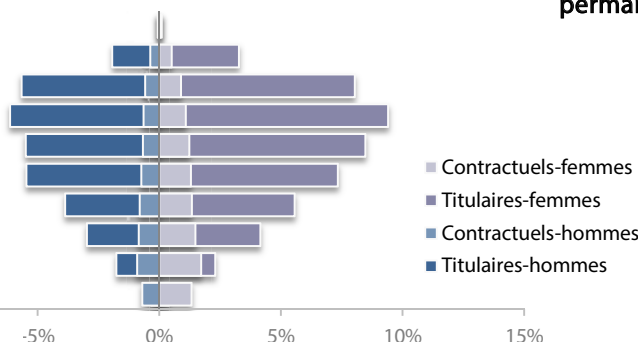
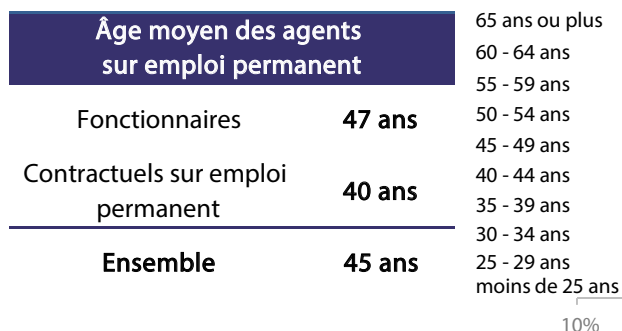
Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

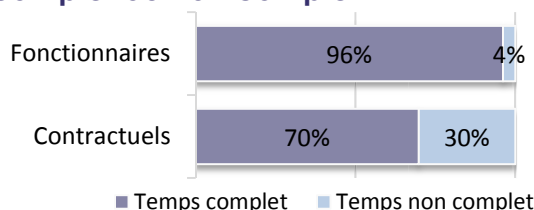
- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 45 ans

Répartition des agents sur emploi permanent

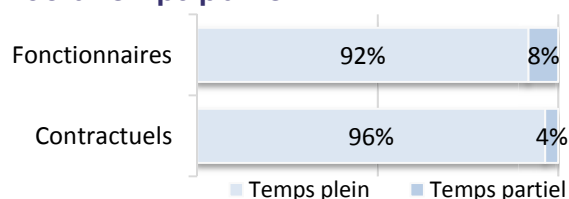


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

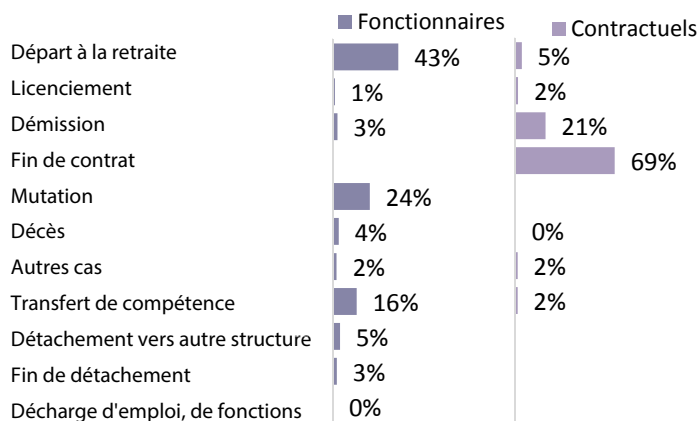
Mouvements

- En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -1,9 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↘	-1,9%
Taux de rotation	↻	15%

* variation calculée sur 138 collectivités

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

- 73,5% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires		Nombre	%
	Recrutements directs	1 539	30%
	Concours	694	14%
	Intégrations directes	256	5%
	Mutations	1 927	38%
	Détachements	422	8%
Contractuels	Transfert de compétence	248	5%
	Arrivées de contractuels dont remplaçants	14 810	-
Contractuels		7 191	49%

Promotions

- 46 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

13 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

32 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 17,9 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	22 384 277 657 €	76 921 916 €
Masse salariale	11 174 476 376 €	38 400 262 €
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 49,92 % des dépenses de fonctionnement	

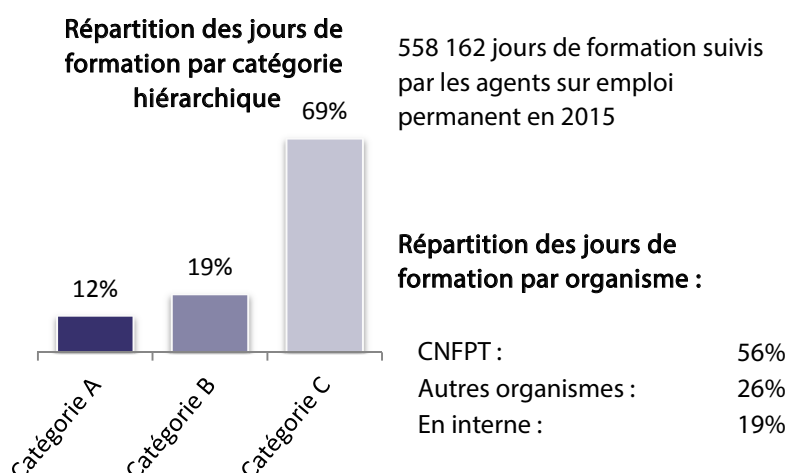
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	18,5%
Contractuels sur emploi permanent :	13,9%
Ensemble :	17,9%

	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	6 907 537 650 €	45 147 305 €
Primes et indemnités versées :	1 236 715 302 €	8 083 107 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	46 258 459 €	302 343 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	65 261 118 €	426 543 €

	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	Rémunérations annuelles brutes : 572 452 422 €	1 901 835 €
	Heures supplémentaires :	1 048 180 € 3 482 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 2 jours par agent



- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 318 241 €

95 790 426 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

CNFPT :	72 %
Autres organismes :	25 %
Frais de déplacement :	3 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	15 187 086 €	8 709 605 €
Nombre de bénéficiaires	65 275	62 697
Montant moyen par bénéficiaire	233 €	139 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique

Catégorie A	177 €
Catégorie B	205 €
Catégorie C	234 €

Conditions de travail

- En moyenne, 26 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 12,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,59%	2,88%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	7,12%	3,39%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- 73 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 6 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 27 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

5 assistants de prévention désignés en moyenne par collectivité

FORMATION

176 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 11 093 €
Coût par jour de formation : 63 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 113 191 €

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.

48 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ 36 546 travailleurs handicapés en moyenne recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 0 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 0 % sont en catégorie C*
- ⇒ 86 543 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 174 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 192 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

4 réunions en 2015 en moyenne par collectivité
2,5 réunions du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

4,7 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNC DG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (AND CDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine. Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les intercommunalités* de moins de 20 agents sur emploi permanent

Précisions

- **50 intercommunalités**
de moins de 20 agents sur emploi permanent
ont transmis leur Bilan Social
- **5 516 agents** recensés dont :
 - 3 871 fonctionnaires,
 - 894 contractuels
 - 751 contractuels sur emploi non permanent



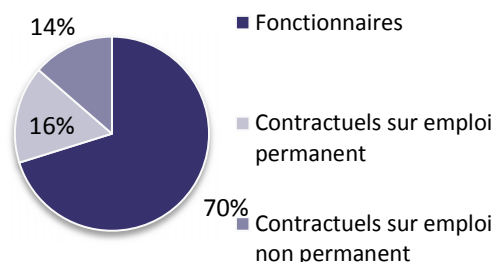
Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

* EPCI à fiscalité propre : Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération, Communauté de communes.

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	8
Contractuels sur emploi permanent	2
Agents sur emploi permanent	10

Effectif moyen			
Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	1	- Technique :	4
- Catégorie B :	2	- Administrative :	4
- Catégorie C :	6	- Médico-sociale :	1

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 21 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

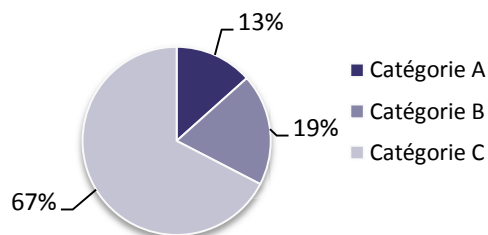
- ⇒ 47 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 33 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	38%	34%	37%
Technique	41%	32%	39%
Culturelle	5%	8%	5%
Sportive	2%	2%	2%
Médico-sociale	7%	10%	7%
Police	0%	0%	0%
Animation	8%	13%	9%
Hors filière	-	1%	0%
Total	100%	100%	100%

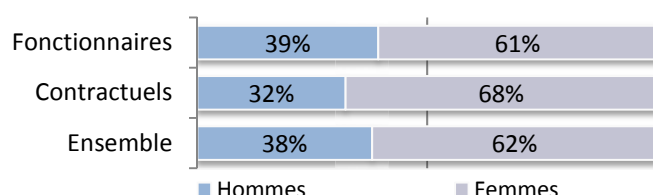
Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	20%
Attachés	10%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
Rédacteurs	7%

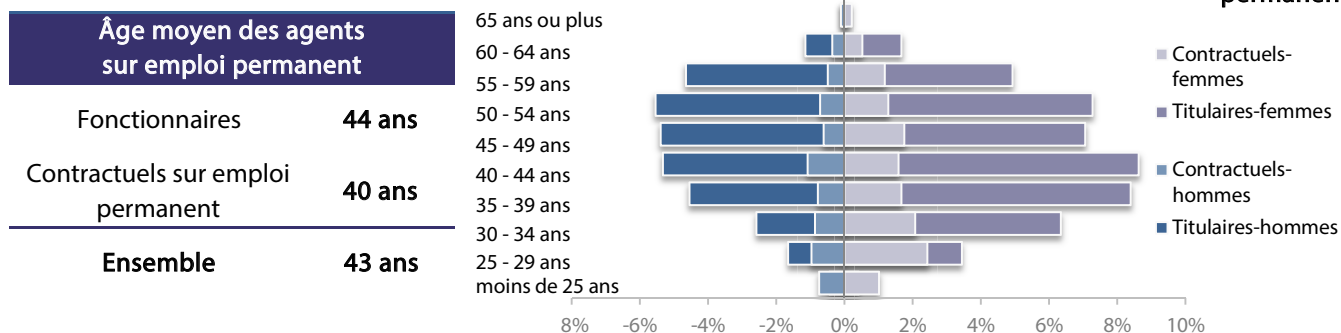
Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

