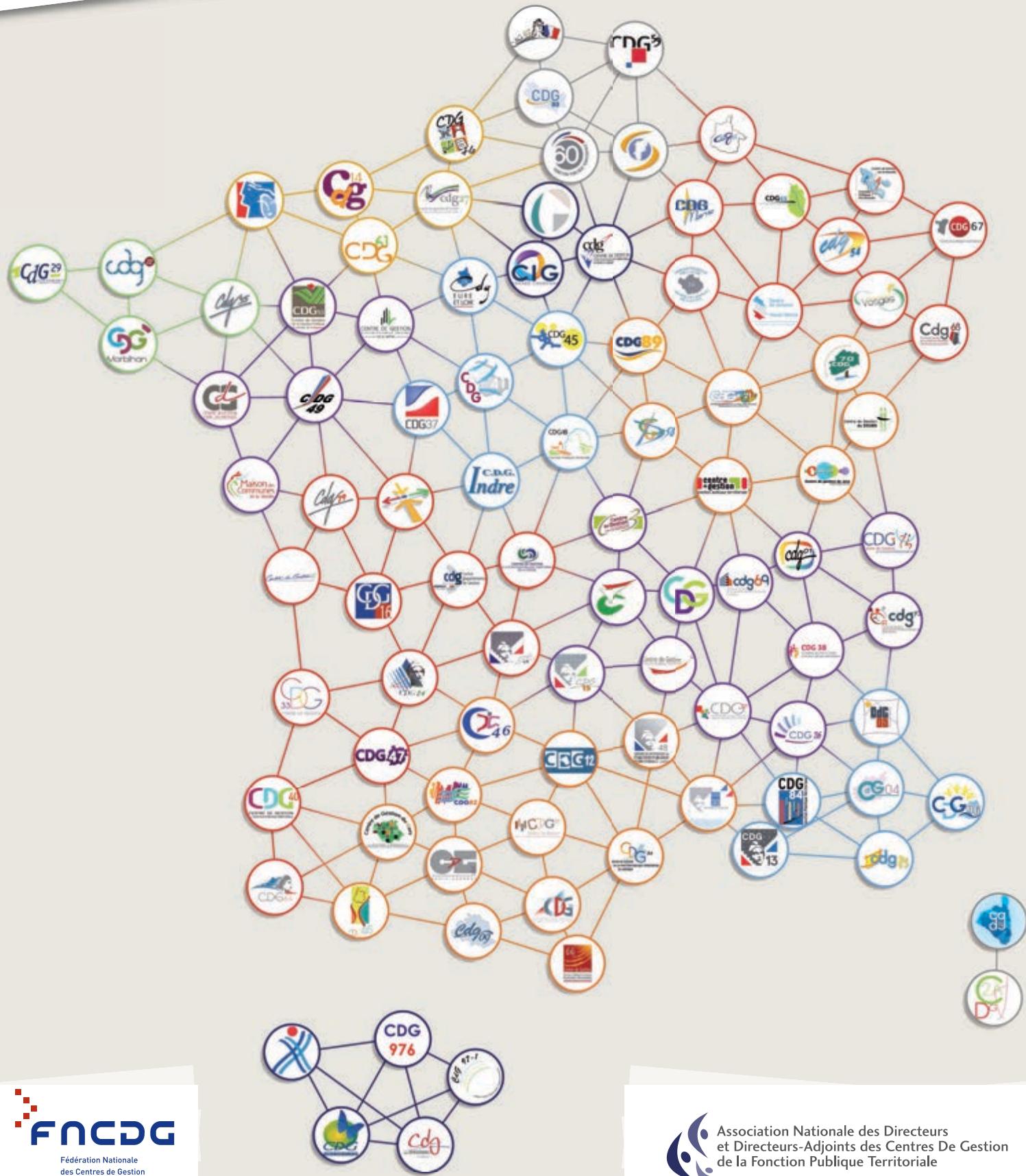


Les données sociales 2015 de la Fonction Publique Territoriale

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).

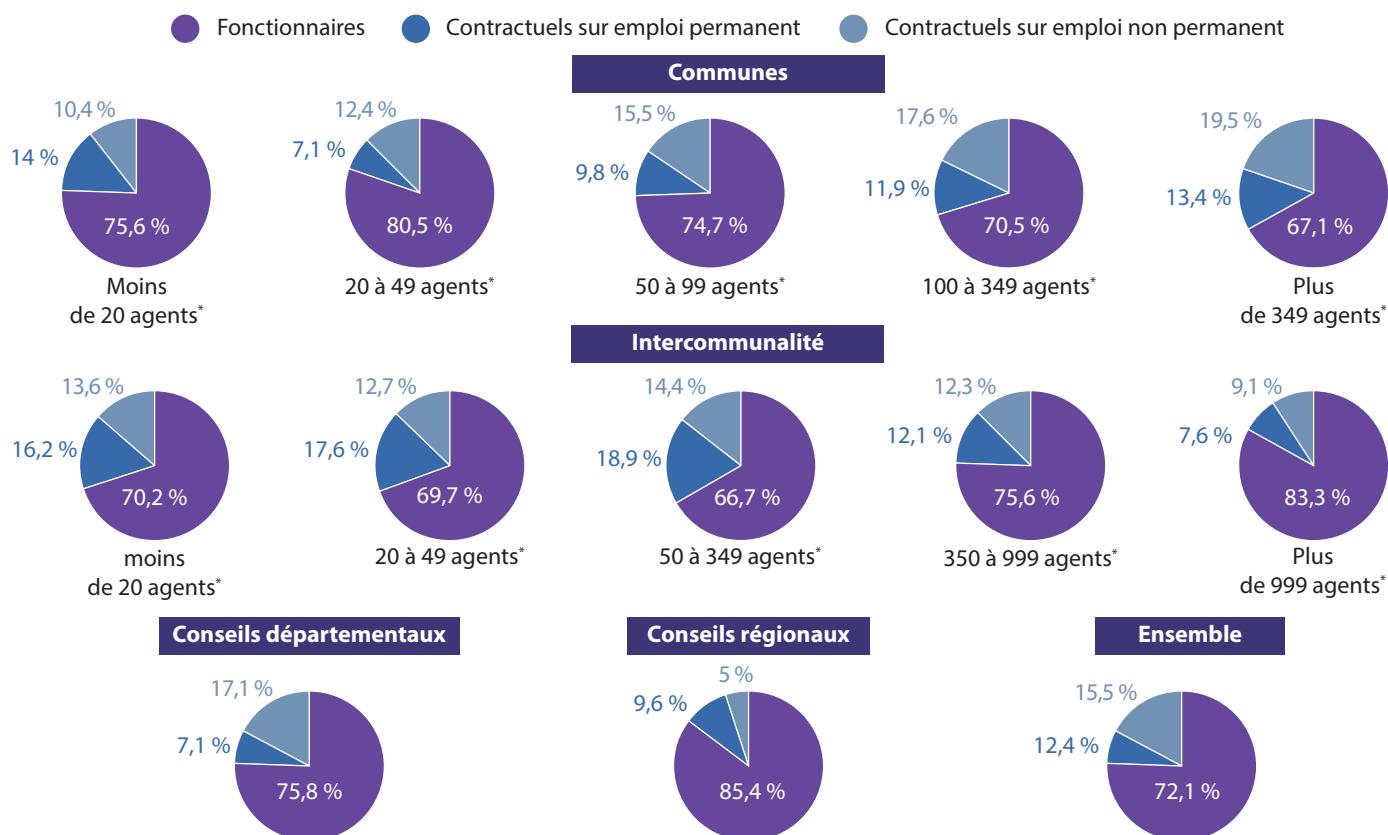
Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

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.

— 1. Conditions d'emploi —

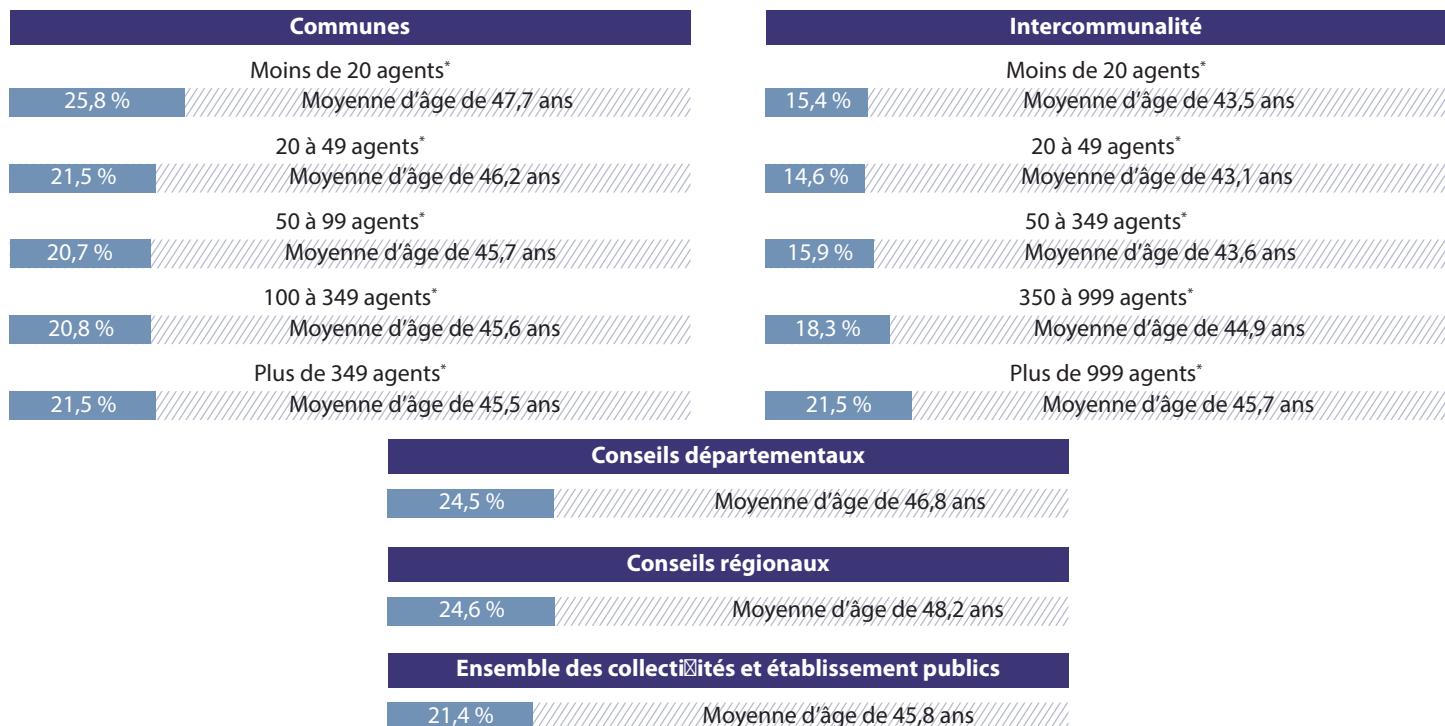
- Sur l'ensemble des collectivités ayant transmis leur plan social banier, près de 90 % des agents sont des fonctionnaires

1.1. Répartition statutaire des agents présent au 1er décembre 2015 par strate de collectivité



— 2. Âge moyen et part des agents de plus de 60 ans —

- Du 1er au 31 décembre 2015, la moyenne des agents territoriaux s'élève à 47,7 ans. La part des agents de plus de 60 ans dépasse les 25 %

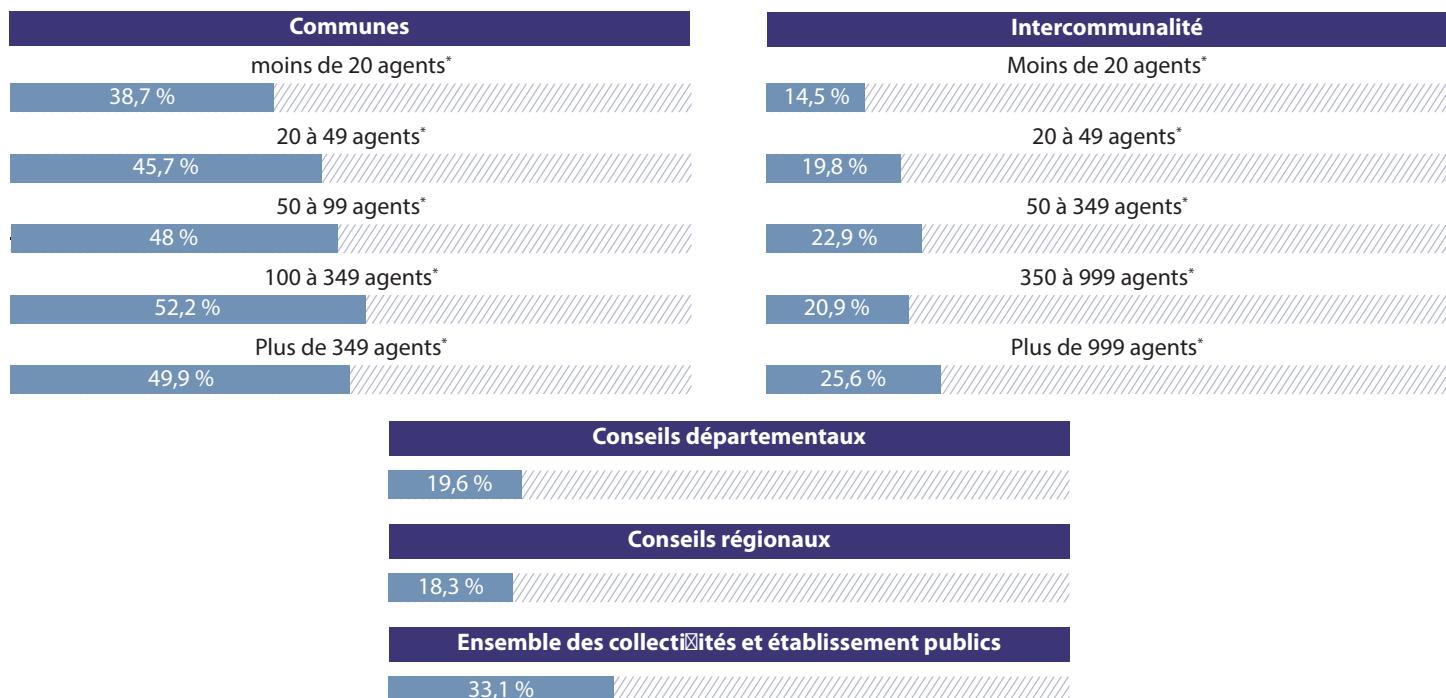


* sur emploi permanent

masse salariale

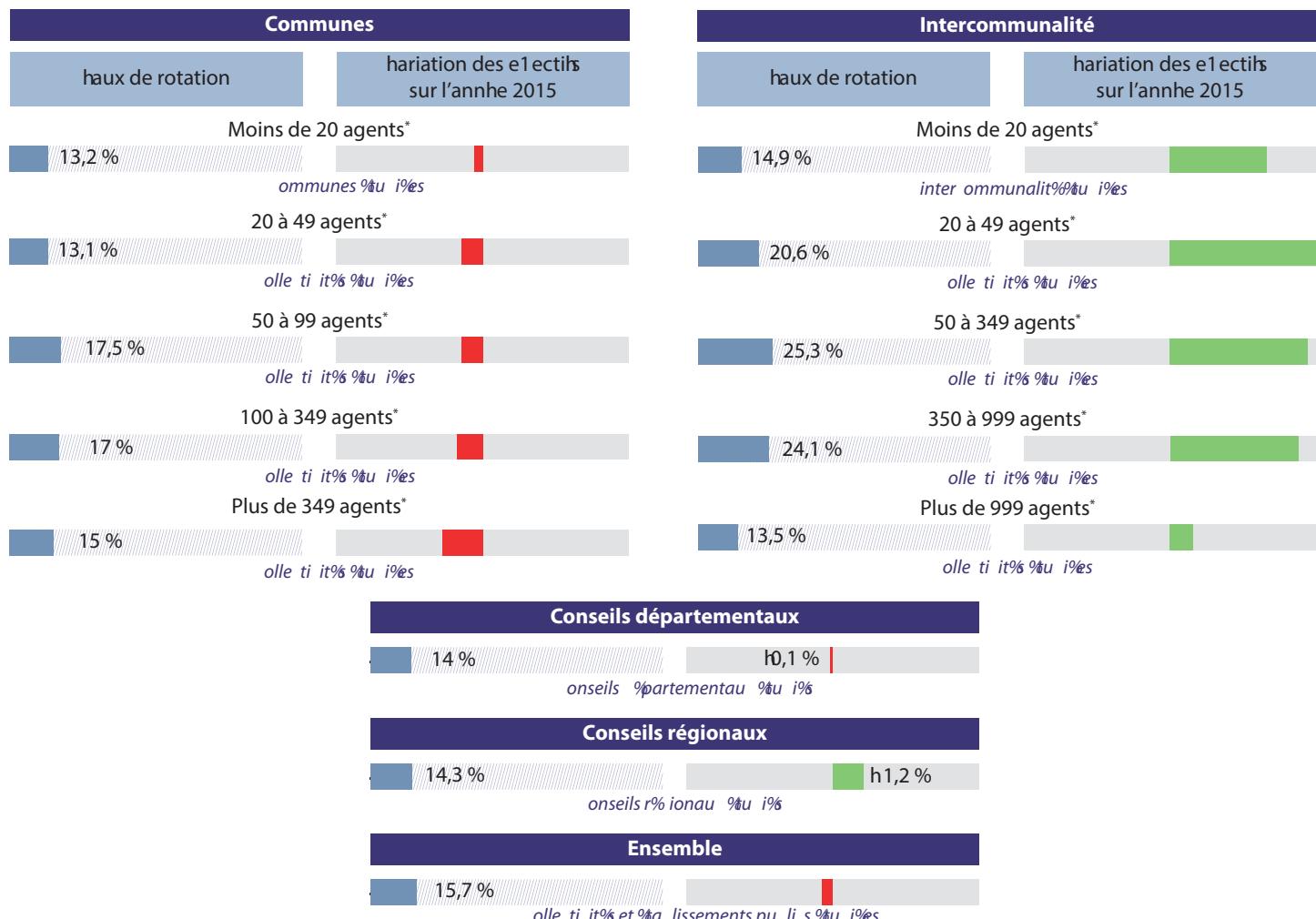
- **Le poids de la masse salariale s'élève à 15,6 % des dépenses de fonctionnement et 15,3 % sont consacrées aux coûts de personnel**