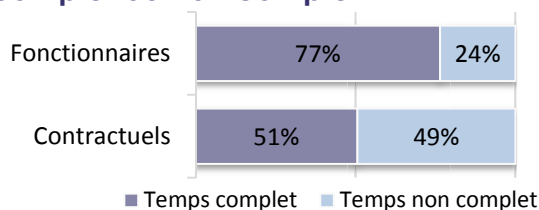
- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 43 ans

Répartition des agents sur emploi permanent

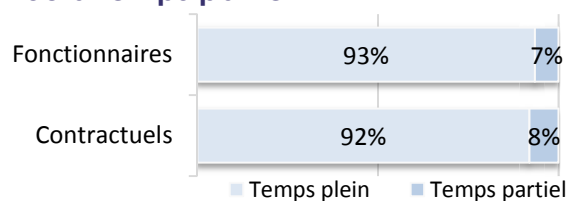


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

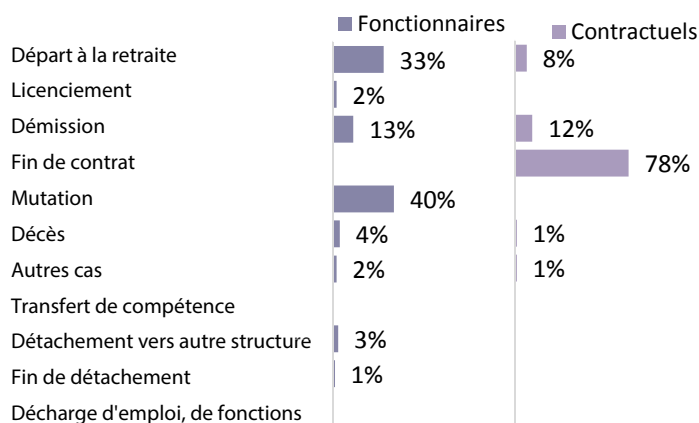
- En 2015, les effectifs sur emploi permanent augmentent de 3,8 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↗	3,8%
Taux de rotation	↻	14,9%

- 59,2% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires	Nombre		%	
	Recrutements directs	71	31%	
	Concours	20	9%	
	Intégrations directes	9	4%	
	Mutations	87	38%	
	Détachements	13	6%	
Contractuels	Transfert de compétence	29	13%	
	Nombre		%	
Contractuels	Arrivées de contractuels	374	-	
	dont remplaçants	146	39%	

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

Promotions

- 51 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

9 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

41 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 14,1 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	1 190 984 629 €	2 856 078 €
Masse salariale	172 482 136 €	413 626 €
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 14,48 % des dépenses de fonctionnement	

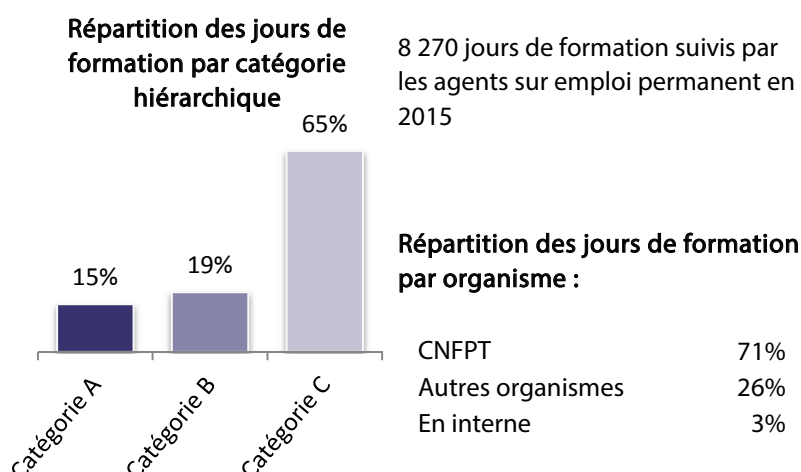
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	15,9%
Contractuels sur emploi permanent :	7,4%
Ensemble :	14,1%

	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	123 752 831 €	247 506 €
Primes et indemnités versées :	17 489 234 €	63 138 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	498 026 €	1 798 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 100 456 €	3 973 €

	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	8 086 246 €	16 172 €
Heures supplémentaires :	20 586 €	41 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,7 jour par agent



- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 4 175 €

2 087 378 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

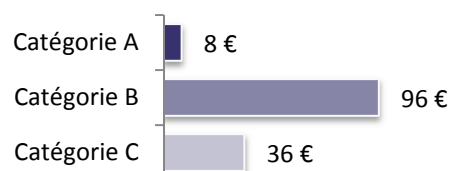
CNFPT :	61 %
Autres organismes :	25 %
Frais de déplacement :	14 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	69 170 €	101 749 €
Nombre de bénéficiaires	2 324	1 625
Montant moyen par bénéficiaire	30 €	63 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

- En moyenne, 15,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme		
« compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,68%	1,73%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	4,20%	1,91%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle"

- Aucun accident du travail n'a été déclaré en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 3 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 19 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

0,3 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

0 jour de formation lié à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 19 €
Coût par jour de formation : 61 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 53 €

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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ Aucun travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 56 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*
- ⇒ 21 396 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

Il n'y a eu aucun jour de grève par collectivité en 2014 et en 2015

Comité Technique Local

0 réunion en moyenne par collectivité en 2015
0 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNC DG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (AND CDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les intercommunalités* de 20 à 49 agents sur emploi permanent

Précisions

- **400 intercommunalités**
de 20 à 49 agents sur emploi permanent ont transmis leur Bilan Social
- **14 574 agents** recensés dont :
 - 10 163 fonctionnaires,
 - 2 559 contractuels
 - 1 852 contractuels sur emploi non permanent



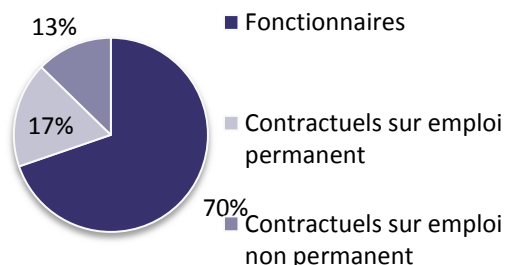
Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

* EPCI à fiscalité propre : Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération, Communauté de communes.

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	25
Contractuels sur emploi permanent	6
Agents sur emploi permanent	32

Effectif moyen			
Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	3	- Technique :	12
- Catégorie B :	6	- Administrative :	8
- Catégorie C :	22	- Médico-sociale :	4

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 21 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

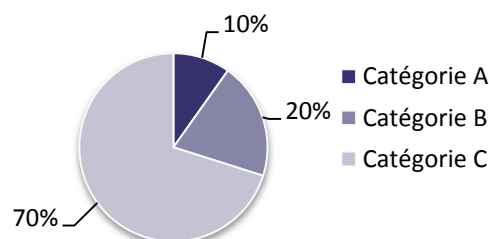
- ⇒ 41 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 43 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	19%	26%
Technique	40%	29%	38%
Culturelle	5%	16%	8%
Sportive	2%	3%	3%
Médico-sociale	12%	12%	12%
Police	0%	0%	0%
Animation	12%	20%	13%
Hors filière	-	1%	0%
Total	100%	100%	100%

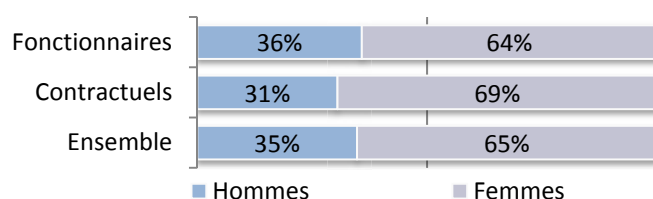
Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints territoriaux d'animation	12%
Attachés	7%
Rédacteurs	5%

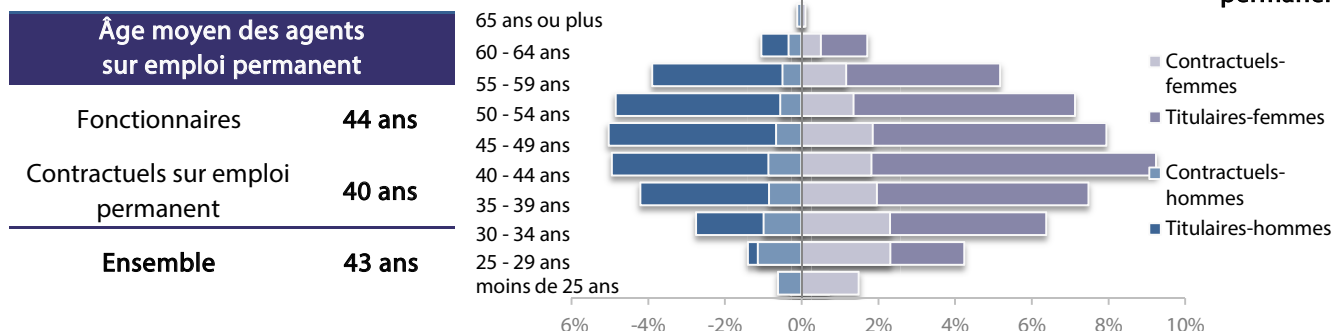
Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

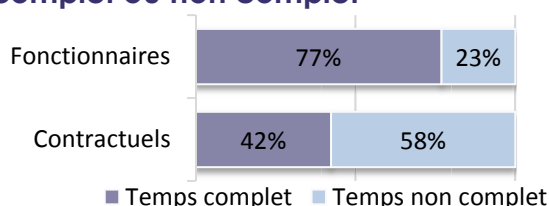
- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 43 ans

Répartition des agents sur emploi permanent

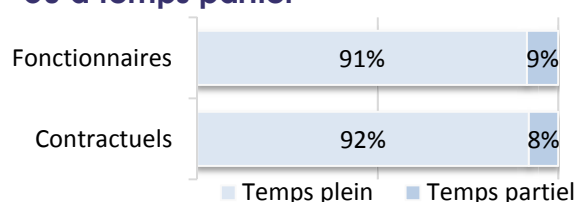


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

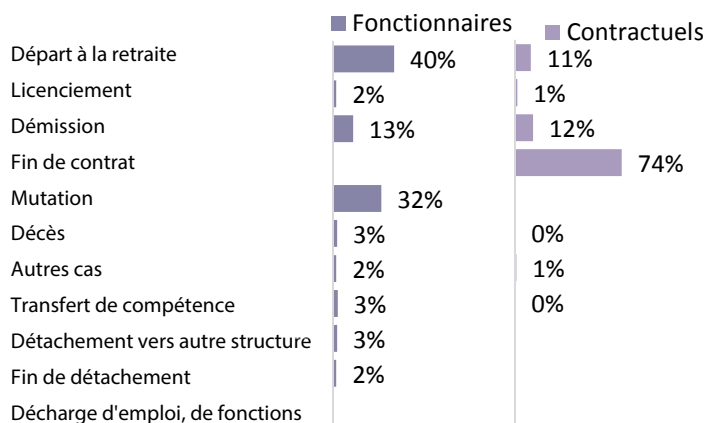
- En 2015, les effectifs sur emploi permanent augmentent de 7,5 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↗	7,5%
Taux de rotation	↻	20,6%

- 53,7% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires		Nombre	%
	Recrutements directs	183	28%
	Concours	26	4%
	Intégrations directes	41	6%
	Mutations	255	39%
	Détachements	35	5%
Contractuels	Transfert de compétence	120	18%
	Arrivées de contractuels dont remplaçants	906 295	- 33%

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

Promotions

- 50 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

7 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

42 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 14,1 %

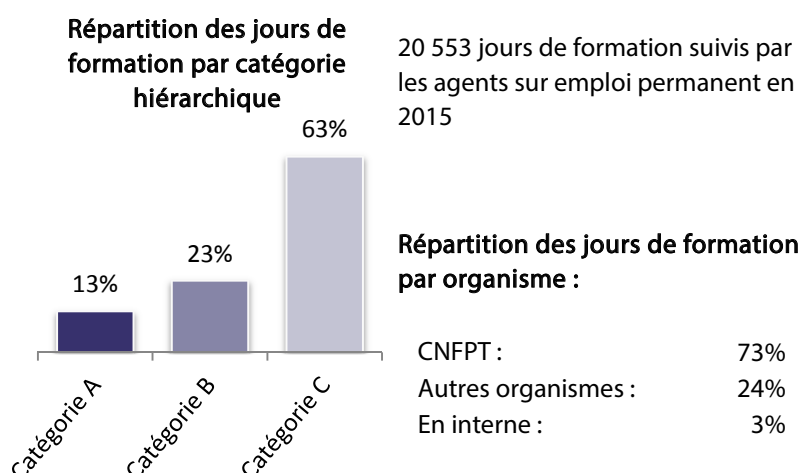
	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Budget de fonctionnement	2 127 932 854 €	6 011 110 €	Fonctionnaires :	15,3%
Masse salariale	421 147 070 €	1 189 681 €	Contractuels sur emploi permanent :	8,5%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 19,79 % des dépenses de fonctionnement		Ensemble :	14,1%

	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	250 195 909 €	625 490 €
Primes et indemnités versées :	33 950 750 €	84 877 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	818 873 €	2 047 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 425 947 €	6 065 €

	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	21 863 425 €	54 659 €
Heures supplémentaires :	100 866 €	252 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,6 jour par agent



- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 11 389 €

4 555 686 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

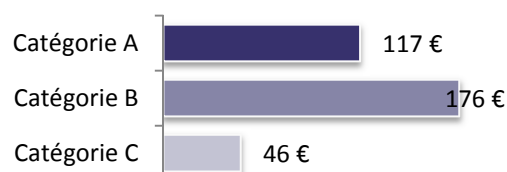
CNFPT :	53 %
Autres organismes :	37 %
Frais de déplacement :	10 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	128 534 €	271 073 €
Nombre de bénéficiaires	1 928	3 126
Montant moyen par bénéficiaire	67 €	87 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

- En moyenne, 17,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 8,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,33%	1,93%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	4,79%	2,34%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- 1 accident du travail déclaré en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 2 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 40 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

0,6 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

1 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 107 €
Coût par jour de formation : 82 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 801 €

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.

Moins d'1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ 0,1 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 69 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C*
- ⇒ 48 235 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

Il n'y a eu aucun jour de grève par collectivité en 2014 et en 2015

Comité Technique Local

0,2 réunion en moyenne par collectivité en 2015
0,1 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNC DG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (AND CDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les intercommunalités* de 50 à 349 agents sur emploi permanent

Précisions

- **365 intercommunalités**
de 50 à 349 agents sur emploi permanent ont transmis leur Bilan Social
- **49 769 agents** recensés dont :
 - 33 197 fonctionnaires,
 - 9 426 contractuels
 - 7 146 contractuels sur emploi non permanent



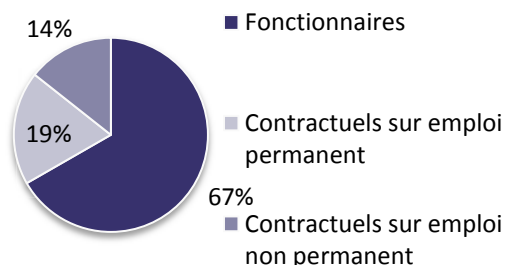
Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

* EPCI à fiscalité propre : Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération, Communauté de communes.

Effectifs

67% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	91
Contractuels sur emploi permanent	26
Agents sur emploi permanent	117

Effectif moyen			
Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	13	- Technique :	46
- Catégorie B :	26	- Administrative :	27
- Catégorie C :	77	- Médico-sociale :	15

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 21 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

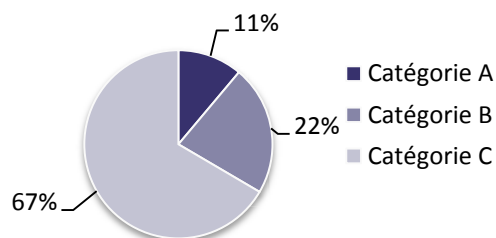
- ⇒ 25 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 48 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	16%	24%
Technique	43%	25%	39%
Culturelle	9%	15%	10%
Sportive	3%	4%	3%
Médico-sociale	11%	19%	13%
Police	0%	0%	0%
Animation	8%	15%	9%
Hors filière	-	6%	1%
Total	100%	100%	100%

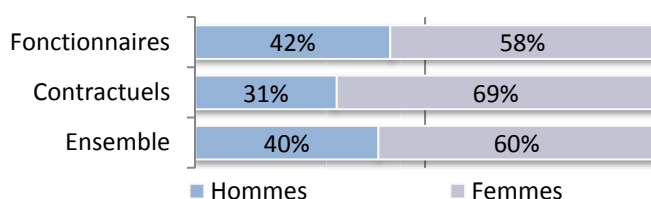
Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	30%
Adjoints administratifs	13%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Attachés	6%
Assistants d'enseignement artistique	6%

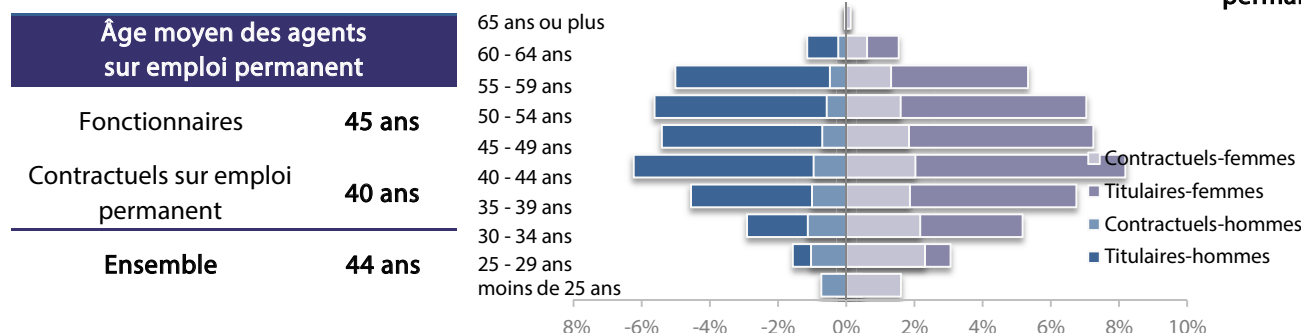
Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

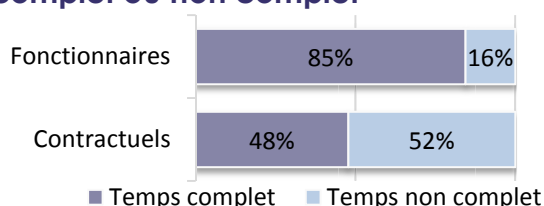
- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 44 ans

Répartition des agents sur emploi permanent

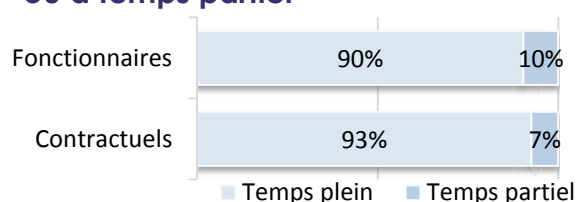


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

- En 2015, les effectifs sur emploi permanent augmentent de 5,4 %. La variation nationale est de - 0,5 %

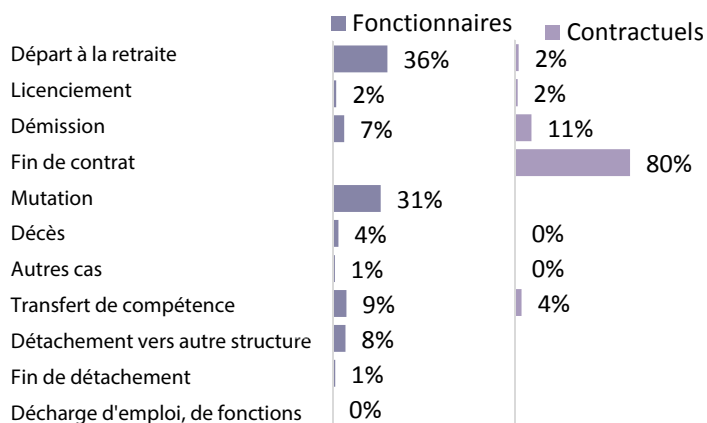
Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↗	5,4%
Taux de rotation	↻	25,3%

- 56,7% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

	Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	389 20%
	Concours	106 5%
	Intégrations directes	80 4%
	Mutations	717 36%
	Détachements	92 5%
	Transfert de compétence	604 30%

	Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	3 401 -
	dont remplaçants	1 356 40%

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

Promotions

- 51 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

9 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

42 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

Moins de 1 % de fonctionnaire a bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 15,1 %

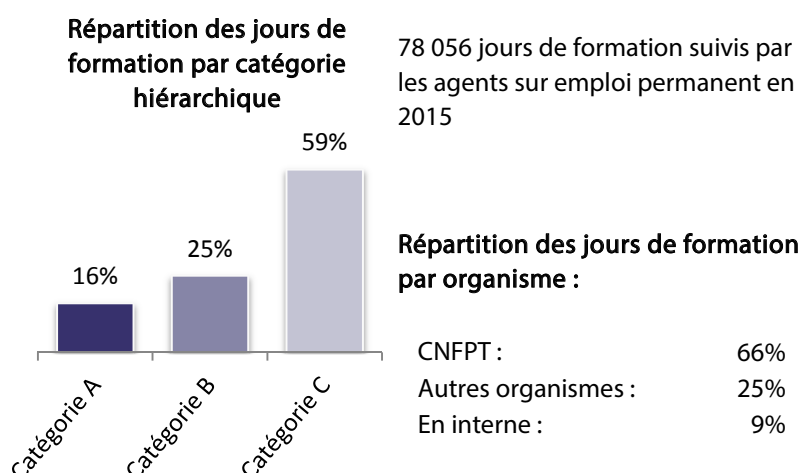
	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Budget de fonctionnement	6 357 932 459 €	19 502 860 €	Fonctionnaires :	15,6%
Masse salariale	1 455 166 055 €	4 463 700 €	Contractuels sur emploi permanent :	12,3%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 22,89 % des dépenses de fonctionnement		Ensemble :	15,1%

	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	1 016 279 578 €	2 784 328 €
Primes et indemnités versées :	138 689 944 €	379 972 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	3 312 352 €	9 075 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 270 260 €	17 179 €

	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	68 015 551 €	186 344 €
Heures supplémentaires :	197 426 €	541 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,8 jour par agent



- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 39 474 €

14 408 134 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

CNFPT :	60 %
Autres organismes :	31 %
Frais de déplacement :	10 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	908 748 €	1 341 003 €
Nombre de bénéficiaires	4 456	10 731
Montant moyen par bénéficiaire	204 €	125 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique

Catégorie A	190 €
Catégorie B	208 €
Catégorie C	205 €

Conditions de travail

- En moyenne, 19,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 10,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,58%	2,51%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	5,26%	2,90%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- 9 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 6 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 15 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1,4 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

18 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 1 584 €
Coût par jour de formation : 90 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 27 155 €

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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ 0,4 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 81 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 87 % sont en catégorie C*
- ⇒ 20 472 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 2 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 3 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

3 réunions en 2015 en moyenne par collectivité
1,5 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0,6 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNC DG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (AND CDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les intercommunalités* de 350 à 999 agents sur emploi permanent

Précisions

- **44 intercommunalités**
de 350 à 999 agents sur emploi permanent
ont transmis leur Bilan Social
- **27 060 agents** recensés dont :
 - 50 445 fonctionnaires,
 - 3 275 contractuels
 - 3 340 contractuels sur emploi non permanent



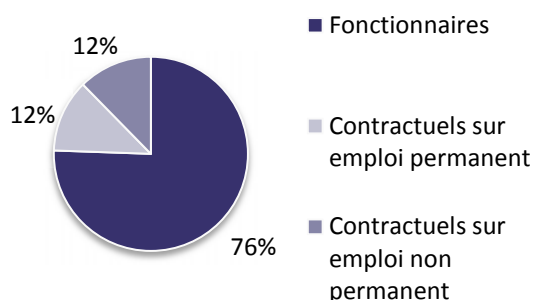
Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

* EPCI à fiscalité propre : Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération, Communauté de communes.

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	465
Contractuels sur emploi permanent	74
Agents sur emploi permanent	539

Effectif moyen

Par catégorie :	Effectif moyen	Des 3 principales filières :	Effectif moyen
- Catégorie A :	87	- Technique :	272
- Catégorie B :	105	- Administrative :	140
- Catégorie C :	344	- Médico-sociale :	32

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 23 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

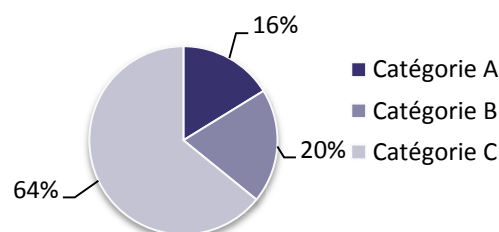
- ⇒ 30 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 29 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	24%	26%
Technique	53%	37%	51%
Culturelle	10%	17%	11%
Sportive	2%	4%	2%
Médico-sociale	6%	7%	6%
Police	0%	0%	0%
Animation	3%	7%	4%
Hors filière	-	5%	1%
Total	100%	100%	100%

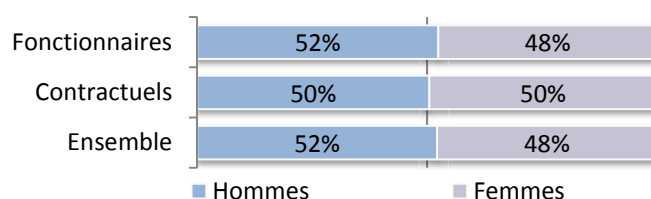
Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints administratifs	14%
Attachés	7%
Techniciens	6%
Agents de maîtrise	6%

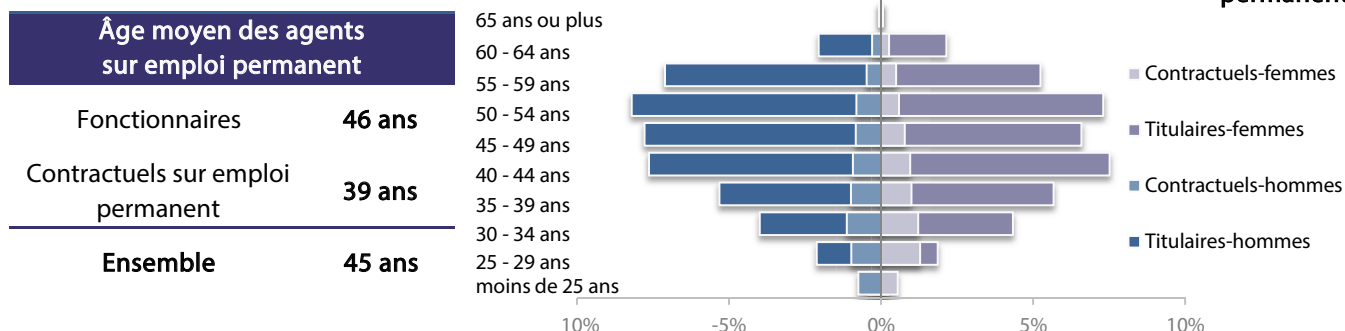
Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

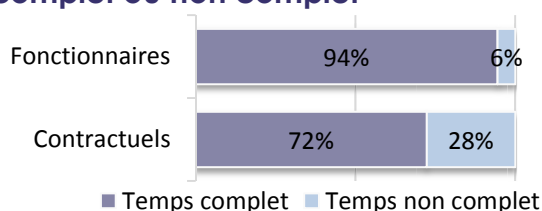
- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 45 ans

Répartition des agents sur emploi permanent

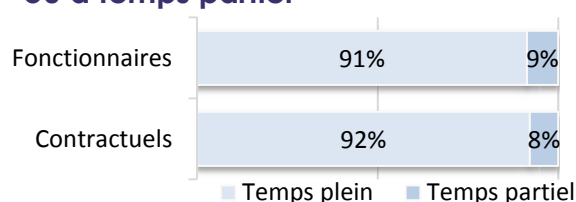


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

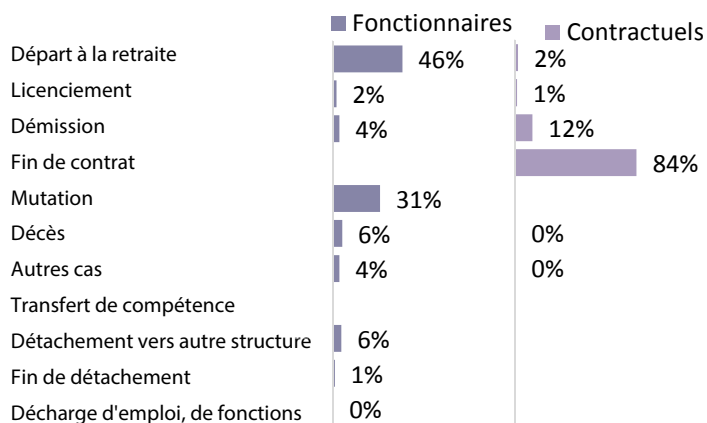
- En 2015, les effectifs sur emploi permanent augmentent de 5,0%. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↗	5,0%
Taux de rotation	↻	24,1%

- 39,9% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires		Nombre	%
	Recrutements directs	109	8%
	Concours	44	3%
	Intégrations directes	77	6%
	Mutations	216	16%
	Détachements	15	1%
Contractuels	Transfert de compétence	882	66%
	Arrivées de contractuels dont remplaçants	1 480 860	- 58%

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

Promotions

- 50 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

12 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

35 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

2 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 21,4 %

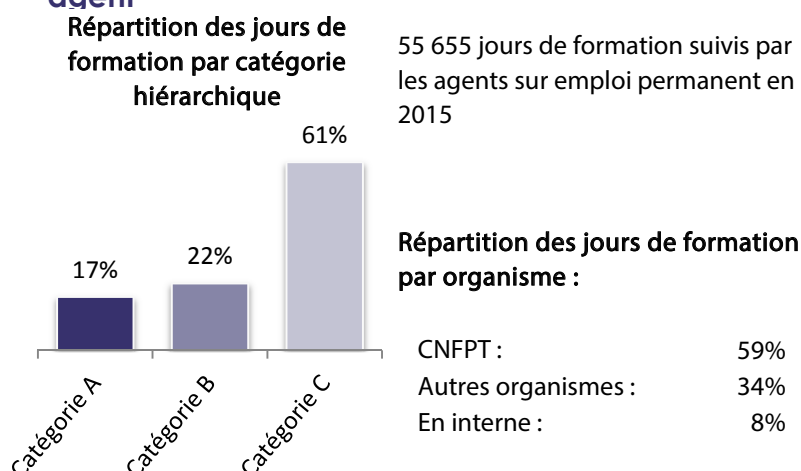
	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Budget de fonctionnement	4 379 976 509 €	99 544 921 €	Fonctionnaires :	21,1%
Masse salariale	915 982 270 €	20 817 779 €	Contractuels sur emploi permanent :	24,1%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 20,91 % des dépenses de fonctionnement		Ensemble :	21,4%