Poids de la masse salariale



chôvements de personnels

- **Un banier les effectifs sur emploi permanent ont 5,1 % assé de re**

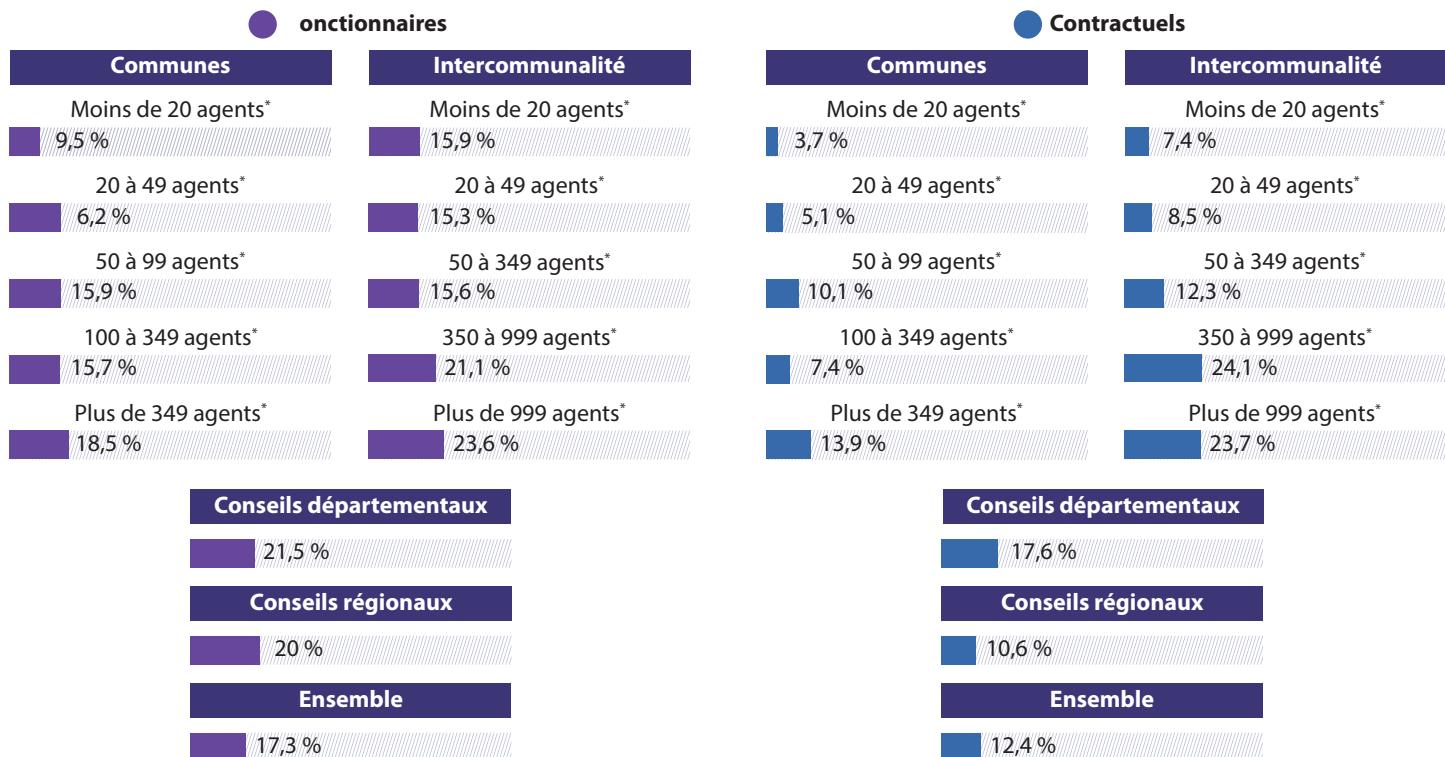


* sur emploi permanent

Part de l'indemnité indemnitaire

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

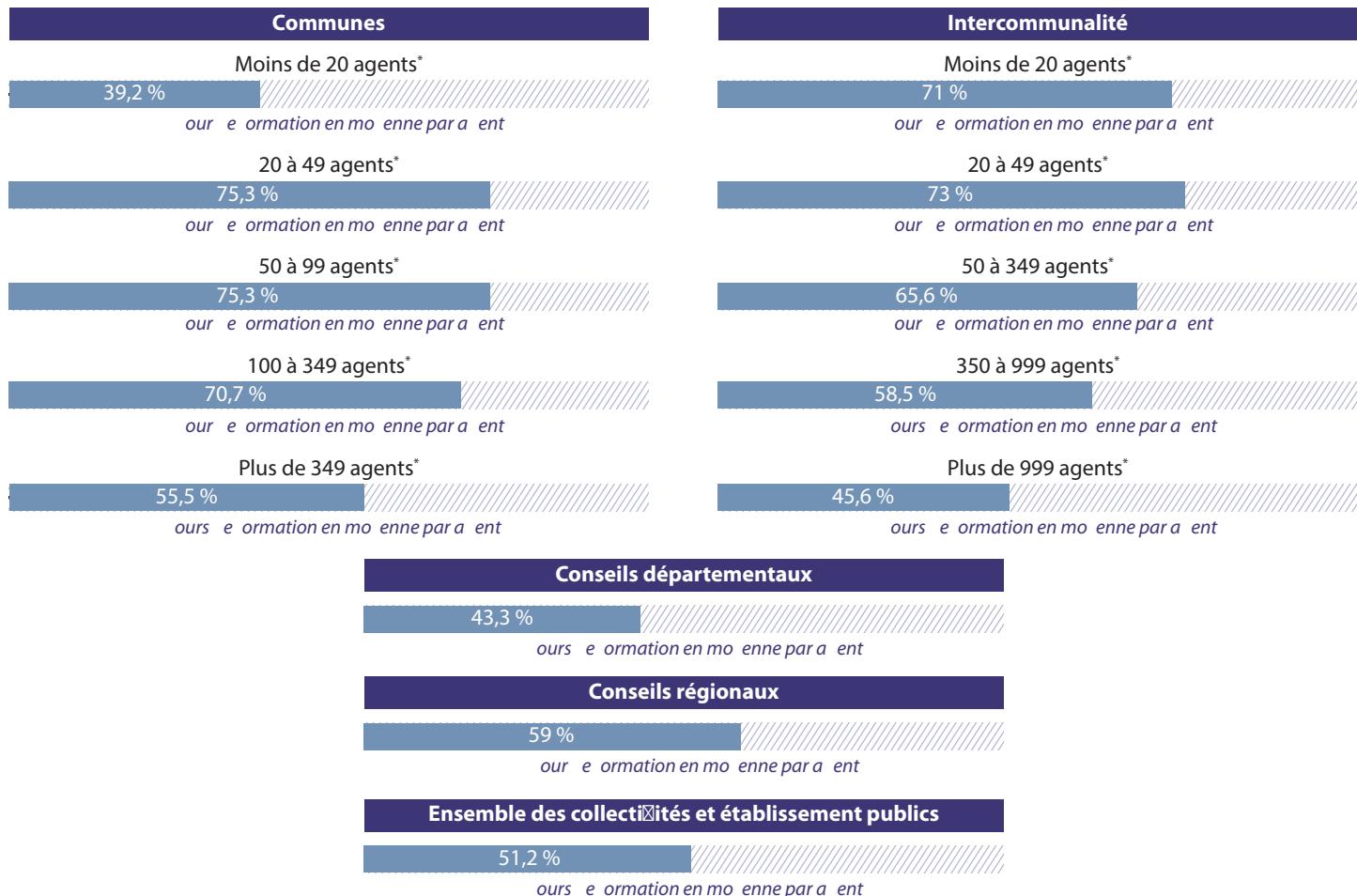
Part de l'indemnité indemnitaire sur les rémunérations



Formation

- La part des agents formés s'élève à 1,1% pour un nombre moyen de 1,1% d'ours de formation.

Part des agents formés

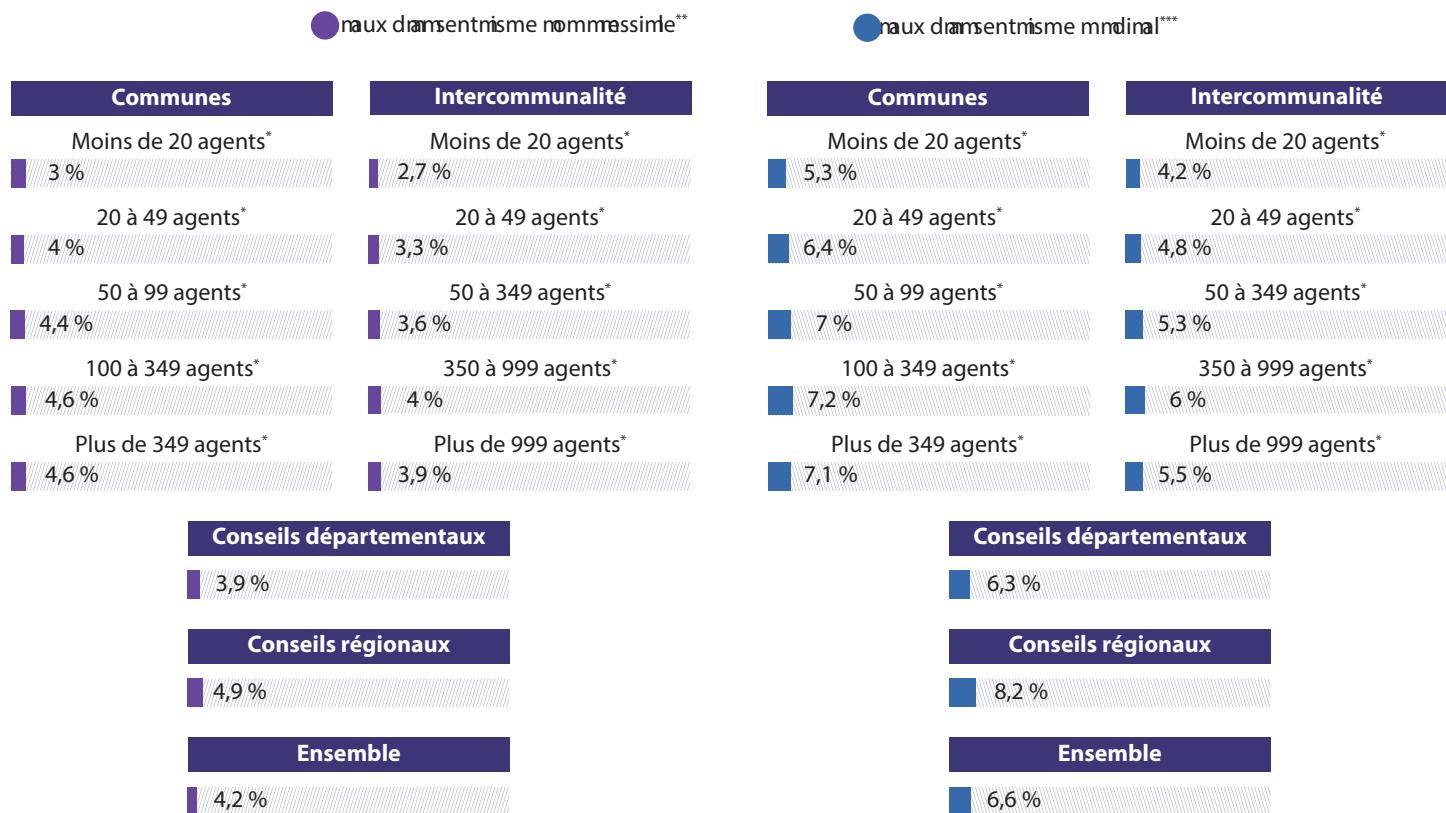


* sur emploi permanent

□ 5 sentéisme

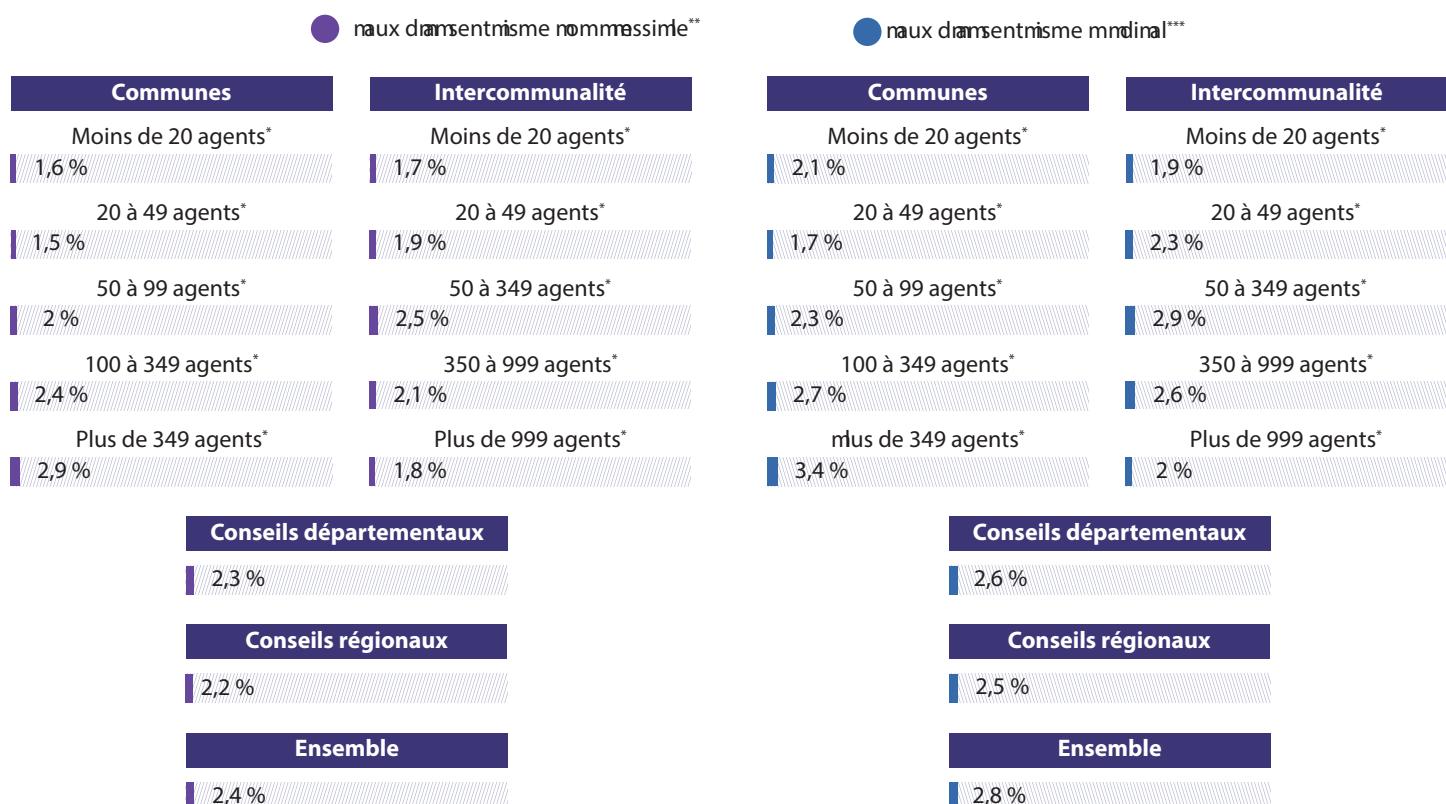
- Pour les sanctionnaires le taux d'absentéisme compressif atteint 12% et le taux d'absentéisme médical s'élève devant 1 lui 12%.