	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	586 765 026 €	13 335 569 €
Primes et indemnités versées :	122 630 199 €	2 787 050 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	2 342 862 €	53 247 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 613 053 €	104 842 €

	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	32 165 451 €	731 033 €
Heures supplémentaires :	96 015 €	2 182 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 2,3 jours par agent



- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 218 716 €

9 623 499 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

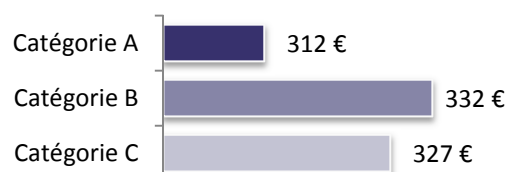
CNFPT :	52 %
Autres organismes :	42 %
Frais de déplacement :	7 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 374 328 €	846 596 €
Nombre de bénéficiaires	7 189	7 322
Montant moyen par bénéficiaire	330 €	116 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

- En moyenne, 21,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 9,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,02%	2,06%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	5,96%	2,58%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- 40 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 6 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 25 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

7 assistants de prévention désignés en moyenne par collectivité

FORMATION

106 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 11 905 €
Coût par jour de formation : 113 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 137 489 €

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.

24 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ 1,6 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 88 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 85 % sont en catégorie C*
- ⇒ 38 291 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 42 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 45 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

5 réunions en 2015 en moyenne par collectivité
2,9 réunions du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

2,4 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG). L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine. Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les intercommunalités* de plus de 999 agents sur emploi permanent

Précisions

- **13 intercommunalités**
de plus de 999 agents sur emploi permanent
ont transmis leur Bilan Social
- **44 006 agents** recensés dont :
 - 36 659 fonctionnaires,
 - 3 338 contractuels
 - 4 009 contractuels sur emploi non permanent



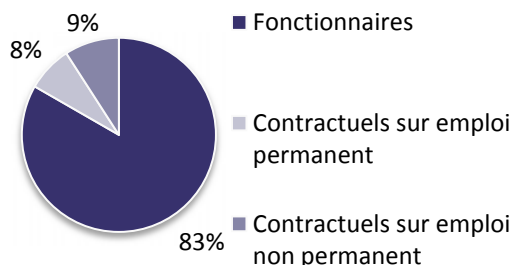
Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

* EPCI à fiscalité propre : Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération, Communauté de communes.

Effectifs

83% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	2820
Contractuels sur emploi permanent	257
Agents sur emploi permanent	3077

Effectif moyen			
Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	549	- Technique :	1813
- Catégorie B :	579	- Administrative :	834
- Catégorie C :	1933	- Médico-sociale :	208

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 20 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

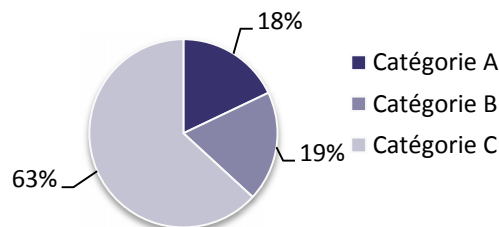
- ⇒ 16 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 20 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	33%	27%
Technique	61%	39%	59%
Culturelle	4%	11%	4%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	7%	9%	7%
Police	0%		0%
Animation	1%	1%	1%
Hors filière	-	6%	1%
Total	100%	100%	100%

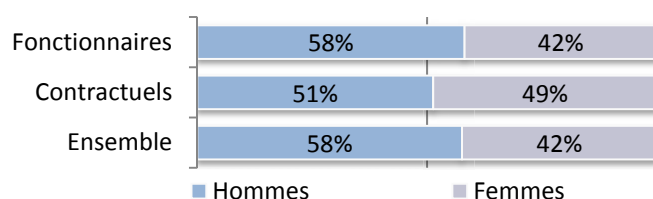
Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	13%
Agents de maîtrise	8%
Attachés	8%
Techniciens	7%

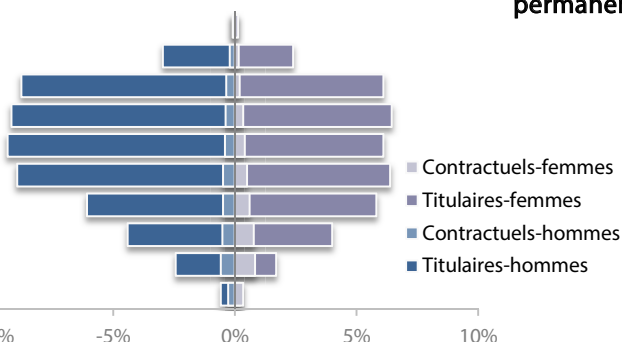
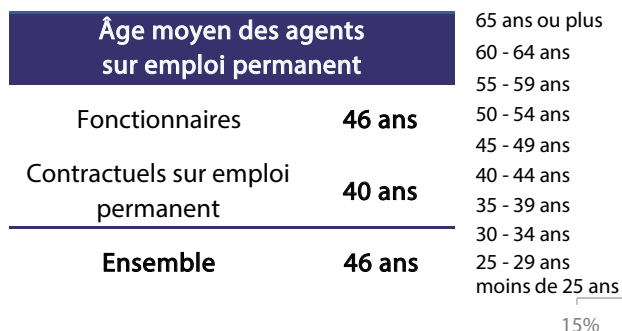
Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

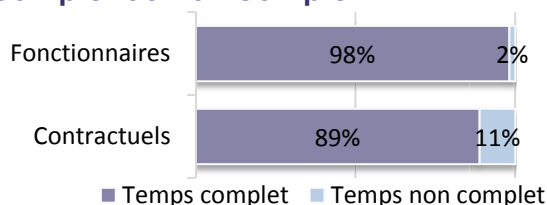
- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

Répartition des agents sur emploi permanent

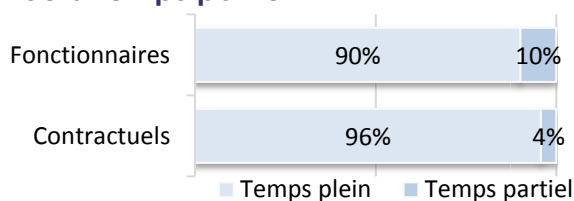


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

- En 2015, les effectifs sur emploi permanent augmentent de 0,9 %. La variation nationale est de - 0,5 %

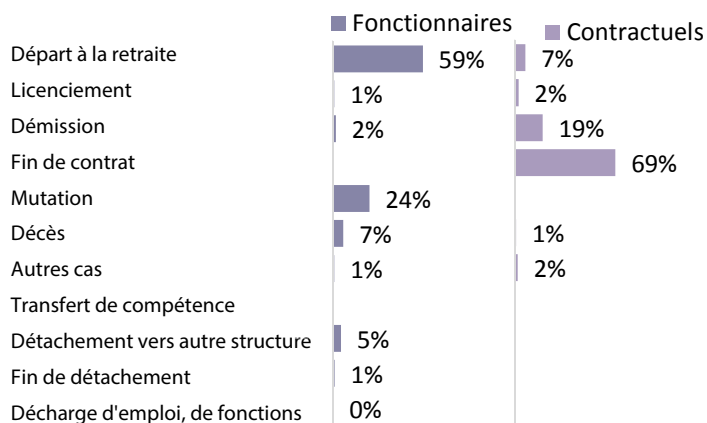
Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↗	0,9%
Taux de rotation	↻	13,5%

- 32,4% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires		Nombre	%
	Recrutements directs	180	12%
	Concours	121	8%
	Intégrations directes	6	0%
	Mutations	255	17%
	Détachements	37	2%
	Transfert de compétence	911	60%

Contractuels		Nombre	%
	Arrivées de contractuels dont remplaçants	1 159 828	- 71%

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

Promotions

- 38 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

11 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

27 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 23,6 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	5 079 246 161 €	390 711 243 €
Masse salariale	1 300 783 514 €	100 060 270 €
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 25,61 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	23,6%
Contractuels sur emploi permanent :	23,7%
Ensemble :	23,6%

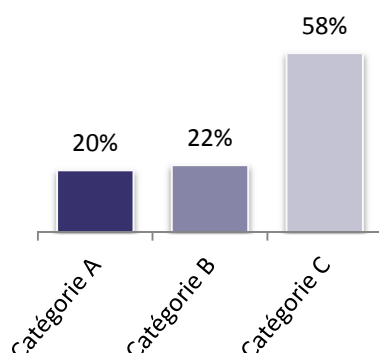
	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	851 271 685 €	65 482 437 €
Primes et indemnités versées :	191 119 214 €	14 701 478 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	1 633 868 €	125 682 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 375 449 €	567 342 €

	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	Rémunérations annuelles brutes : 35 591 648 €	2 737 819 €
	Heures supplémentaires :	72 640 € 5 588 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



85 439 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	46%
Autres organismes :	34%
En interne :	20%

- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 970 687 €

12 618 937 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

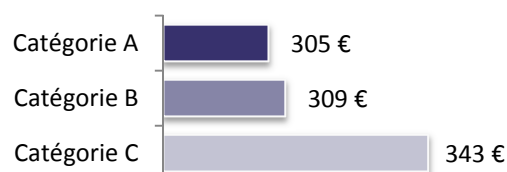
CNFPT :	56 %
Autres organismes :	40 %
Frais de déplacement :	4 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 643 708 €	1 346 444 €
Nombre de bénéficiaires	8 556	7 622
Montant moyen par bénéficiaire	309 €	177 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

- En moyenne, 20,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 7,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,88%	1,75%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	5,52%	1,96%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- 147 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 4 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 23 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

9 assistants de prévention désignés en moyenne par collectivité

FORMATION

431 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 53 951 €
Coût par jour de formation : 125 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 288 487 €

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.

148 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ 6 travailleurs handicapés en moyenne recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 88 % sont en catégorie C*
- ⇒ 292 059 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 378 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 633 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

8 réunions en 2015 en moyenne par collectivité
4,6 réunions du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

6 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNC DG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (AND CDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine. Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

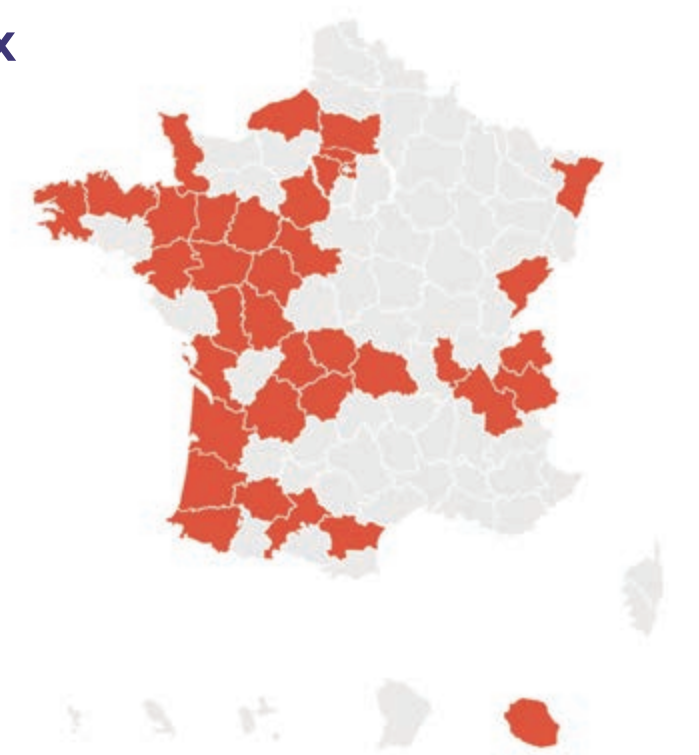
Les conseils départementaux

Précisions

■ **39 conseils départementaux**
ont transmis leur Bilan Social

■ **134 168 agents** recensés dont :

- 101 633 fonctionnaires,
- 9 543 contractuels
- 22 992 contractuels sur emploi non permanent

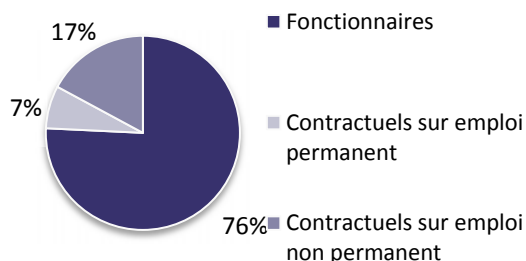


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	2606
Contractuels sur emploi permanent	245
Agents sur emploi permanent	2851

Effectif moyen

Par catégorie :	Effectif moyen	Des 3 principales filières :	Effectif moyen
- Catégorie A :	505	- Technique :	1259
- Catégorie B :	802	- Administrative :	883
- Catégorie C :	1541	- Médico-sociale :	626

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 16 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

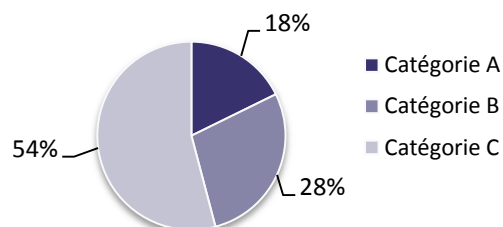
- ⇒ 13 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 8 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	31%	29%	31%
Technique	45%	37%	44%
Culturelle	2%	2%	2%
Sportive	0%	0%	0%
Médico-sociale	21%	30%	22%
Police			
Animation	0%	0%	0%
Hors filière	-	1%	0%
Total	100%	100%	100%

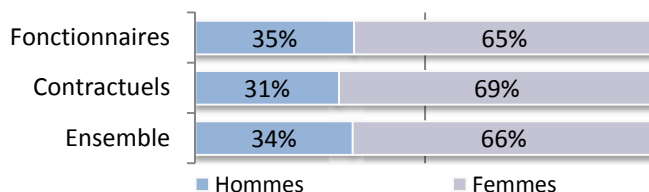
Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	18%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	14%
Assistants socio-éducatifs	12%
Rédacteurs	9%

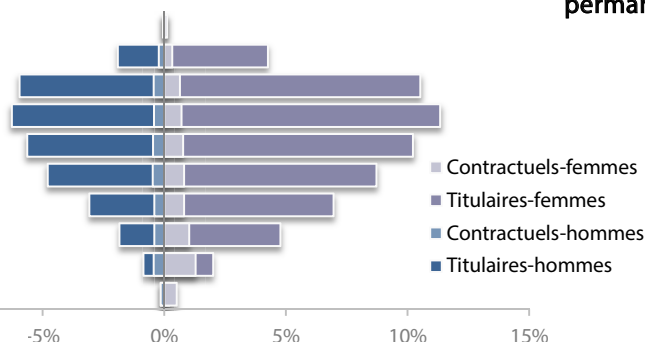
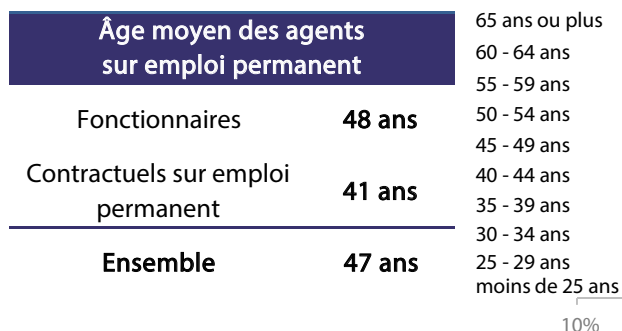
Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

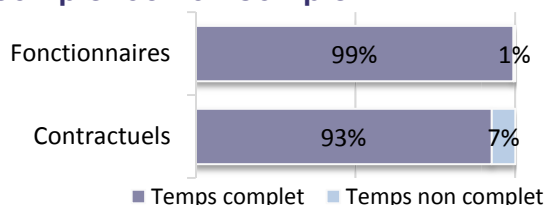
- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 47 ans

Répartition des agents sur emploi permanent

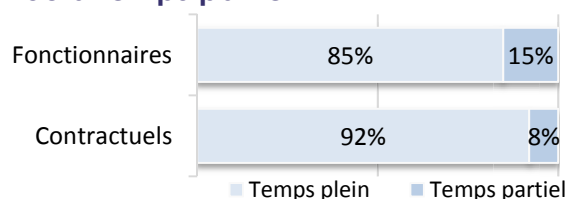


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

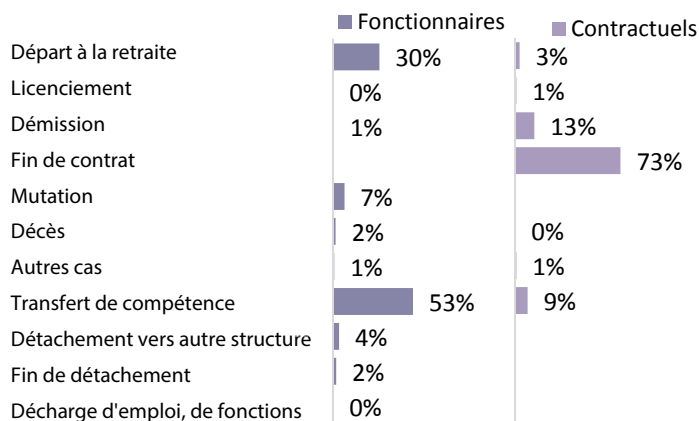
Mouvements

- En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -0,1 %. La variation nationale est de -0,5 %

Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↘	-0,1%
Taux de rotation	↻	14%

* variation calculée sur 23 collectivités

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

- 59,6% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires		Nombre	%
	Recrutements directs	465	20%
	Concours	231	10%
	Intégrations directes	356	15%
	Mutations	569	24%
	Détachements	296	13%
Contractuels	Transfert de compétence	415	18%
	Arrivées de contractuels	4 049	-
Contractuels	dont remplaçants	2 419	60%

Promotions

- 49 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

15 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

34 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 19,8 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	24 935 711 416 €	639 377 216 €
Masse salariale	4 887 279 767 €	125 314 866 €
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 19,6 % des dépenses de fonctionnement	

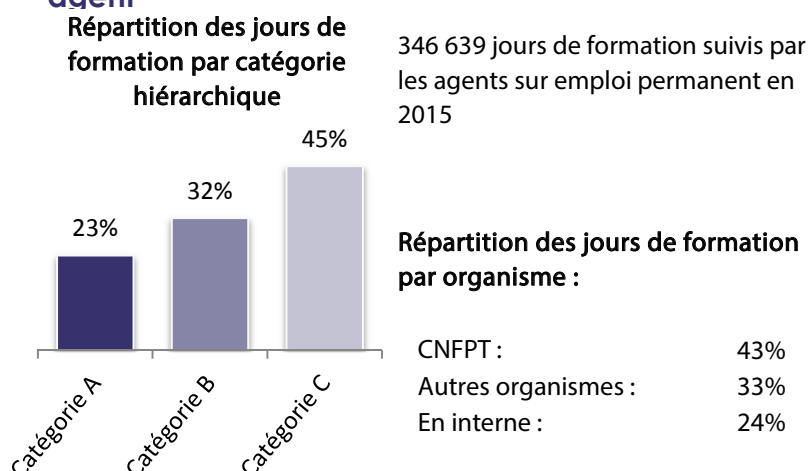
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	20,0%
Contractuels sur emploi permanent :	17,6%
Ensemble :	19,8%

	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	3 763 284 390 €	150 531 376 €
Primes et indemnités versées :	744 954 910 €	29 798 196 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	7 686 884 €	307 475 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	35 000 928 €	1 432 037 €

	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	431 434 280 €	11 062 417 €
Heures supplémentaires :	26 530 €	680 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 3,1 jours par agent



- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 1 171 806 €

45 700 428 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

CNFPT :	61 %
Autres organismes :	34 %
Frais de déplacement :	5 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 890 419 €	3 580 528 €
Nombre de bénéficiaires	20 251	29 003
Montant moyen par bénéficiaire	143 €	123 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique

Catégorie A	110 €
Catégorie B	125 €
Catégorie C	145 €

Conditions de travail

- En moyenne, 23,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 9,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,91%	2,25%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	6,34%	2,56%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- 169 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 5 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 18 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

44 assistants de prévention désignés en moyenne par collectivité

FORMATION

513 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 30 515 €
Coût par jour de formation : 59 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 373 797 €

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.