■ au ■ d5a5 sentéisme compressi5le et médical des Sonctionnaires



■ Concernant les contractuels sur emploi permanent au moins le taux de séisme compressif atteint 1 briseur le taux de séisme médical s'élève devant 1 lui 1 briseur %

■ au ■ d5a5 sentéisme compressi5le et médical des contractuels



* *sur emploi permanent*

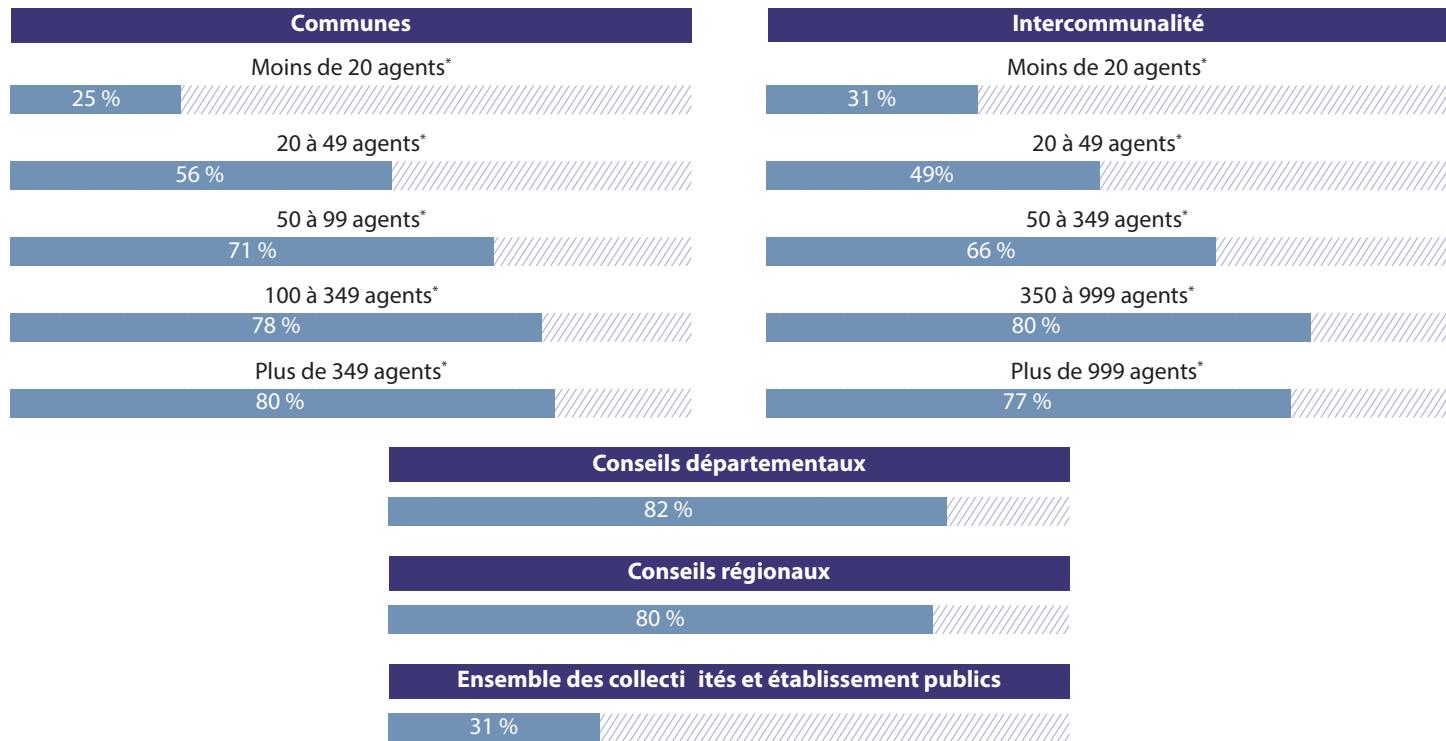
** *malaies or indiens et quelques extraits*

***mala ie or inaire lon ue mala ie mala ie e lon ue ur% et ra e mala ie a i ents u tra ail mala ie pro essionnelle

Prévention

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

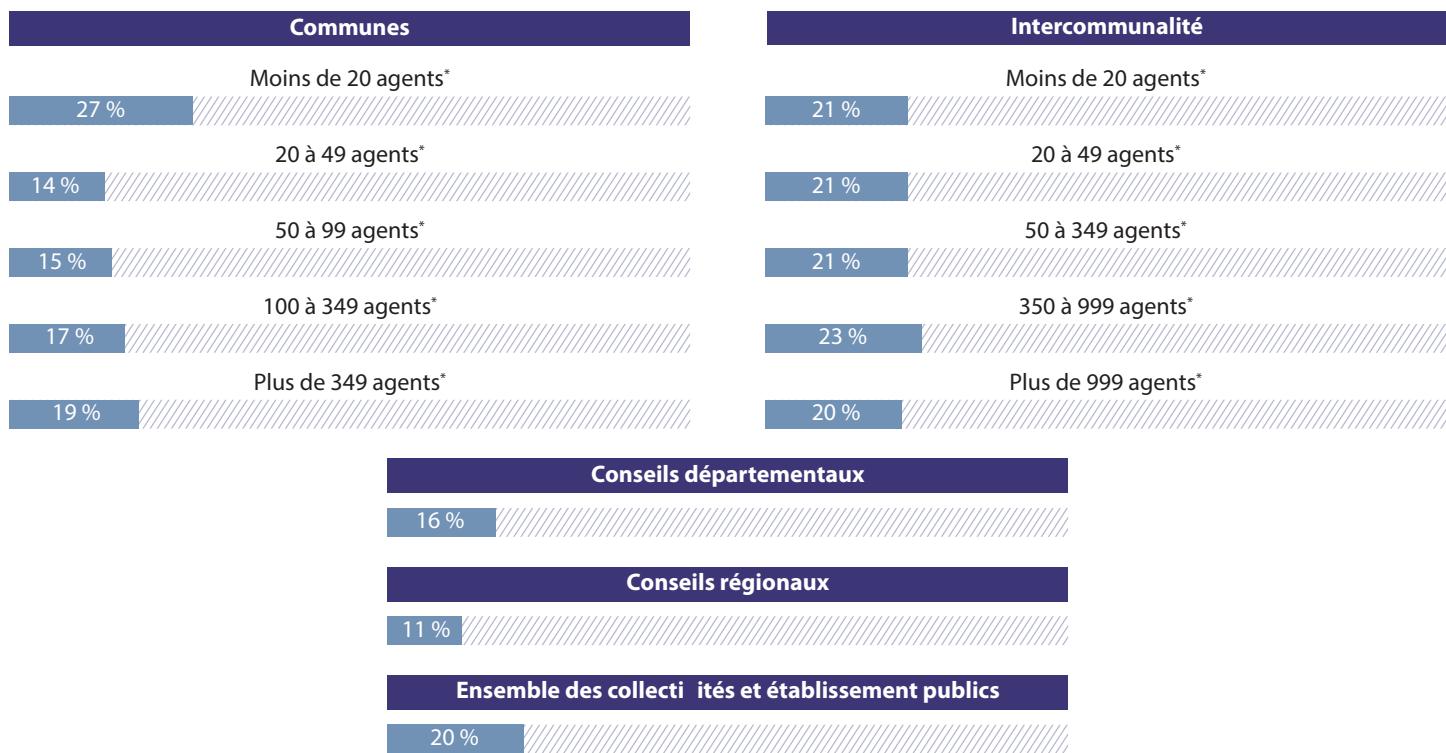
Part de collectivités déclarant au moins un assistant de prévention



Contrats et emplois aidés

■ 60 % des agents contractuels sur emploi permanent sont en contrat aidé

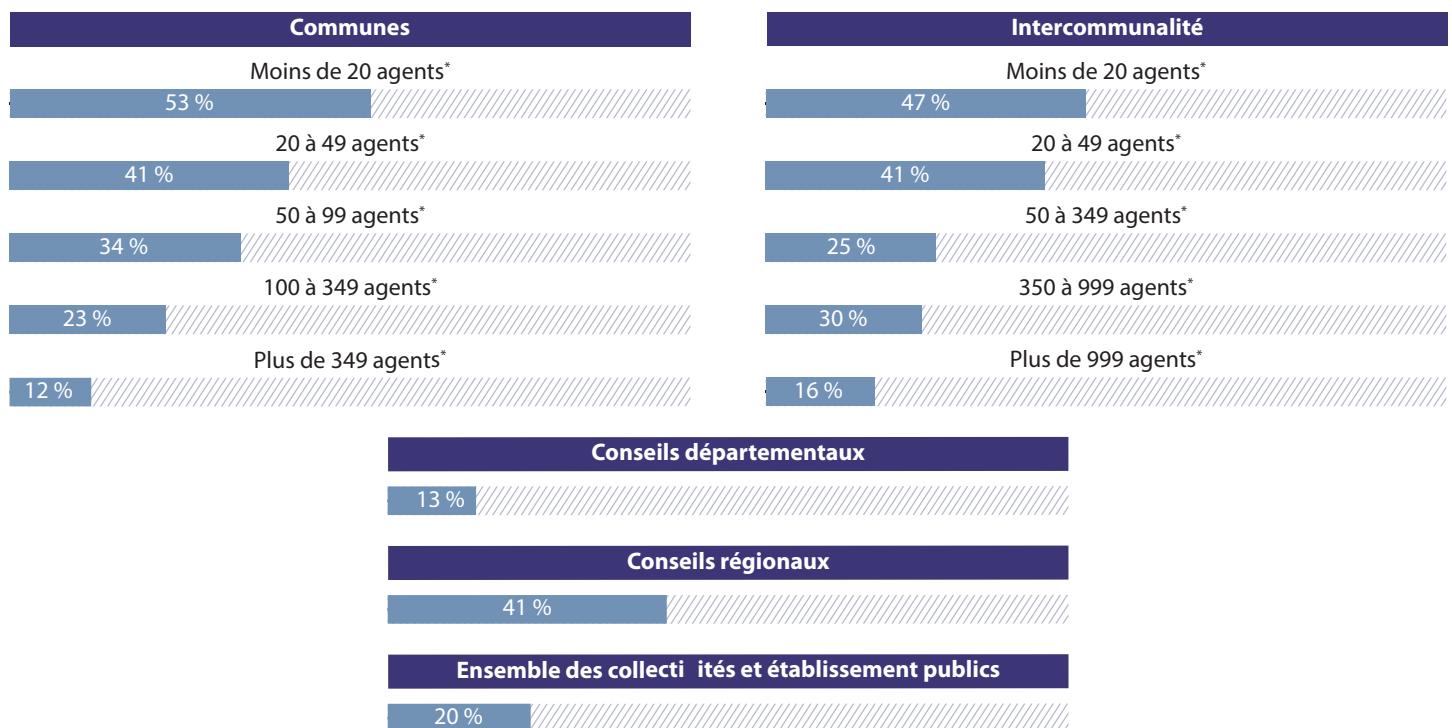
Part de agents contractuels sur emploi permanent en contrat aidé



* sur emploi permanent

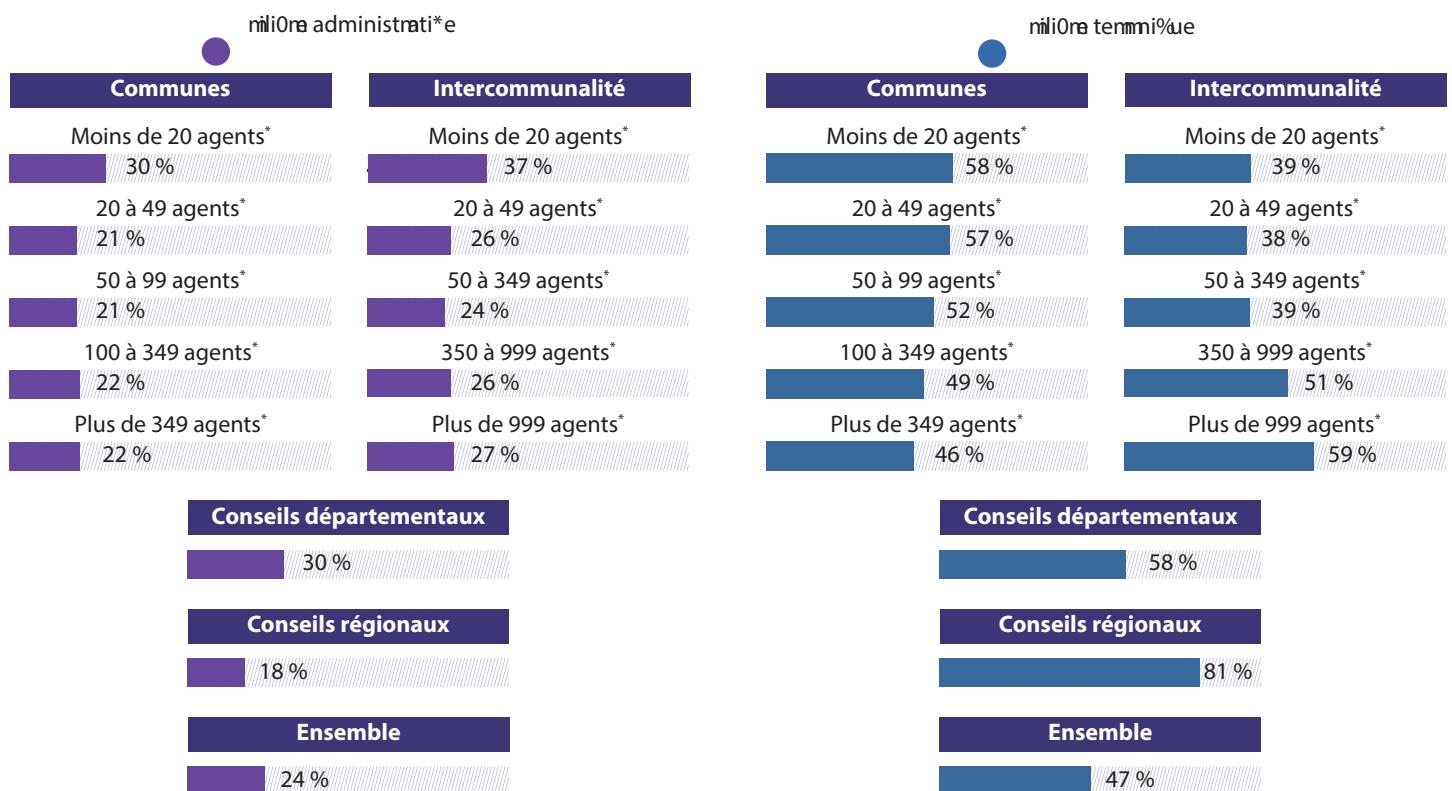
■ **b□% des a□ents sur emploi non permanent□éniéicent d□un contrat aidé**

Part de a□ents sur emploi non permanent□éniéicant d□un contrat aidé



— **Poids des tilières administrative et tec□ni□ue** —

■ **La tilière tec□ni□ue concentre près de la moitié des a□ents sur emploi permanent□ la tilière administrative représente environ le □uart des e□lecti□s territoriau□□**

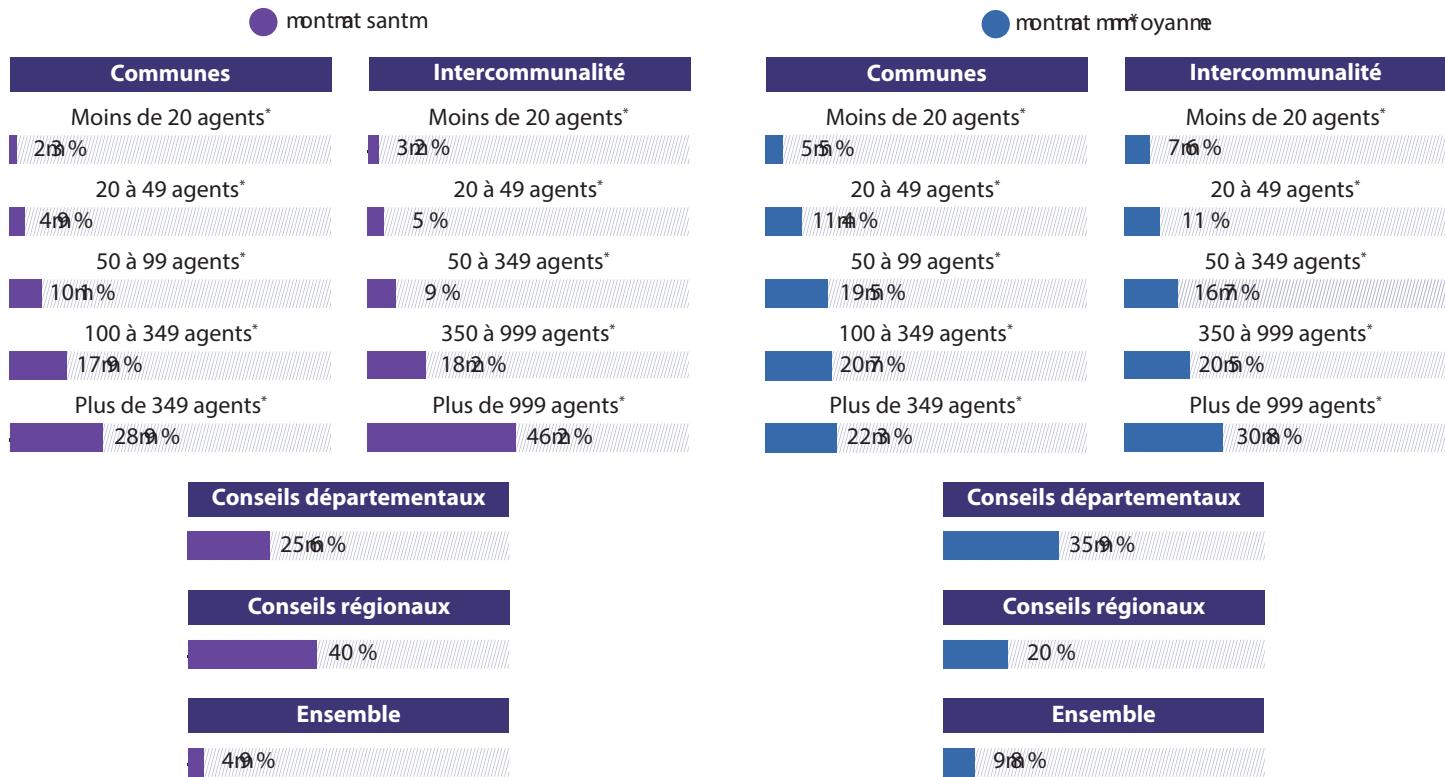


*sur emploi permanent

Protection sociale complémentaire

- Près de 80 % des collectivités accordent une participation financière au contrat santé environ 20 % 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

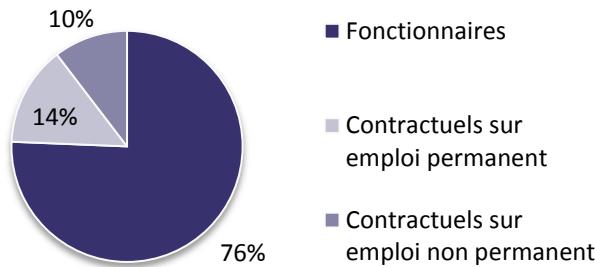


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

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

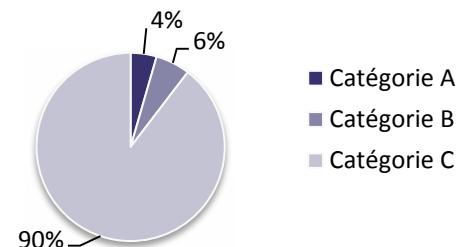
- Emploi non permanent**
- ⇒ 53 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
 - ⇒ 27 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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%

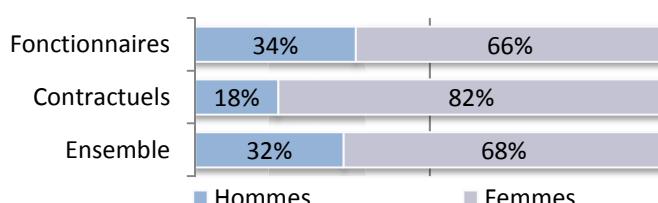
■ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



■ 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%

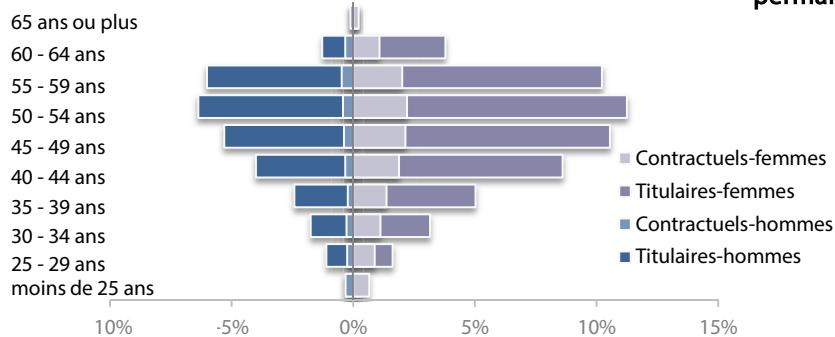
■ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

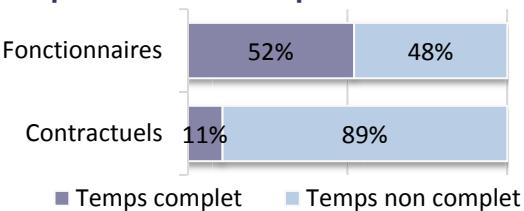
- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 48 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	48 ans
Contractuels sur emploi permanent	46 ans
Ensemble	48 ans

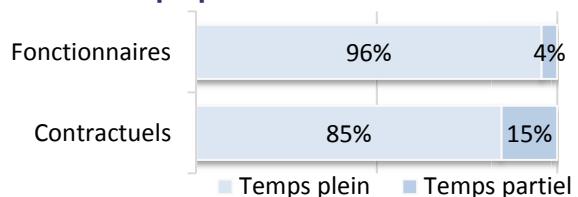


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- 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

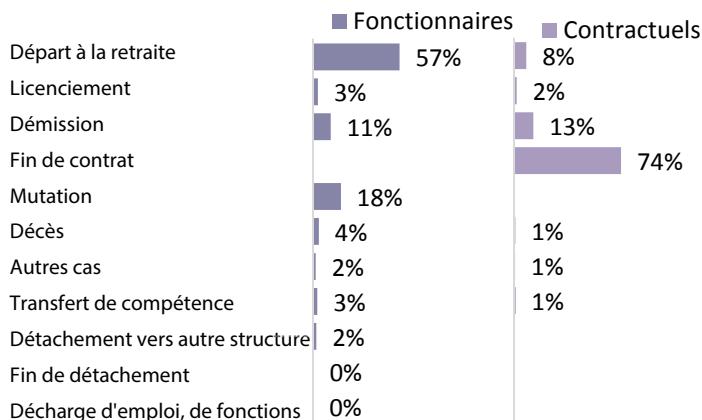
Mouvements

- 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

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

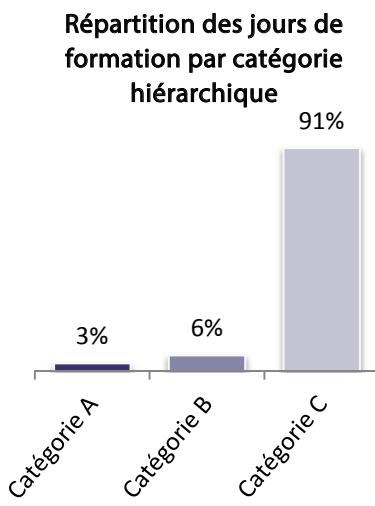
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 8,8 %

	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :
Budget de fonctionnement	6 720 829 060 €	382 000 €	Fonctionnaires : 9,5%
Masse salariale	2 603 197 487 €	146 305 €	Contractuels sur emploi permanent : 3,7%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 38,73 % des dépenses de fonctionnement		
			Ensemble : 8,8%

	Montant global	Montant moyen
■ Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes : Primes et indemnités versées : Heures supplémentaires/complémentaires : Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 218 946 155 € 163 222 € 107 657 195 € 14 416 € 4 886 252 € 654 € 15 011 986 € 2 010 €
■ Rémunération - emploi non permanent :	Rémunérations annuelles brutes : Heures supplémentaires :	Montant global Montant moyen 80 819 836 € 4 542 € 383 638 € 22 €

Formation

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



164 236 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	39%
Autres organismes :	16%
En interne :	45%

- 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 :

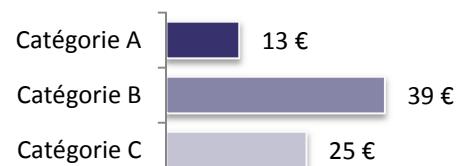
CNFPT :	62 %
Autres organismes :	34 %
Frais de déplacement :	4 %

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

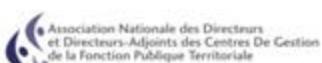
En moyenne, moins d'1 jour de grève par collectivité en 2014

Précisions

Méthodologie



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes 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 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

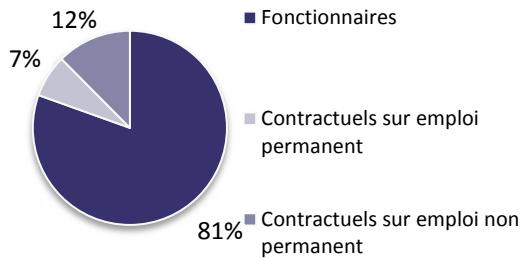


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

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
- Catégorie B :	3
- Catégorie C :	27
- Technique :	17
- Administrative :	6
- 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

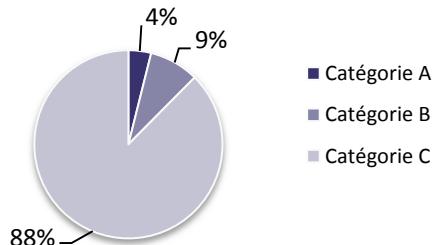
- ⇒ 41 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 43 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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%

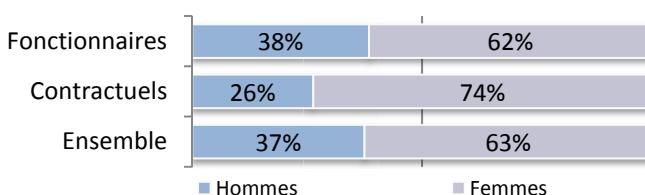
■ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



■ 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

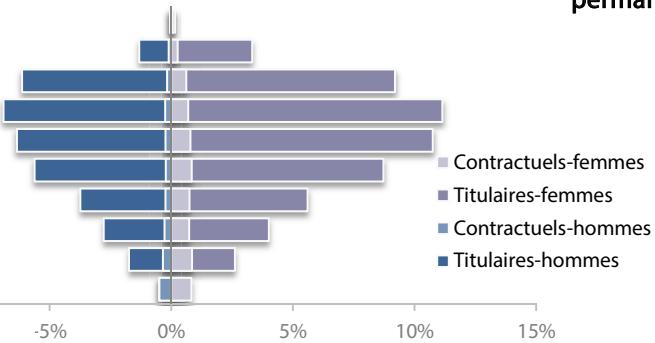
En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47 ans
Contractuels sur emploi permanent	40 ans
Ensemble	46 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

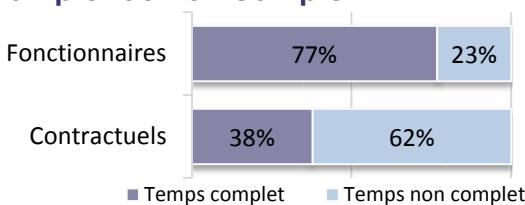
10% -5% 0% 5% 10% 15%

Répartition des agents sur emploi permanent

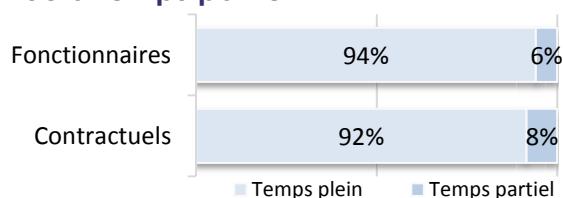


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

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

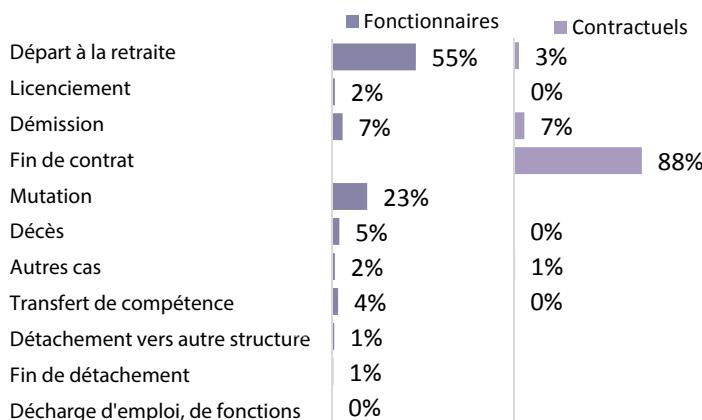
Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -1 %. 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

	Nombre	%
Fonctionnaires		
Recrutements directs	707	49%
Concours	72	5%
Intégrations directes	118	8%
Mutations	482	33%
Déplacements	44	3%
Transfert de compétence	25	2%
Contractuels		
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

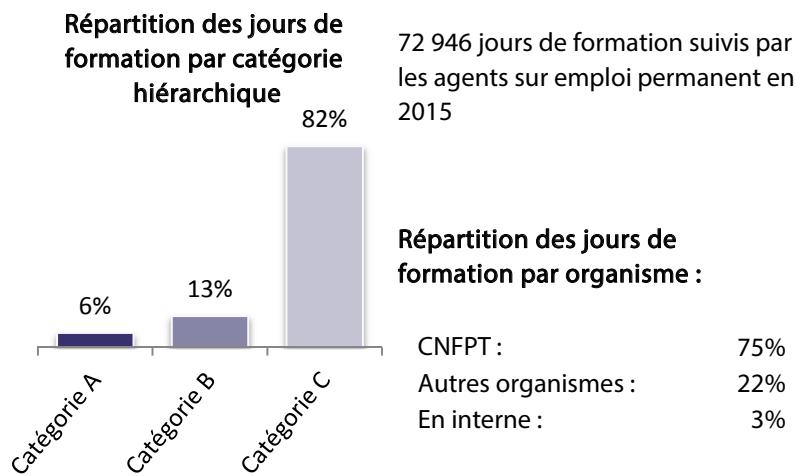
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 6,2 %

	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :
Budget de fonctionnement	3 934 762 355 €	2 360 385 €	Fonctionnaires : 6,2%
Masse salariale	1 797 159 863 €	1 078 080 €	Contractuels sur emploi permanent : 5,1%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 45,67 % des dépenses de fonctionnement		Ensemble : 6,2%

	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Primes et indemnités versées :	2 310 892 511 €	2 804 481 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	143 286 947 €	173 892 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 597 836 €	8 007 €
Rémunération - emploi non permanent :		8 223 109 €	9 980 €
	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
	Heures supplémentaires :	62 942 751 €	37 091 €

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 :

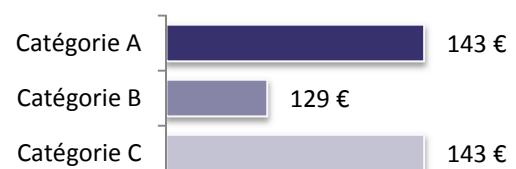
CNFPT :	68 %
Autres organismes :	26 %
Frais de déplacement :	6 %

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



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		
medical* (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

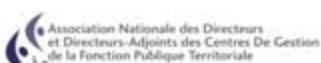
0,1 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

► Méthodologie



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes 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'Etat 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

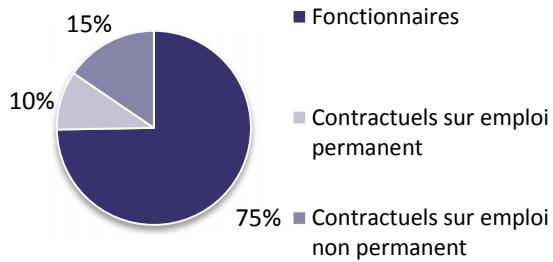


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

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

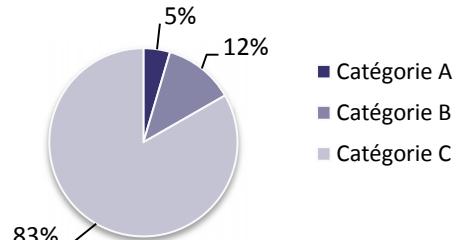
- ⇒ 34 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 46 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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%

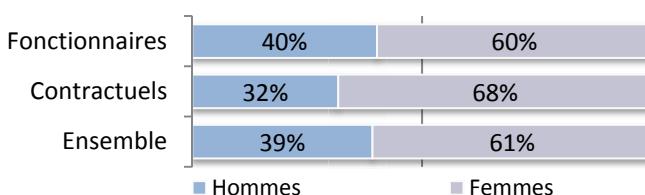
■ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



■ 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%

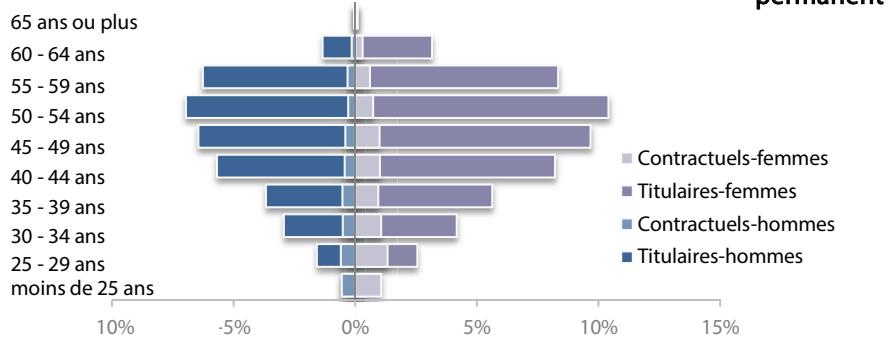
■ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

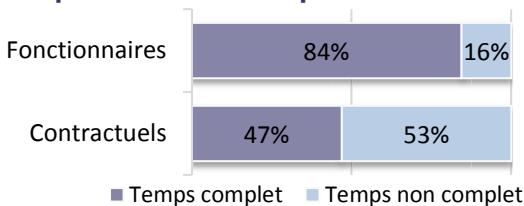
En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47 ans
Contractuels sur emploi permanent	39 ans
Ensemble	46 ans

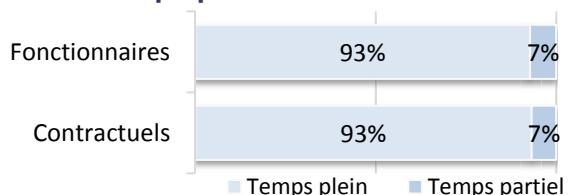


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

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

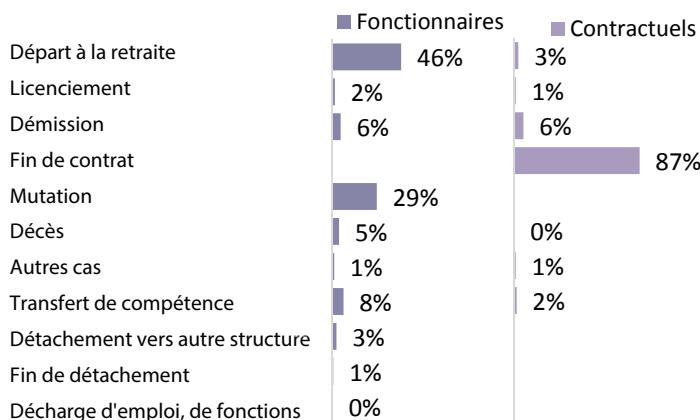
Mouvements

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



* variation calculée sur 218 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

71,8% 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%
Contractuels		
Arrivées de contractuels	2 953	-
dont remplaçants	1 502	51%

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

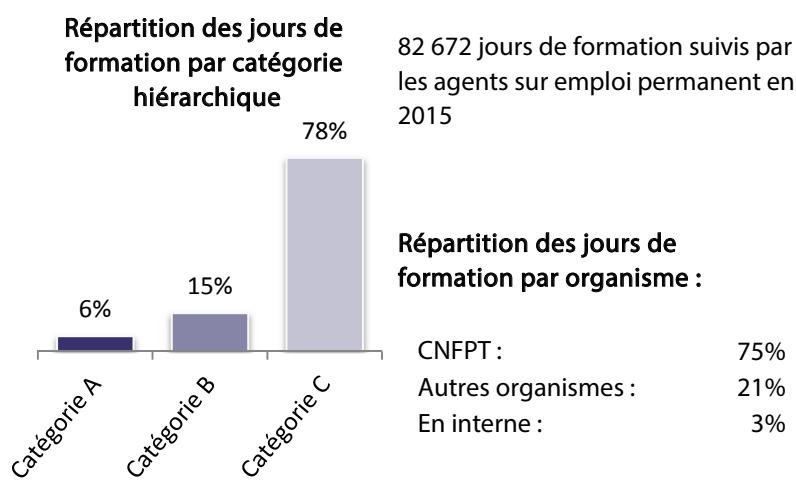
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 15,4 %

	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :
Budget de fonctionnement	3 603 208 904 €	5 361 918 €	Fonctionnaires : 15,9%
Masse salariale	1 727 797 692 €	2 571 128 €	Contractuels sur emploi permanent : 10,1%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 47,95 % des dépenses de fonctionnement		Ensemble : 15,4%

	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Primes et indemnités versées :	1 010 461 813 €	3 090 097 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	155 905 442 €	476 775 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 448 123 €	27 777 €
		7 426 012 €	22 710 €
	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	Heures supplémentaires :	80 412 082 €	117 219 €
		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 moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique
Montant global des participations	1 139 137 €	1 663 531 €	Catégorie A : 186 €
Nombre de bénéficiaires	14 321	14 113	Catégorie B : 185 €
Montant moyen par bénéficiaire	80 €	118 €	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