183 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ 6 travailleurs handicapés en moyenne recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 93 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 76 % sont en catégorie C*
- ⇒ 134 738 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 430 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 392 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

4 réunions en 2015 en moyenne par collectivité
3 réunions du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

6,1 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNC DG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (AND CDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

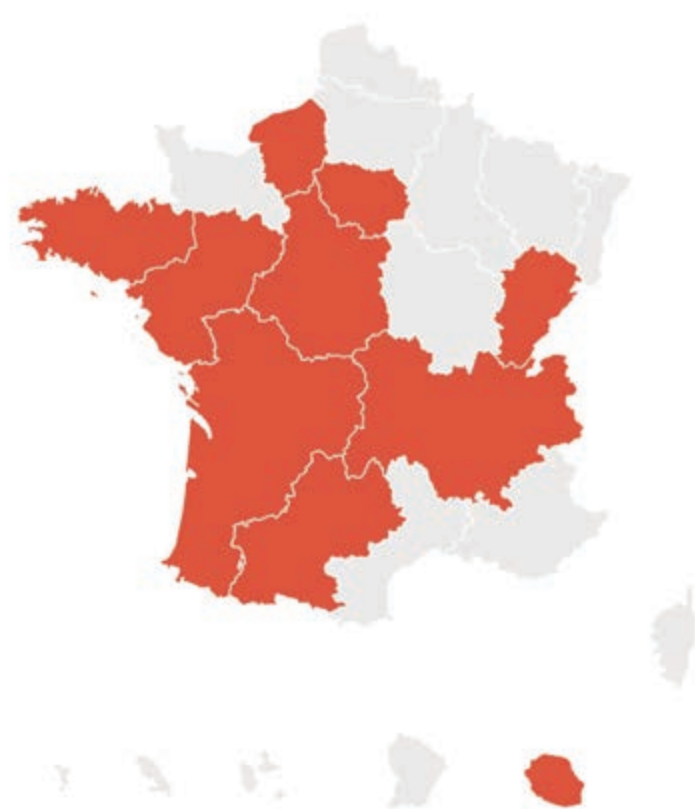
Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les conseils régionaux

— Précisions —

- **10 conseils régionaux**
ont transmis leur Bilan Social

- **37 904 agents** recensés dont :
 - 32 368 fonctionnaires,
 - 3 643 contractuels
 - 1 893 contractuels sur emploi non permanent

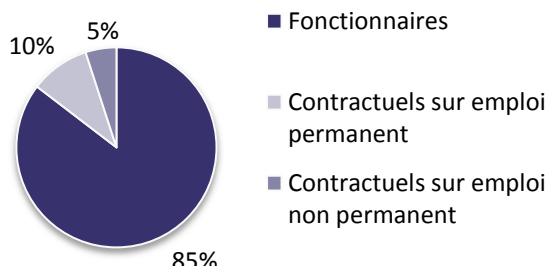


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

Effectifs

85% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	3 237
Contractuels sur emploi permanent	364
Agents sur emploi permanent	3 601

Effectif moyen			
Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	392	- Technique :	2 919
- Catégorie B :	210	- Administrative :	655
- Catégorie C :	2 992	- Médico-sociale :	2

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,4 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 11 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

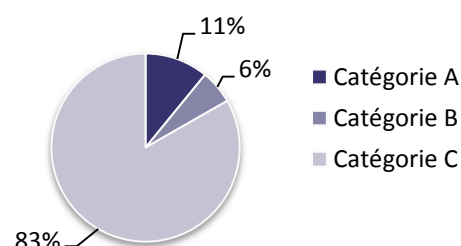
- ⇒ 41 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 26 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

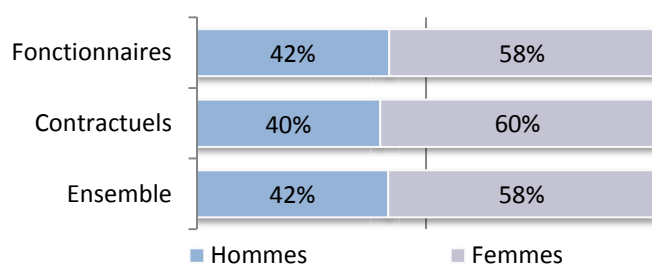
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%	27%	18%
Technique	82%	70%	81%
Culturelle	1%	1%	1%
Hors filière	-	2%	
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	74%
Attachés	7%
Adjointes administratifs	7%
Rédacteurs	4%
Ingénieurs	3%

Pyramide des âges

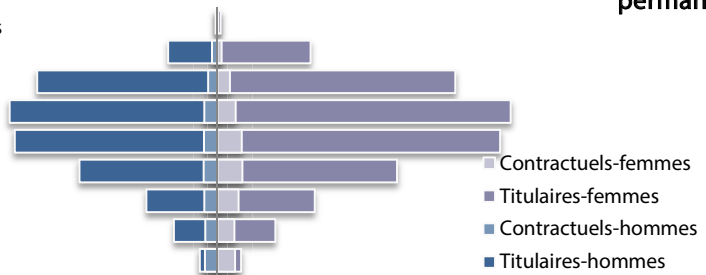
- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 48 ans

Répartition des agents sur emploi permanent

Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	49 ans
Contractuels sur emploi permanent	42 ans
Ensemble	48 ans

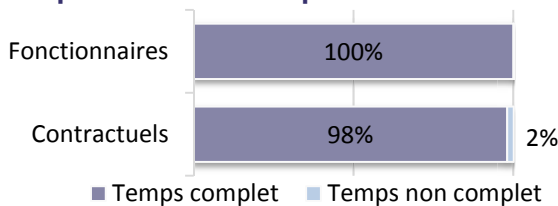
65 ans ou plus
60 - 64 ans
55 - 59 ans
50 - 54 ans
45 - 49 ans
40 - 44 ans
35 - 39 ans
30 - 34 ans
25 - 29 ans
moins de 25 ans

10% -5% 0% 5% 10% 15%

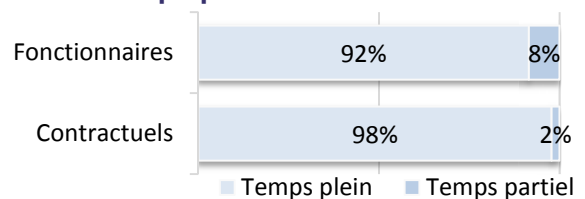


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

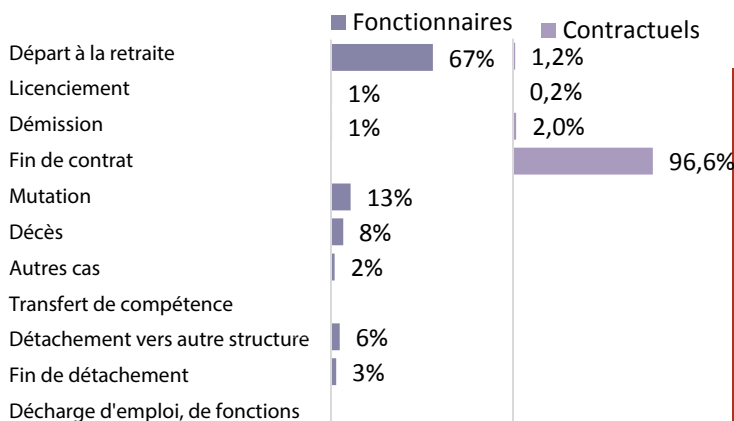
Mouvements

- En 2015, les effectifs sur emploi permanent augmentent de 1,2 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Emplois permanents entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↗	1,2%
Taux de rotation	↻	14,3%

* variation étudiée sur 6 collectivités

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

- 75,1% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires		Nombre	%
	Recrutements directs	531	52%
	Concours	112	11%
	Intégrations directes	18	2%
	Mutations	210	20%
	Détachements	137	13%
Contractuels	Transfert de compétence	19	2%
	Arrivées de contractuels dont remplaçants	3 152	-
		1 866	59%

Promotions

- 54 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

26 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

28 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

0,4 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 18,46 %

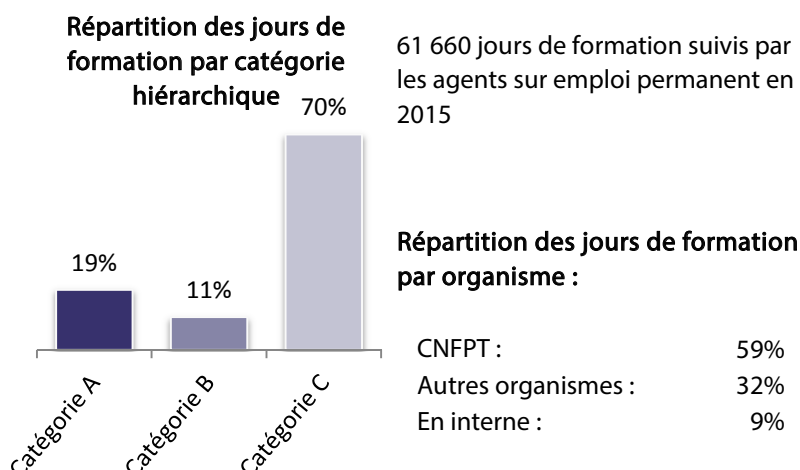
	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Budget de fonctionnement	7 619 878 988 €	761 987 899 €	Fonctionnaires :	18,82%
Masse salariale	1 395 367 535 €	139 536 754 €	Contractuels sur emploi permanent :	14,28%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 18,31 % des dépenses de fonctionnement		Ensemble :	18,46%

	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :		890 721 955 €	89 072 196 €
	Primes et indemnités versées :	164 454 335 €	16 445 434 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 357 149 €	635 715 €

	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :		27 748 481 €	2 774 848 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,7 jour par agent



- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 1 213 934 €

12 139 342 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

CNFPT :	62 %
Autres organismes :	32 %
Frais de déplacement :	6 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 602 986 €	1 200 718 €
Nombre de bénéficiaires	8 110	7 641
Montant moyen par bénéficiaire	321 €	157 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique

Catégorie A	142 €
Catégorie B	170 €
Catégorie C	205 €

Conditions de travail

- En moyenne, 29,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme		
« compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,86%	2,22%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	8,16%	2,45%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- 238 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 6 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 22 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

73 assistants de prévention désignés en moyenne par collectivité

FORMATION

351 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 16 704 €
Coût par jour de formation : 48 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 210 431 €

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.