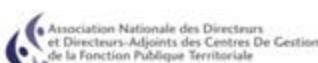
0,4 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

► Méthodologie



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes 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

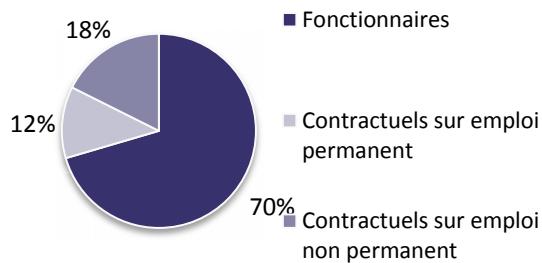


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

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

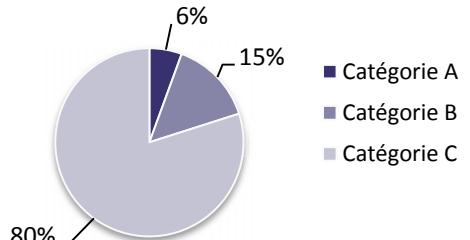
- ⇒ 23 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 44 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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%

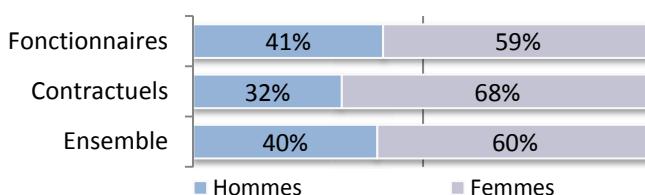
■ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



■ 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%

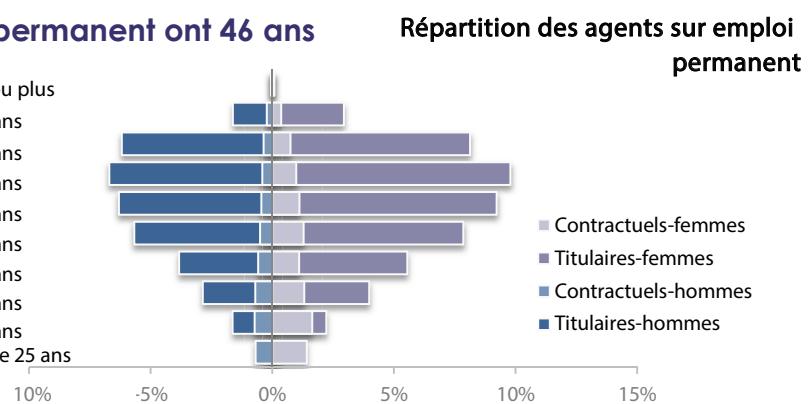
■ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

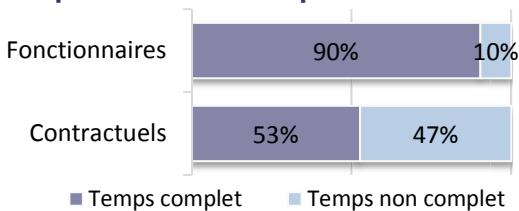
En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47 ans
Contractuels sur emploi permanent	39 ans
Ensemble	46 ans

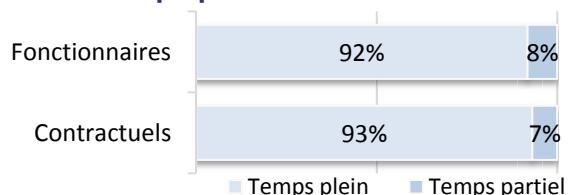


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

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

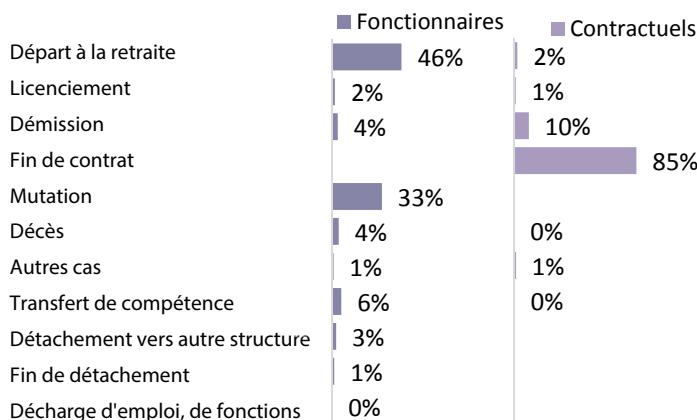
Mouvements

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%
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

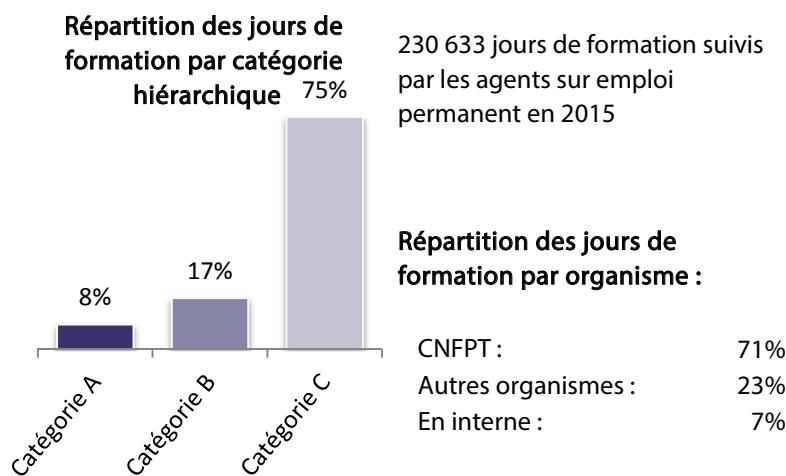
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 14,7 %

	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :
Budget de fonctionnement	8 836 502 843 €	13 188 810 €	Fonctionnaires : 15,7%
Masse salariale	4 615 250 703 €	6 888 434 €	Contractuels sur emploi permanent : 7,4%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 52,23 % des dépenses de fonctionnement		Ensemble : 14,7%

	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Primes et indemnités versées :	2 043 825 939 €	8 809 595 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	299 778 840 €	1 292 150 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 520 194 €	53 966 €
Rémunération - emploi non permanent :		20 470 990 €	64 654 €
	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
	Heures supplémentaires :	245 647 603 €	362 847 €
		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 jours de formation par organisme :	
CNFPT :	71%
Autres organismes :	23%
En interne :	7%

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

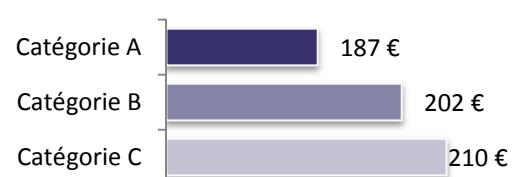
CNFPT :	72 %
Autres organismes :	24 %
Frais de déplacement :	4 %

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



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		
medical* (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

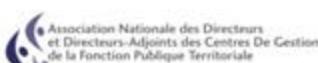
0,8 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

► Méthodologie



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes 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'Etat 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

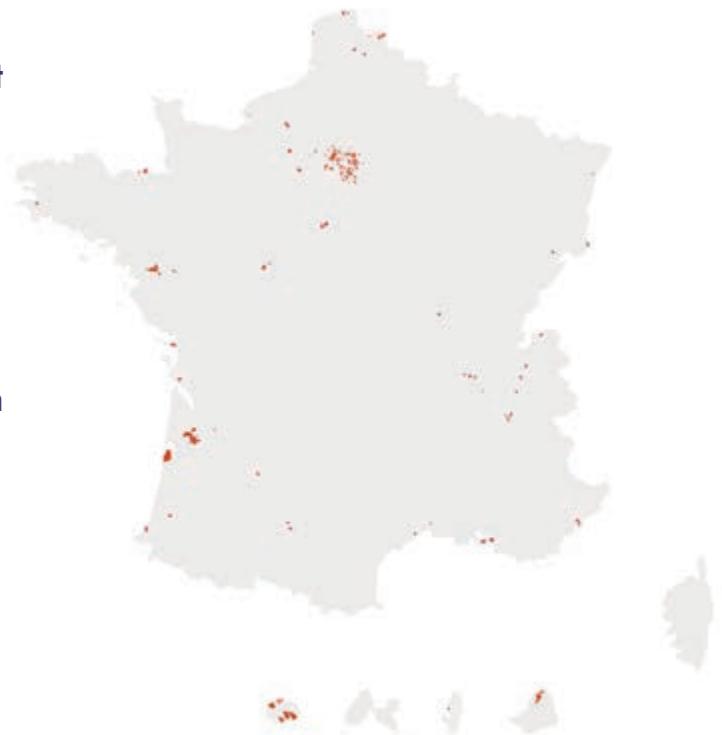
— Précisions —

■ 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

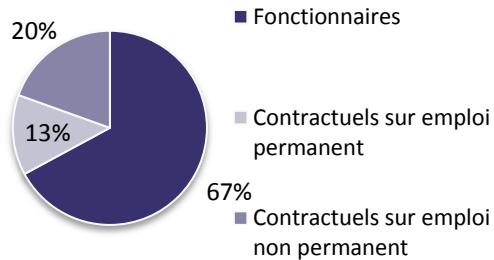


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

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

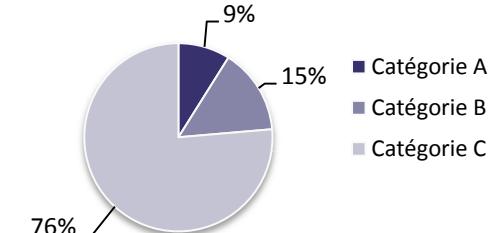
Emploi non permanent ⇒ 12 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
⇒ 28 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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%

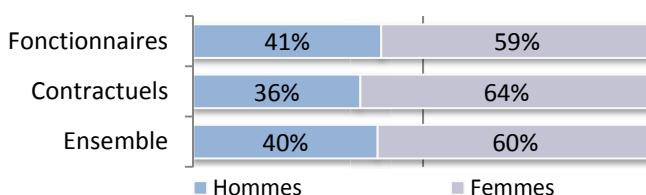
■ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



■ 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%

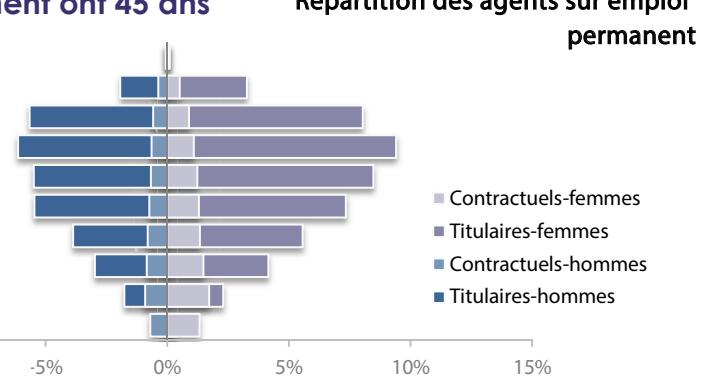
■ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

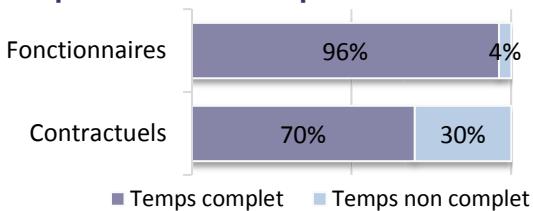
En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 45 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent		65 ans ou plus
Fonctionnaires	47 ans	60 - 64 ans
Contractuels sur emploi permanent	40 ans	55 - 59 ans
Ensemble	45 ans	50 - 54 ans
		45 - 49 ans
		40 - 44 ans
		35 - 39 ans
		30 - 34 ans
		25 - 29 ans
		moins de 25 ans

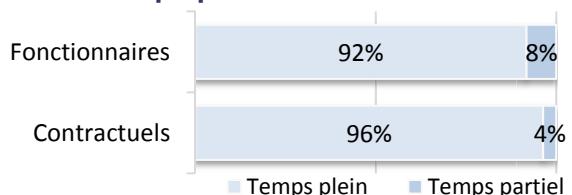


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

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

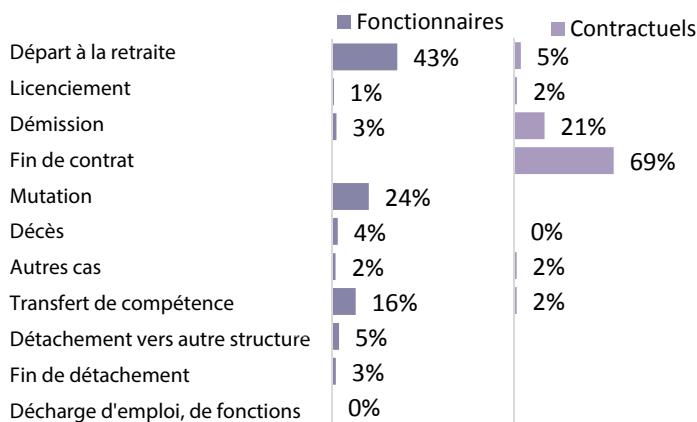
Mouvements

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



* variation 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

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

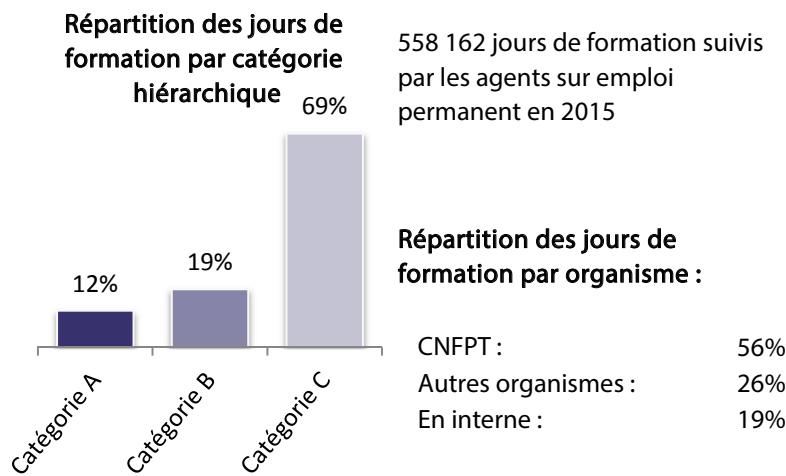
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 17,9 %

	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :
Budget de fonctionnement	22 384 277 657 €	76 921 916 €	Fonctionnaires : 18,5%
Masse salariale	11 174 476 376 €	38 400 262 €	Contractuels sur emploi permanent : 13,9%
Charges de personnel (chapitre 12)		Soit 49,92 % des dépenses de fonctionnement	
			Ensemble : 17,9%

	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
■ Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Primes et indemnités versées :	6 907 537 650 €	45 147 305 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	1 236 715 302 €	8 083 107 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	46 258 459 €	302 343 €
■ 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



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

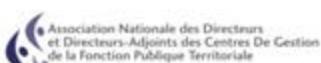
4,7 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

► Méthodologie



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes 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'Etat 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



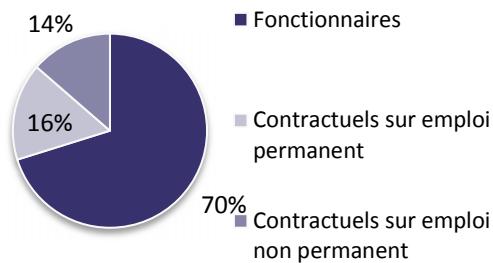
Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

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
- Catégorie B :	2
- Catégorie C :	6
- Technique :	4
- Administrative :	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
⇒ 21 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

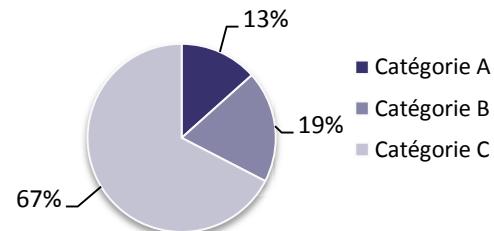
Emploi non permanent ⇒ 47 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
⇒ 33 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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%
Animation	8%	13%	9%
Hors filière	-	1%	0%
Total	100%	100%	100%

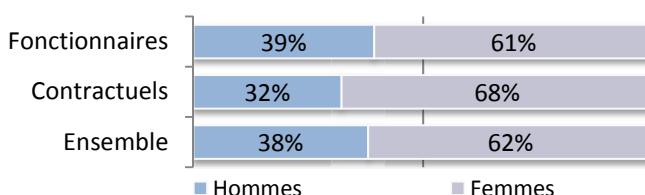
■ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



■ 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%

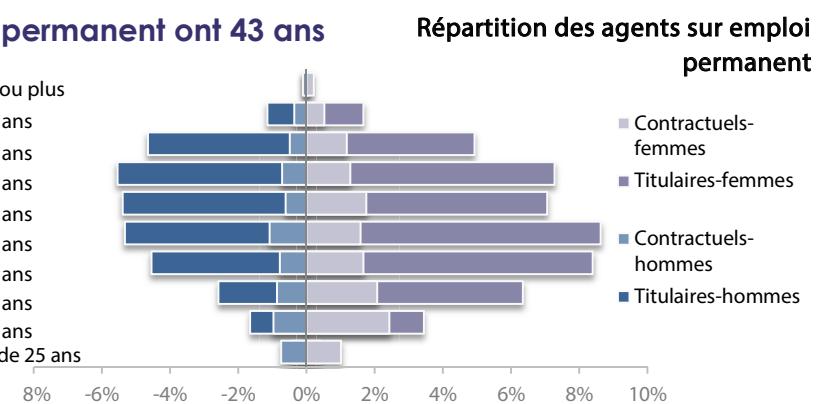
■ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

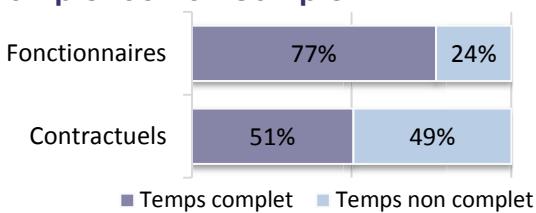
En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 43 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	44 ans
Contractuels sur emploi permanent	40 ans
Ensemble	43 ans

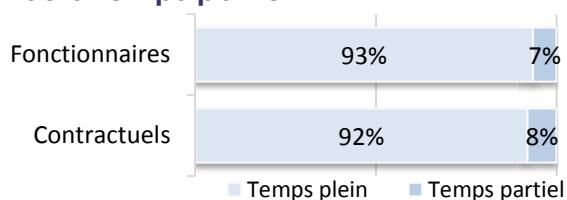


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



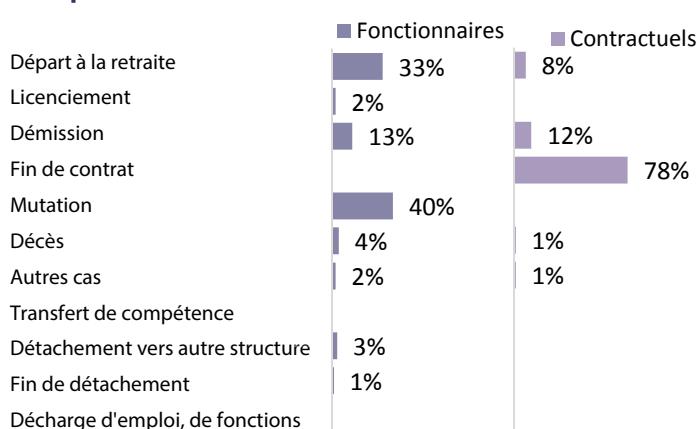
*Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

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%

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

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

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

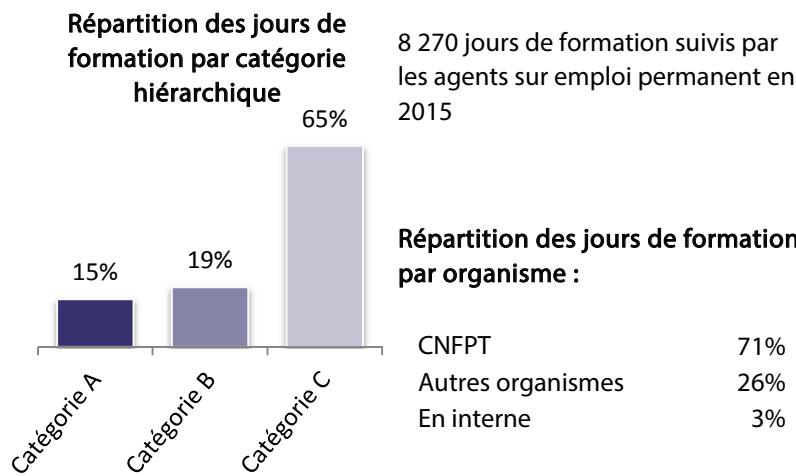
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 14,1 %

	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :
Budget de fonctionnement	1 190 984 629 €	2 856 078 €	Fonctionnaires : 15,9%
Masse salariale	172 482 136 €	413 626 €	Contractuels sur emploi permanent : 7,4%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 14,48 % des dépenses de fonctionnement		Ensemble : 14,1%

	Montant global	Montant moyen
■ Rémunérations des agents sur emploi permanent :	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 €
■ Rémunération - emploi non permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	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 :

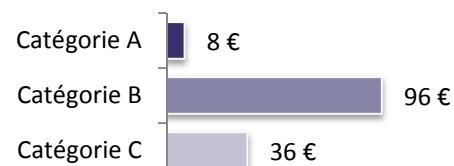
CNFPT :	61 %
Autres organismes :	25 %
Frais de déplacement :	14 %

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

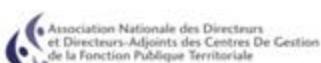
0 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes 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 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.

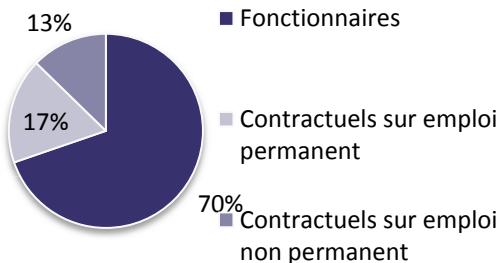
Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Intercommunalités de 20 à 49 agents sur emploi permanent

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

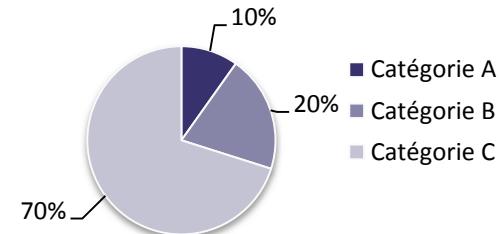
- ⇒ 41 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 43 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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%
Animation	12%	20%	13%
Hors filière	-	1%	0%
Total	100%	100%	100%

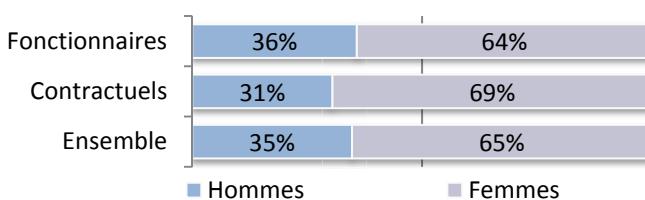
■ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



■ 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%

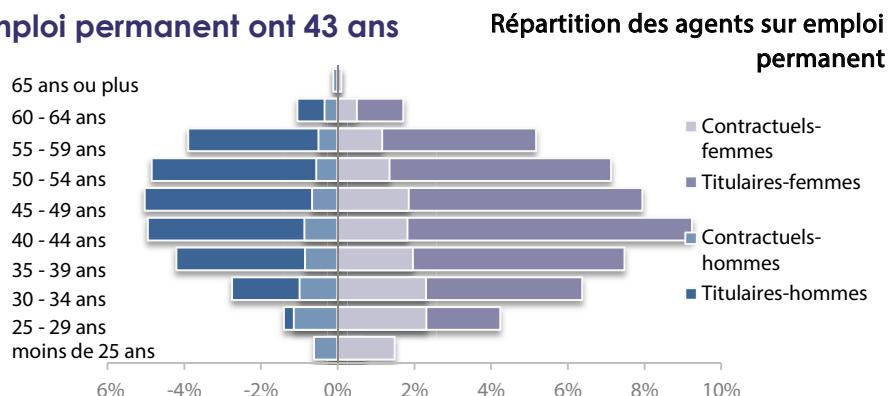
■ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

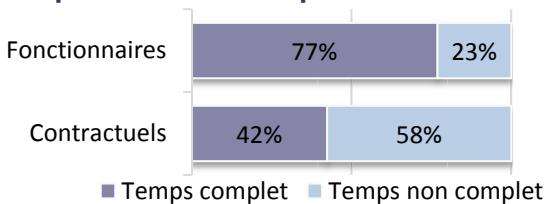
En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 43 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	44 ans
Contractuels sur emploi permanent	40 ans
Ensemble	43 ans

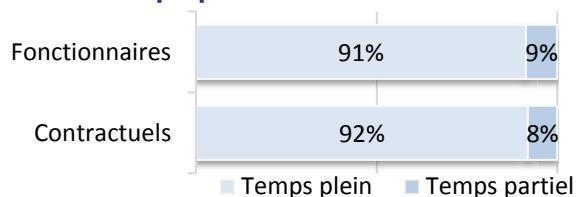


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

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

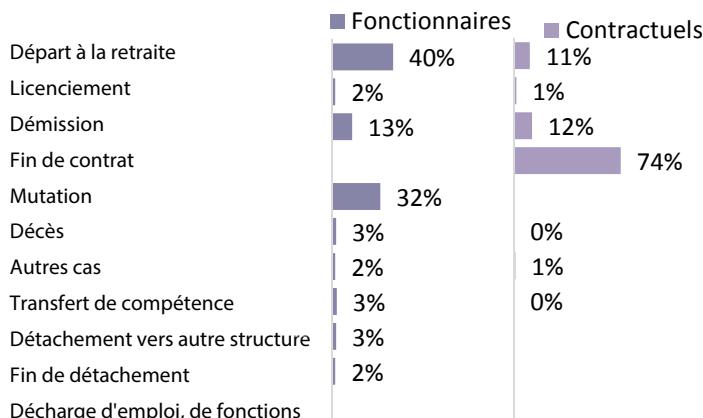
Mouvements

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%

Les départs* d'agents sur emplois permanents



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

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

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

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

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 %

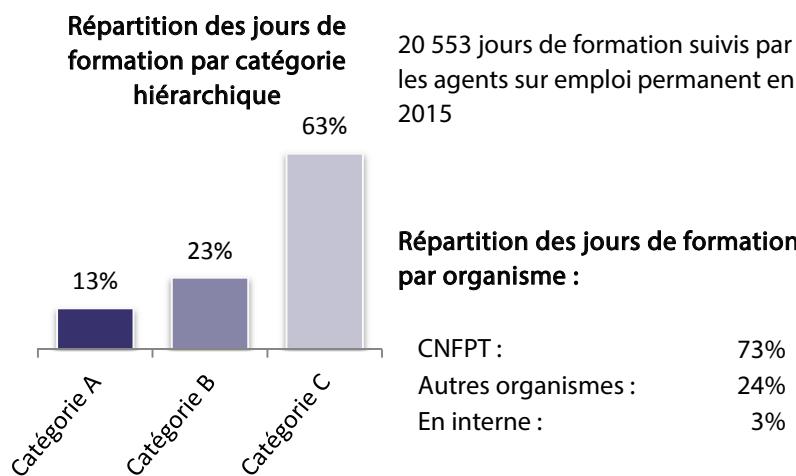
	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :
Budget de fonctionnement	2 127 932 854 €	6 011 110 €	Fonctionnaires : 15,3%
Masse salariale	421 147 070 €	1 189 681 €	Contractuels sur emploi permanent : 8,5%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 19,79 % des dépenses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

	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Primes et indemnités versées :	250 195 909 €	625 490 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	33 950 750 €	84 877 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	818 873 €	2 047 €

	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	Heures supplémentaires :	21 863 425 €	54 659 €

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 :

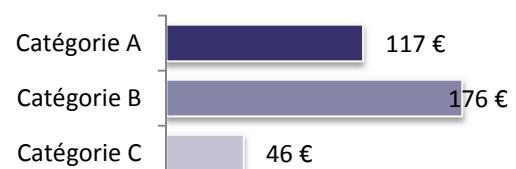
CNFPT :	53 %
Autres organismes :	37 %
Frais de déplacement :	10 %

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

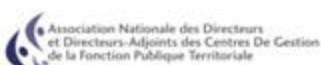
0 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes 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 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.

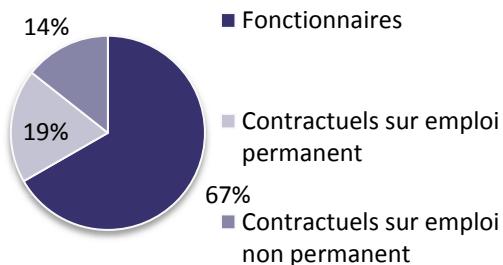
* EPCI à fiscalité propre : Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération, Communauté de communes.

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Intercommunalités de 50 à 349 agents sur emploi permanent

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 :	Effectif moyen	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

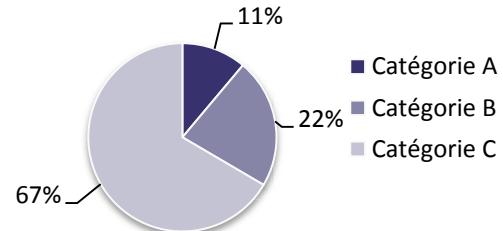
- ⇒ 25 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 48 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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%
Animation	8%	15%	9%
Hors filière	-	6%	1%
Total	100%	100%	100%

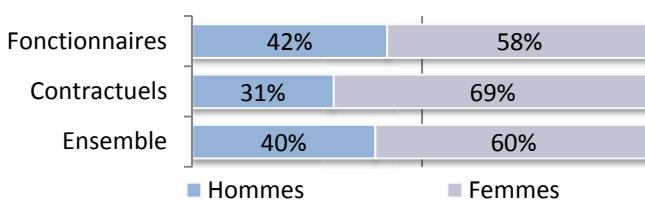
■ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



■ 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%

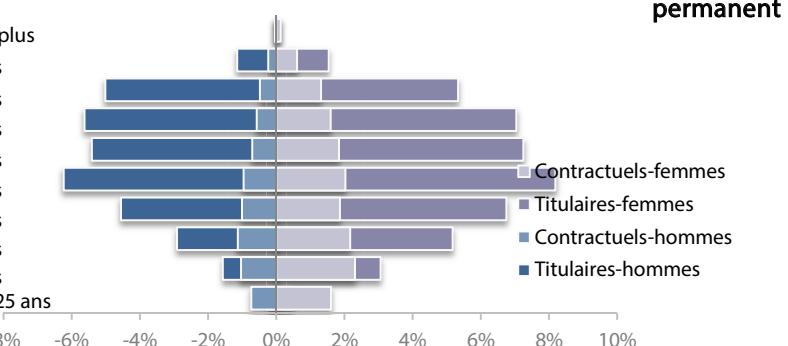
■ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

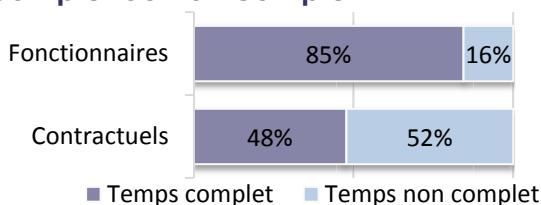
En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 44 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	45 ans
Contractuels sur emploi permanent	40 ans
Ensemble	44 ans

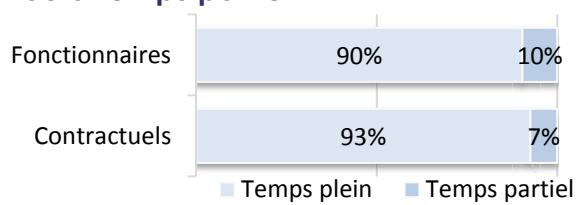


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

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 %

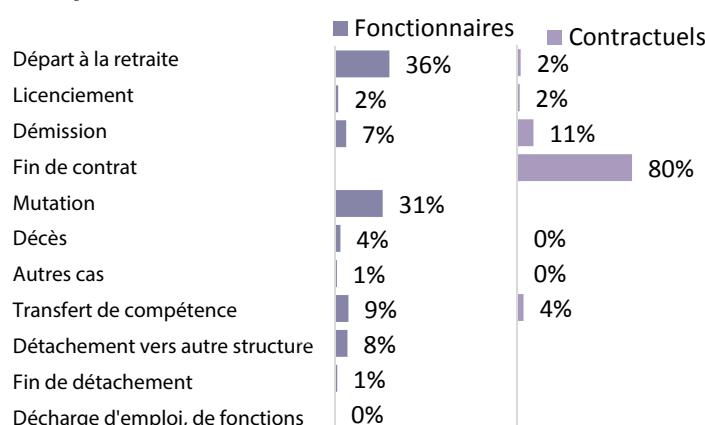


56,7% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

	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	%
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 %

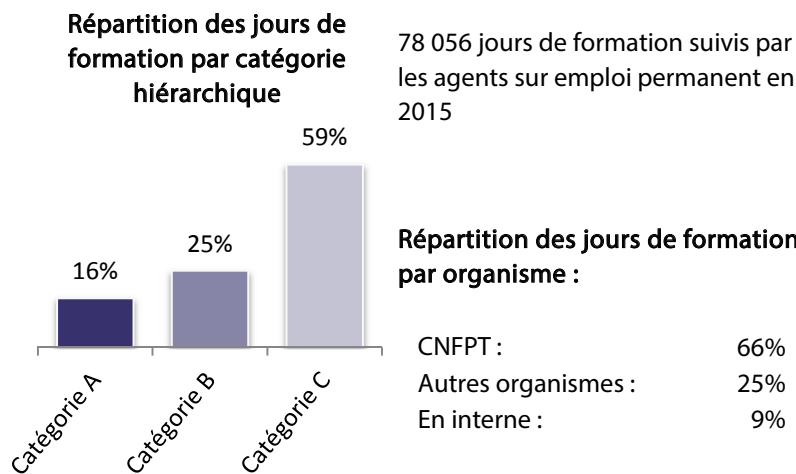
	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :
Budget de fonctionnement	6 357 932 459 €	19 502 860 €	Fonctionnaires : 15,6%
Masse salariale	1 455 166 055 €	4 463 700 €	Contractuels sur emploi permanent : 12,3%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 22,89 % des dépenses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

	Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	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 :	Rémunérations annuelles brutes :	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 :

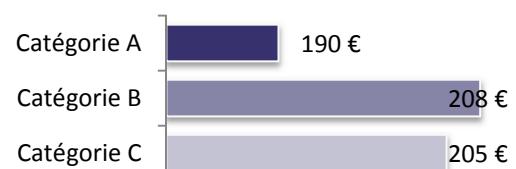
CNFPT :	60 %
Autres organismes :	31 %
Frais de déplacement :	10 %

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



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

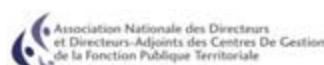
0,6 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes 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 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.