222 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ 6 travailleurs handicapés en moyenne recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 93 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C*
- ⇒ 114 933 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 386 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 604 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

4 réunions en 2015 en moyenne par collectivité
2,9 réunions du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

6,9 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

- Méthodologie



Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNC DG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDC DG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine. Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

L'ensemble* des collectivités et établissements publics

Précisions

■ 28 885 collectivités et établissements publics

ont transmis leur Bilan Social

■ 1 199 367 agents recensés dont :

- 864 639 fonctionnaires,
- 148 976 contractuels
- 185 752 contractuels sur emploi non permanent

Cela représente un taux de retour « effectif »
de 60,4 %**



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

* Région, Département, SDIS, CNFPT, CDG, CIG, CCAS, Caisse des écoles, Caisse de crédit municipal, Syndicat d'agglomération nouvelle, CIAS, Syndicat de communes à vocation unique et multiple, Office public de l'habitat et EPCI à fiscalité propre (Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération et Communauté de communes).

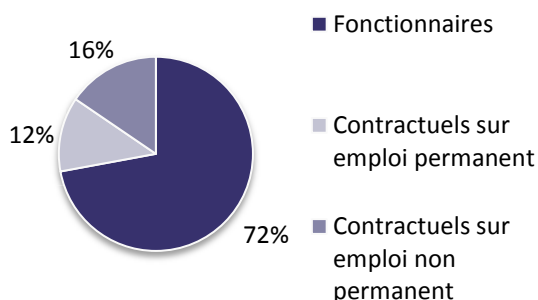
** 1 119 367 agents / 1 984 200 agents territoriaux au 31 décembre 2015 selon l'INSEE (SIASP 2015)

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Ensemble des collectivités et établissements

Effectifs

72% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	30
Contractuels sur emploi permanent	5
Agents sur emploi permanent	35

Effectif moyen			
Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	3	- Technique :	17
- Catégorie B :	5	- Administrative :	8
- Catégorie C :	26	- Médico-sociale :	5

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇒ 0,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇒ 20 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

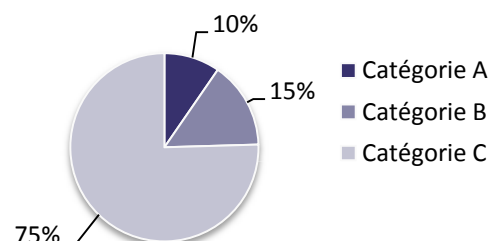
- ⇒ 21 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 30 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	17%	24%
Technique	49%	38%	47%
Culturelle	4%	8%	4%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	13%	19%	14%
Police	1%	0%	1%
Animation	5%	13%	6%
Hors filière	-	4%	1%
Total	98%	100%	98%

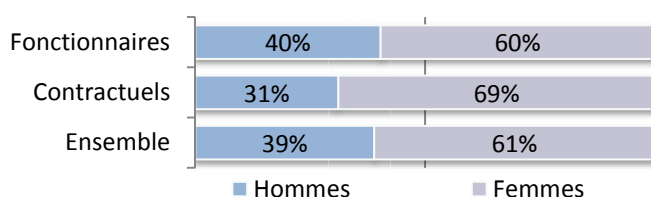
Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	5%
Rédacteurs	5%
Attachés	5%

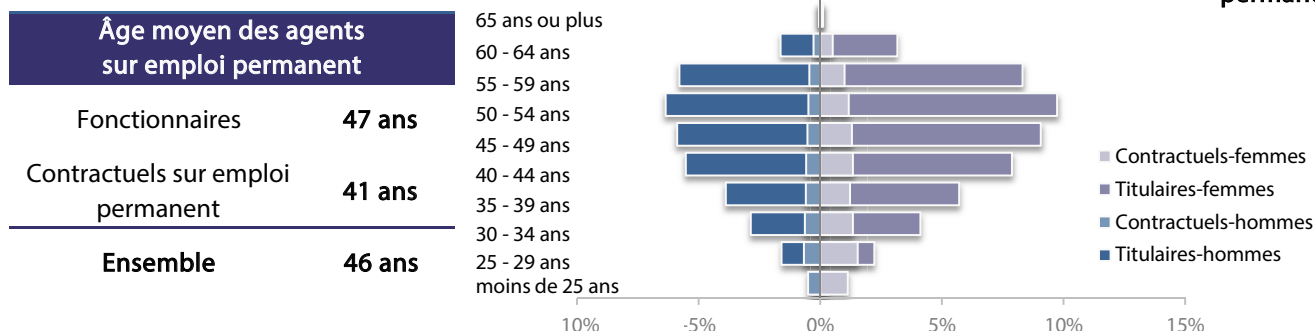
Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

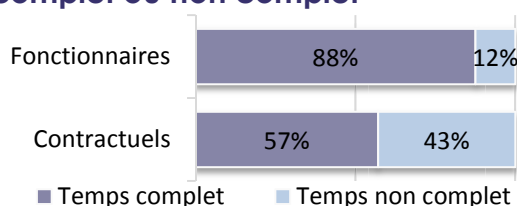
- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

Répartition des agents sur emploi permanent

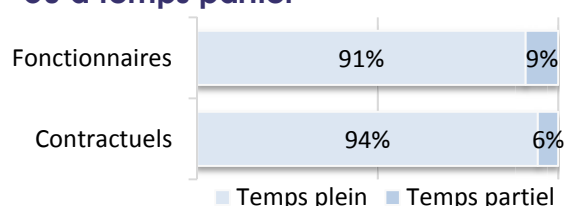


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- Répartition des postes à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

Mouvements

- En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -0,5 %

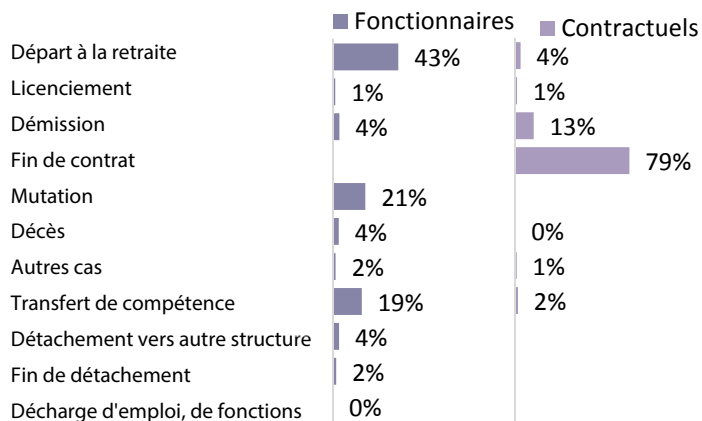
Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↘	-0,5%
Taux de rotation	↻	15,7%

- 66,1% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

	Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	8 086 32%
	Concours	2 503 10%
	Intégrations directes	1 759 7%
	Mutations	7 817 31%
	Détachements	1 557 6%
	Transfert de compétence	3 703 15%

	Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	56 680 -
	dont remplaçants	27 646 49%

- Les départs* d'agents sur emplois permanents



* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

Promotions

- 60 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

12 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

47 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 17,2 %

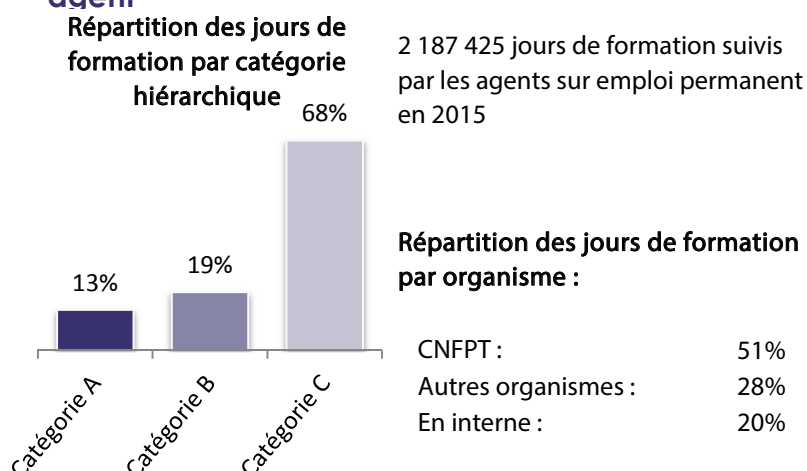
	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Budget de fonctionnement	115 639 284 316 €	4 326 198 €	Fonctionnaires :	17,30%
Masse salariale	38 322 593 342 €	1 433 692 €	Contractuels sur emploi permanent :	12,40%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 33,14 % des dépenses de fonctionnement		Ensemble :	17,20%

	Montant global	Montant moyen
Rémunérations annuelles brutes :	23 121 821 072 €	800 478 €
Primes et indemnités versées :	3 949 147 826 €	136 720 €
Heures supplémentaires/complémentaires :	93 573 542 €	3 240 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	237 877 796 €	8 235 €

	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	1 919 461 588 €	66 452 €
Heures supplémentaires :	4 914 811 €	170 €

Formation

- Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 2,2 jours par agent



- Montant moyen consacré à formation par collectivité : 12 705 €

366 984 626 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

CNFPT :	63 %
Autres organismes :	32 %
Frais de déplacement :	5 %

Protection sociale complémentaire

- Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	39 663 543 €	31 206 932 €
Nombre de bénéficiaires	253 712	365 582
Montant moyen par bénéficiaire	156 €	85 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique

Catégorie A	108 €
Catégorie B	147 €
Catégorie C	168 €

Conditions de travail

- En moyenne, 23,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 10,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,16%	2,43%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	6,55%	2,84%

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

- 3 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- ⇒ 6 accidents du travail pour 100 agents
- ⇒ 22 jours d'absence par accident du travail

- Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

0,6 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

6 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : **461 €**
Coût par jour de formation : **83 €**

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : **4 333 €**

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.

1,5 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- ⇒ 381 travailleurs handicapés en moyenne recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 0 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 0 % sont en catégorie C*
- ⇒ 7 159 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

* sur les emplois permanents et non permanents

**Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 4 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 4 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

0,4 réunion en moyenne par collectivité en 2015
0,2 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0,2 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNC DG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (AND CDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