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Intercommunalités de 350 à 999 agents sur emploi permanent

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 :
- 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

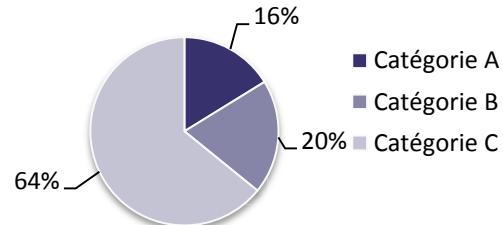
- ⇒ 30 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 29 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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%
Animation	3%	7%	4%
Hors filière	-	5%	1%
Total	100%	100%	100%

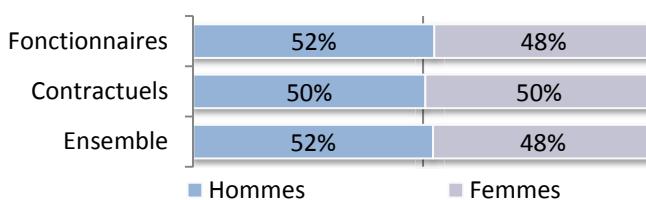
■ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



■ 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%

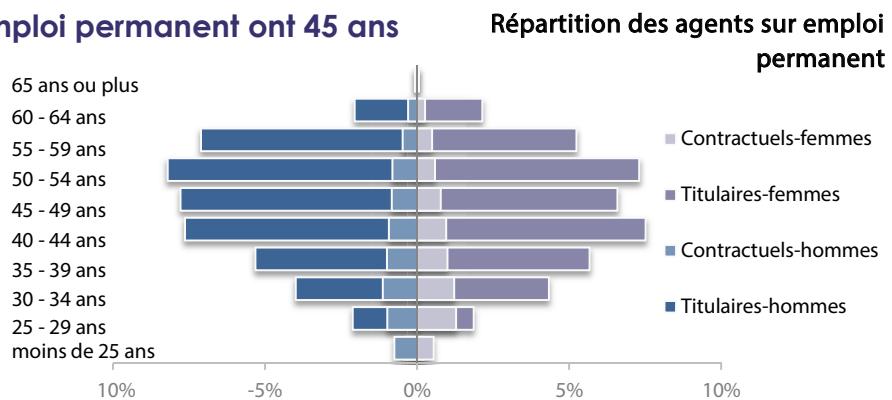
■ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

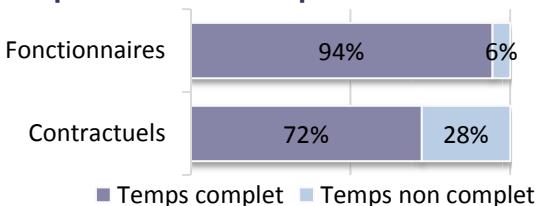
En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 45 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	46 ans
Contractuels sur emploi permanent	39 ans
Ensemble	45 ans

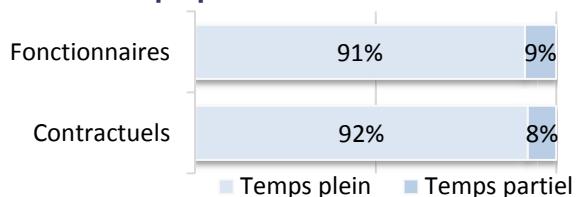


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

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 %

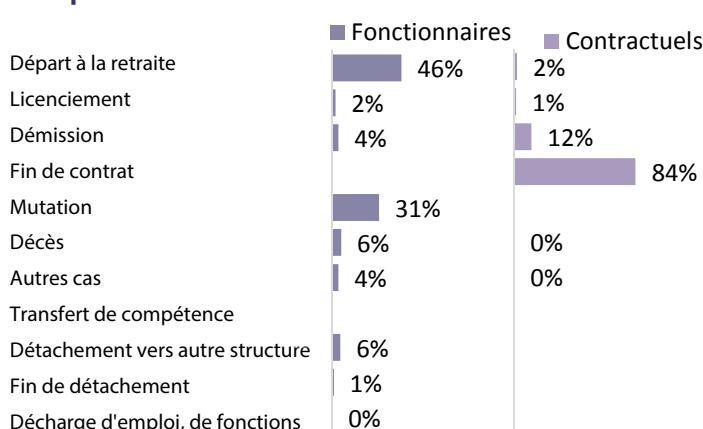
Variation des effectifs entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↗	5,0%
Taux de rotation	⟳	24,1%

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

	Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	109
	Concours	44
	Intégrations directes	77
	Mutations	216
	Détachements	15
	Transfert de compétence	882

	Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	1 480
	dont remplaçants	860

Les départs* d'agents sur emplois permanents



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

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

Budget et rémunérations

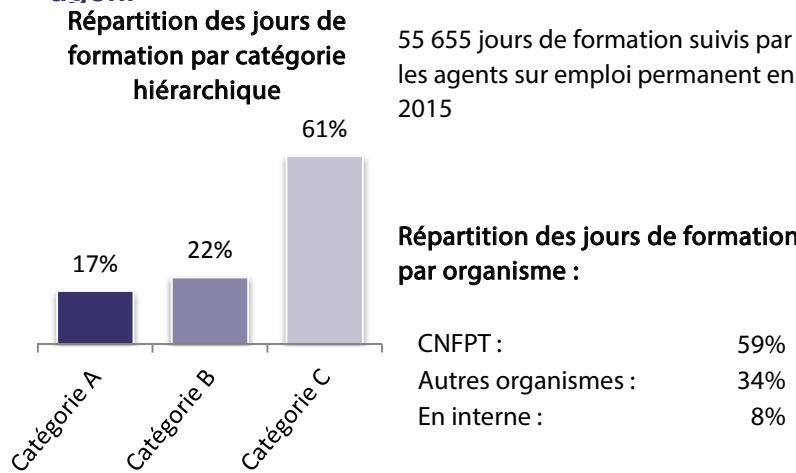
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 21,4 %

	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 des agents sur emploi permanent :	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 €
■ Rémunération - emploi non permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	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 :

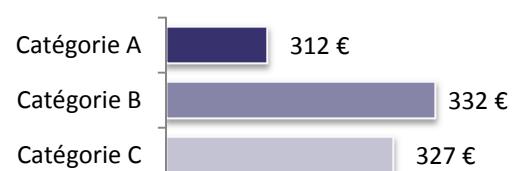
CNFPT :	52 %
Autres organismes :	42 %
Frais de déplacement :	7 %

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

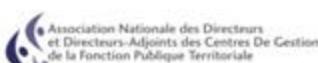
2,4 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes 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



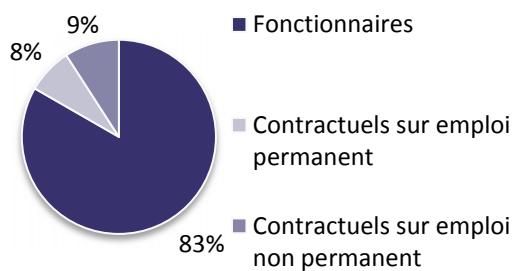
Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

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

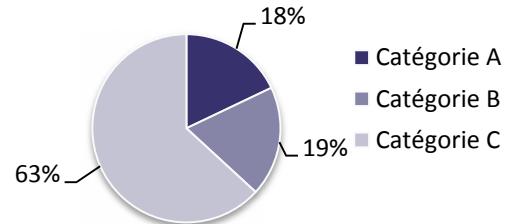
- ⇒ 16 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 20 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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%

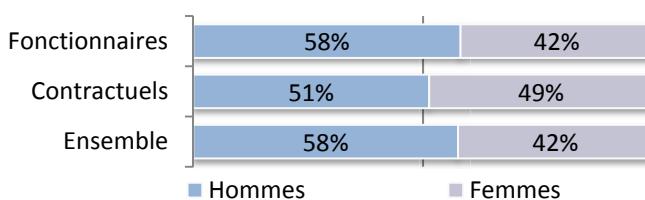
■ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



■ 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%

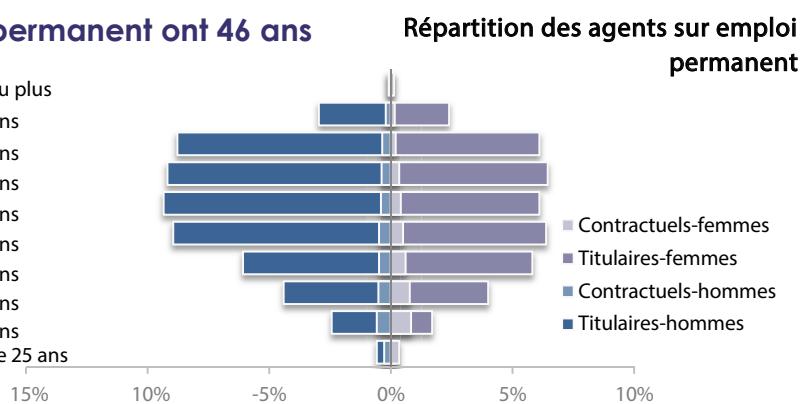
■ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

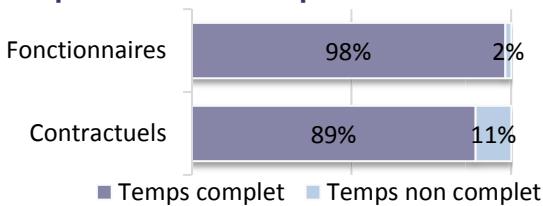
En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent		65 ans ou plus
Fonctionnaires	46 ans	60 - 64 ans
Contractuels sur emploi permanent	40 ans	55 - 59 ans
Ensemble	46 ans	50 - 54 ans
		45 - 49 ans
		40 - 44 ans
		35 - 39 ans
		30 - 34 ans
		25 - 29 ans
		moins de 25 ans

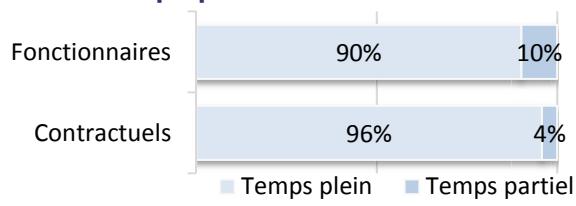


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



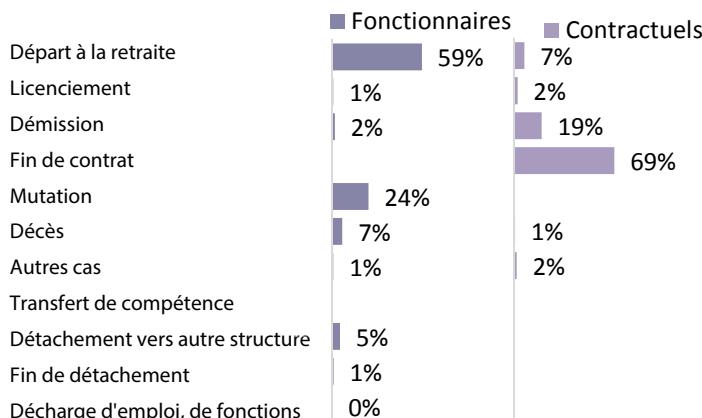
* Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

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%

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

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

	Nombre	%
Fonctionnaires		
Recrutements directs	180	12%
Concours	121	8%
Intégrations directes	6	0%
Mutations	255	17%
Détachements	37	2%
Transfert de compétence	911	60%
Contractuels		
Arrivées de contractuels	1 159	-
dont remplaçants	828	71%

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 %

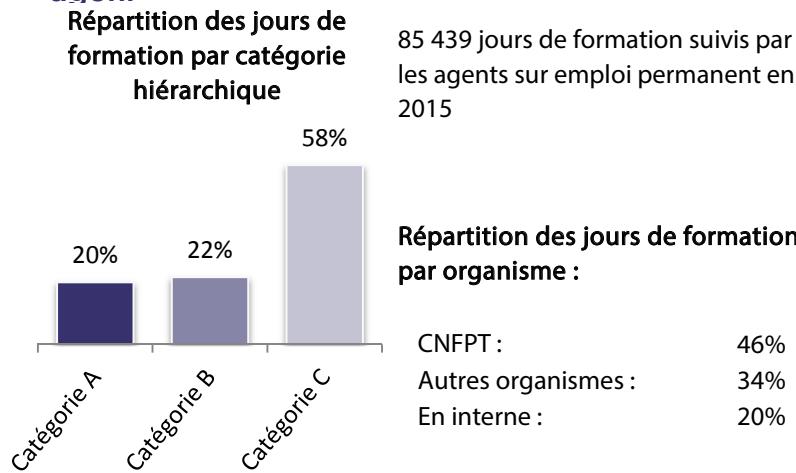
	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :
Budget de fonctionnement	5 079 246 161 €	390 711 243 €	Fonctionnaires : 23,6%
Masse salariale	1 300 783 514 €	100 060 270 €	Contractuels sur emploi permanent : 23,7%
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 25,61 % des dépenses de fonctionnement		Ensemble : 23,6%

	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Primes et indemnités versées :	851 271 685 €	65 482 437 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	191 119 214 €	14 701 478 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 633 868 €	125 682 €

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

Formation

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



- 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 :

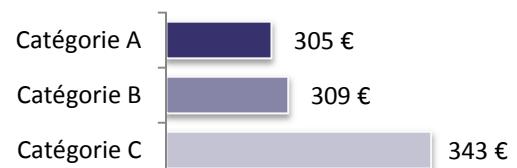
CNFPT :	56 %
Autres organismes :	40 %
Frais de déplacement :	4 %

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

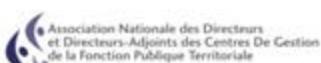
6 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes des Centres de Gestion (ANDCDG).

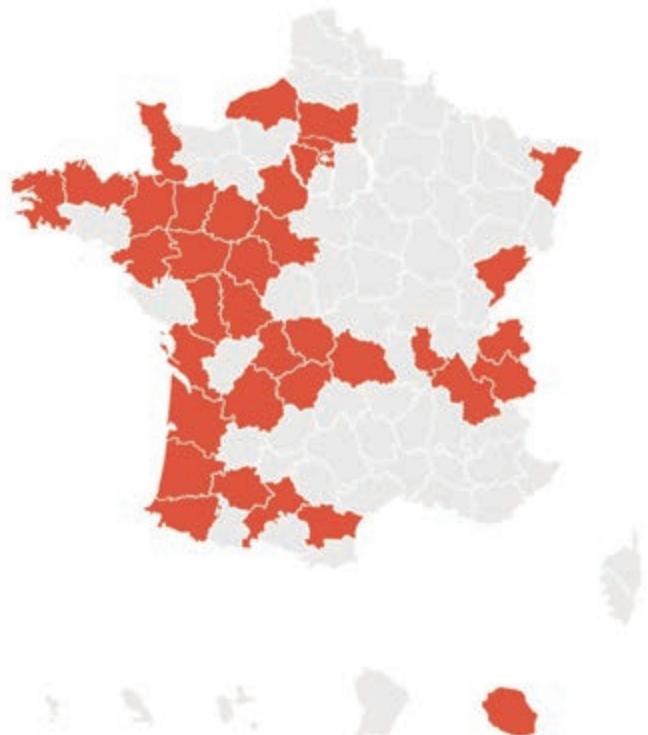
L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

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 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

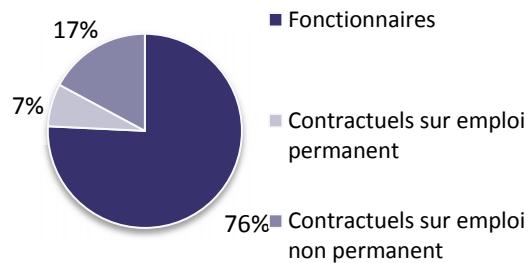


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

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 :	Des 3 principales filières :	
- 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

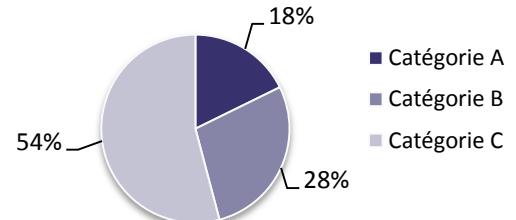
- Emploi non permanent**
- ⇒ 13 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
 - ⇒ 8 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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%

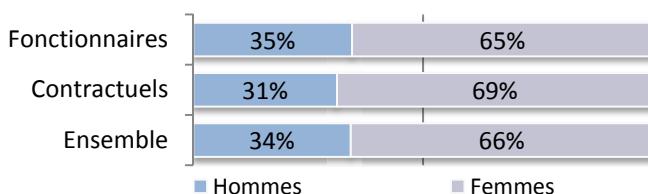
■ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



■ 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%

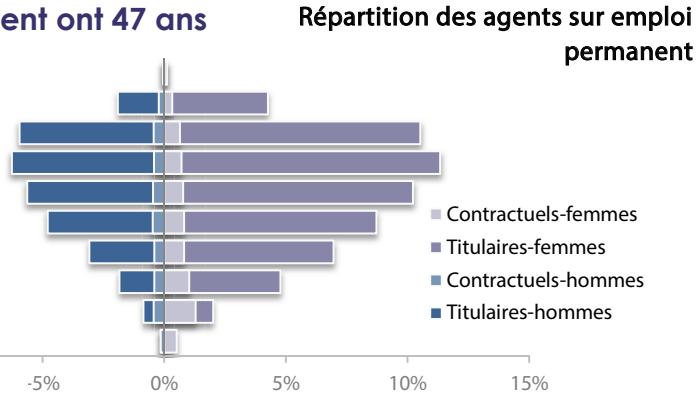
■ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

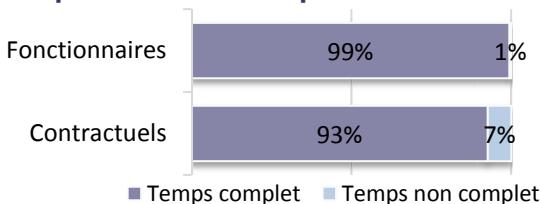
En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 47 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent		65 ans ou plus
Fonctionnaires		48 ans
Contractuels sur emploi permanent		41 ans
Ensemble		47 ans
		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

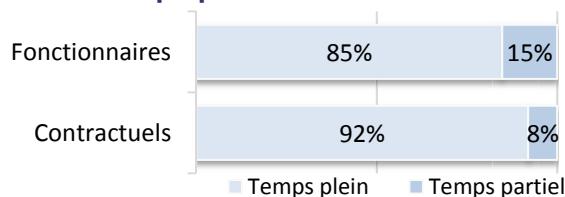


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

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

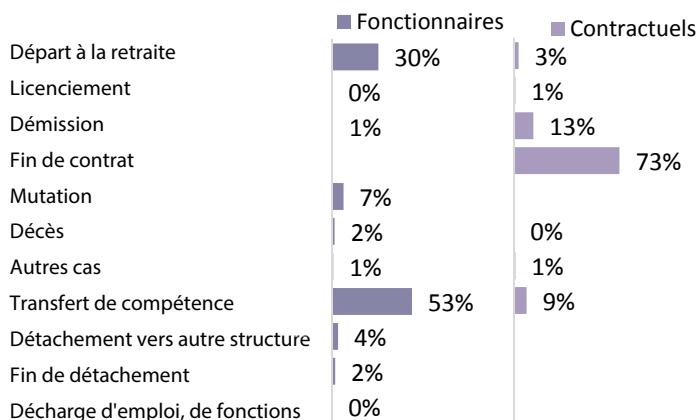
Mouvements

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



* variation 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

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

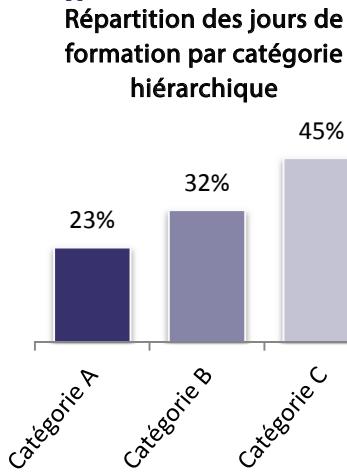
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 19,8 %

	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :
Budget de fonctionnement	24 935 711 416 €	639 377 216 €	Fonctionnaires : 20,0%
Masse salariale	4 887 279 767 €	125 314 866 €	Contractuels sur emploi permanent : 17,6%
Charges de personnel (chapitre 12)		Soit 19,6 % des dépenses de fonctionnement	
			Ensemble : 19,8%

	Montant global	Montant moyen
■ Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	3 763 284 390 €
	Primes et indemnités versées :	150 531 376 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	744 954 910 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	29 798 196 €
■ Rémunération - emploi non permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	7 686 884 €
	Heures supplémentaires :	307 475 €
		35 000 928 €
		1 432 037 €
	Montant global	Montant moyen
	431 434 280 €	11 062 417 €
	26 530 €	680 €

Formation

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



346 639 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	43%
Autres organismes :	33%
En interne :	24%

- 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 :

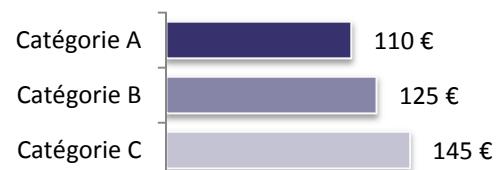
CNFPT :	61 %
Autres organismes :	34 %
Frais de déplacement :	5 %

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



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



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes des Centres de Gestion (ANDCDG).

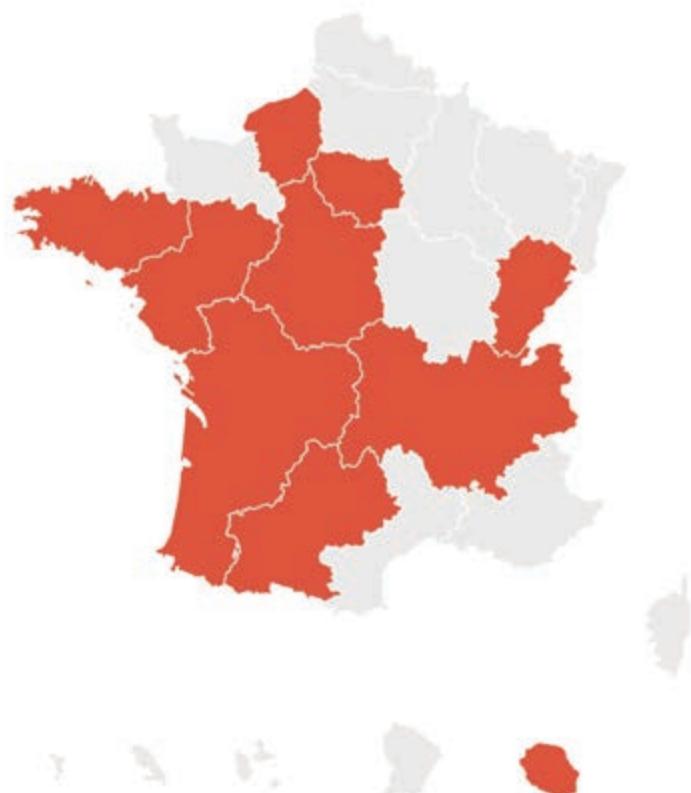
L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

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 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

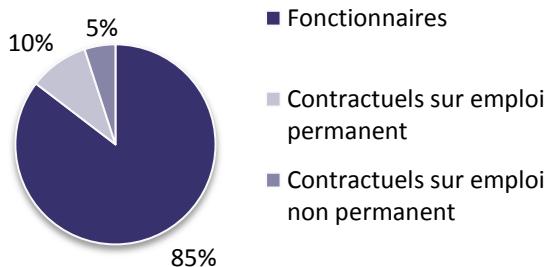


Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

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

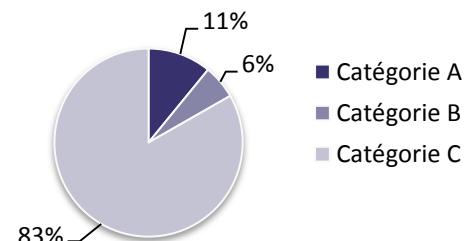
- Emploi non permanent**
- ⇒ 41 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
 - ⇒ 26 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

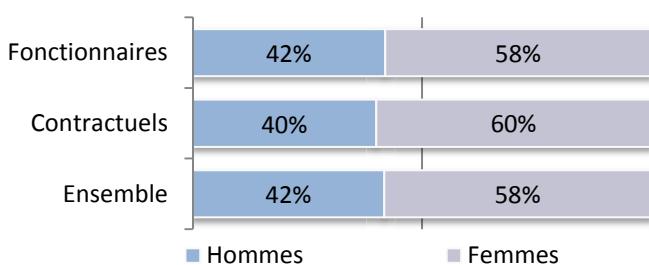
■ Répartition des agents par filière et par statut

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



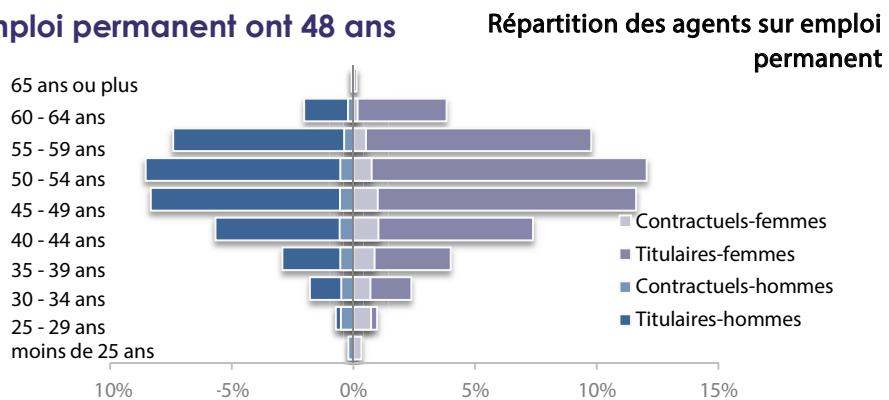
■ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

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

Pyramide des âges

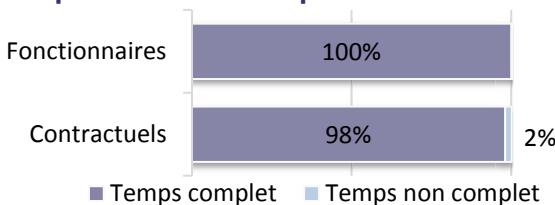
- En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 48 ans

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

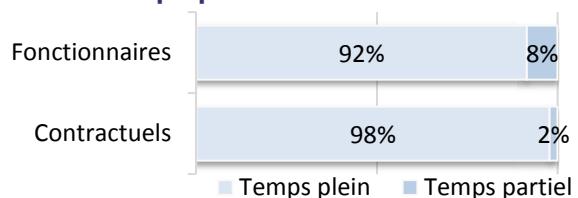


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

- 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

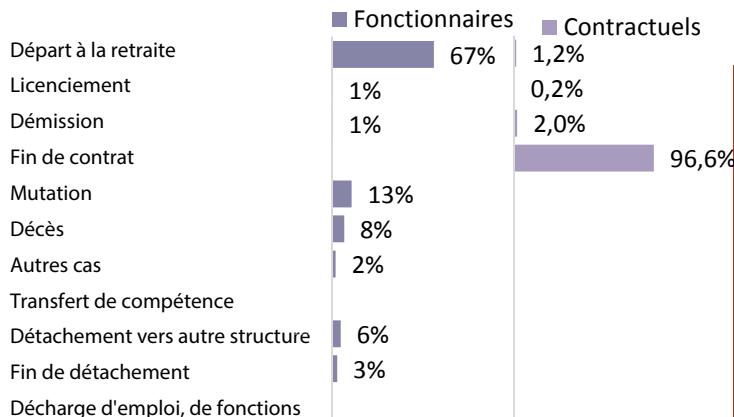
Mouvements

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



* 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%
Transfert de compétence	19	2%

Contractuels	Nombre	%
Arrivées de contractuels	3 152	-
dont remplaçants	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

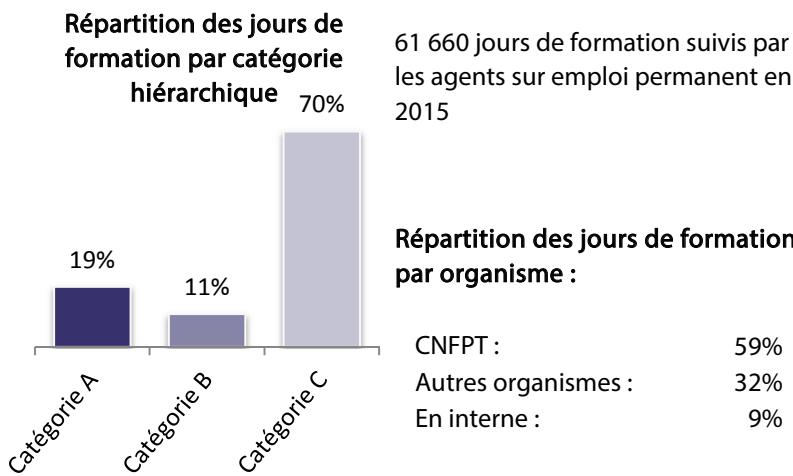
Budget et rémunérations

- 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%
Masses salariales	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		
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
	Primes et indemnités versées :	890 721 955 €	89 072 196 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	164 454 335 €	16 445 434 €
Rémunération - emploi non permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	Montant global	Montant moyen
		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 :

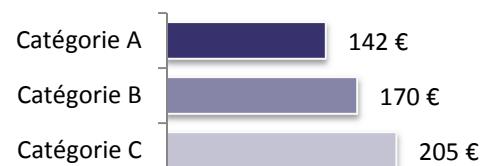
CNFPT :	62 %
Autres organismes :	32 %
Frais de déplacement :	6 %

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



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



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes 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.

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).

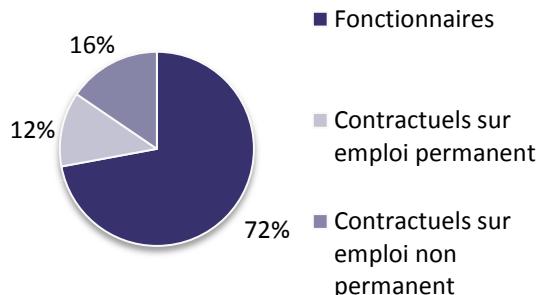
** 1 119 367 agents / 1 984 200 agents territoriaux au 31 décembre 2015 selon l'INSEE (SIASP 2015)

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

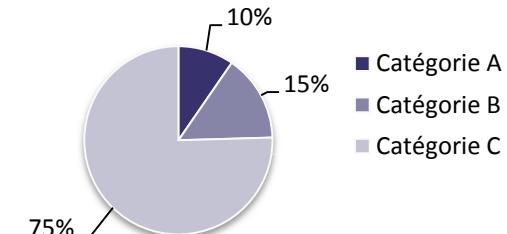
- Emploi non permanent**
- ⇒ 21 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
 - ⇒ 30 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

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%

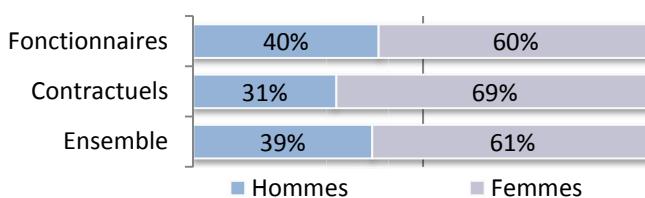
■ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



■ 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%

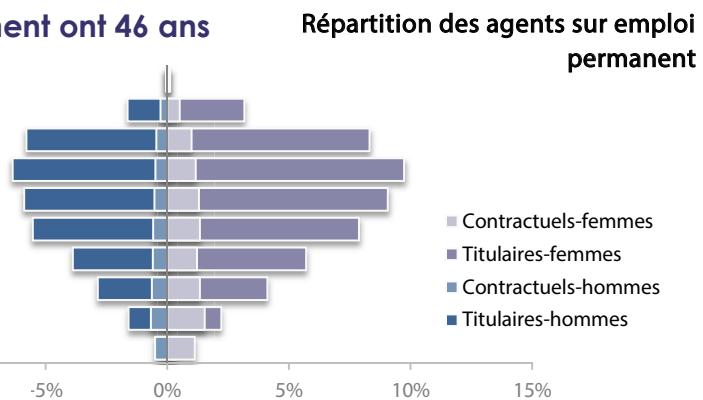
■ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges

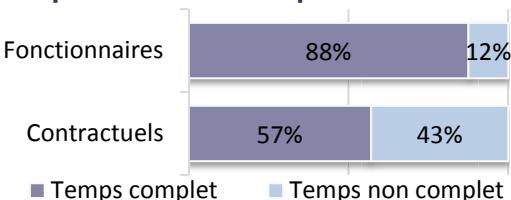
En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47 ans
Contractuels sur emploi permanent	41 ans
Ensemble	46 ans

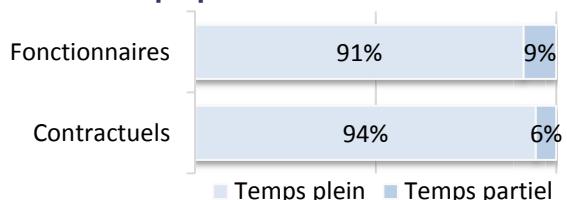


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

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

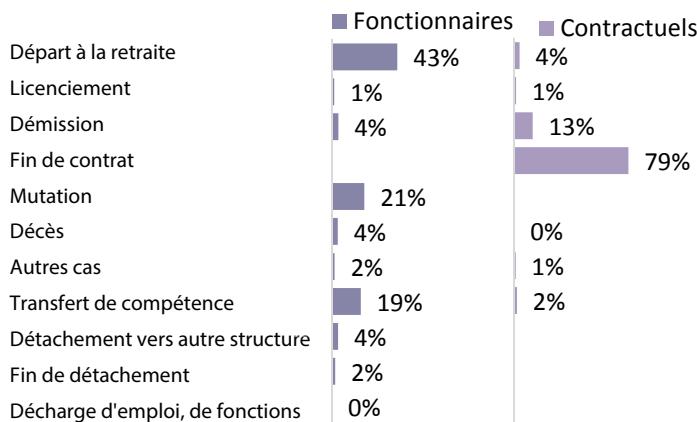
En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -0,5 %



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

	Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	32%
	Concours	10%
	Intégrations directes	7%
	Mutations	31%
	Détachements	6%
	Transfert de compétence	15%
Contractuels	Arrivées de contractuels	-
	dont remplaçants	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 %

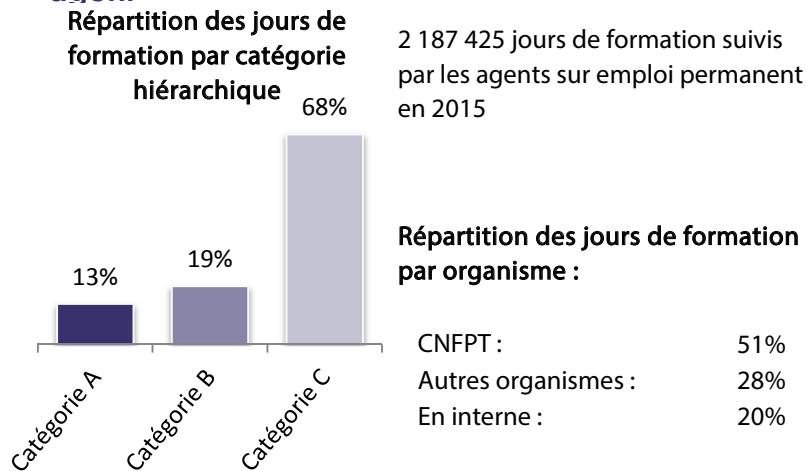
	Montant global	Montant moyen	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :
Budget de fonctionnement	115 639 284 316 €	4 326 198 €	Fonctionnaires : 17,30%
Masse salariale	38 322 593 342 €	1 433 692 €	Contractuels sur emploi permanent : 12,40%
Charges de personnel (chapitre 12)		Soit 33,14 % des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

	Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	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 :

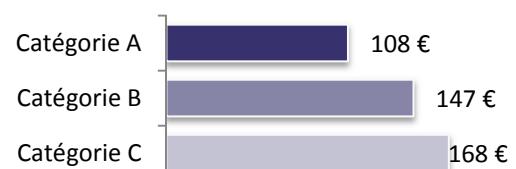
CNFPT :	63 %
Autres organismes :	32 %
Frais de déplacement :	5 %

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



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



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



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-Adjointes 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.

