



# SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2019

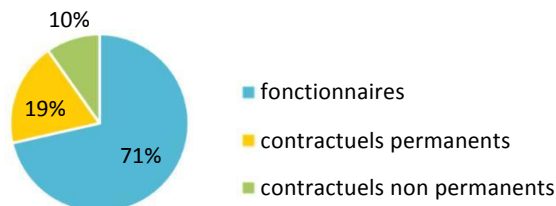
L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose qu'un rapport sur l'état de la collectivité ou de l'établissement (bilan social) doit être présenté au moins tous les deux ans au comité technique.

La présente synthèse reprend les principales données du rapport sur l'état des collectivités relevant du comité technique placé auprès du centre de gestion de Meurthe-et Moselle. Ces données sont extraites de l'application mise à disposition par le centre de gestion. 70 % des collectivités ont réalisé leur bilan social via cette application.

## Effectifs

### 2 611 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 1 865 fonctionnaires
- > 491 contractuels permanents
- > 255 contractuels non permanents



### 36 % des contractuels permanents en CDI

### 11 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

### Précisions emplois non permanents

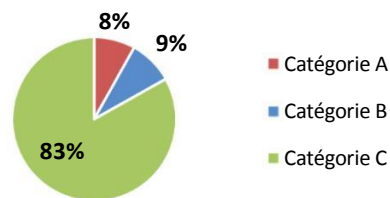
- ⇒ 33 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 50 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

## Caractéristiques des agents permanents

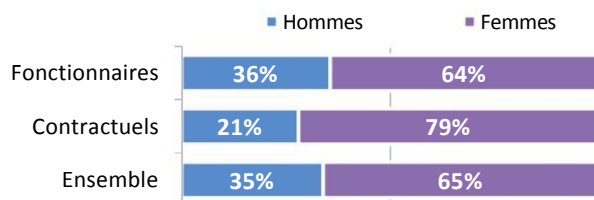
### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	26%	31%
Technique	51%	52%	51%
Culturelle	1%	0%	1%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	7%	7%	7%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	7%	14%	8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Répartition des agents par catégorie



### Répartition par genre et par statut

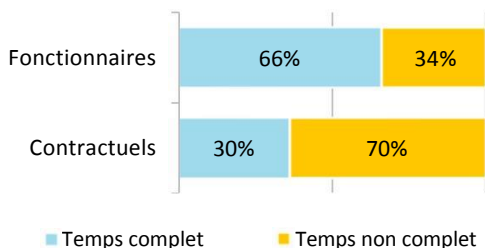


### Les principaux cadres d'emplois

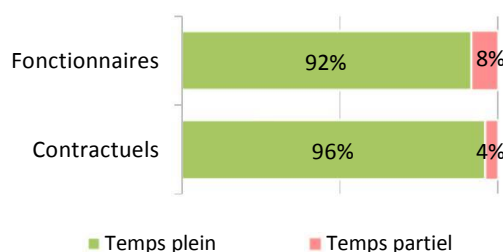
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	20%
Adjoints d'animation	7%
Rédacteurs	5%
Attachés	5%

## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



### Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	67%	100%
Animation	45%	87%
Médico-sociale	44%	55%

### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

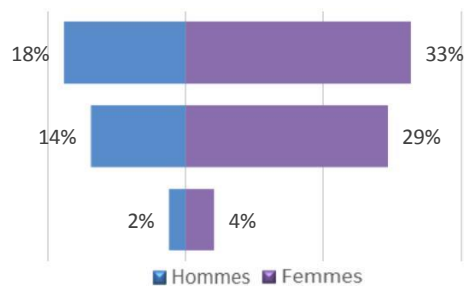
2% des hommes à temps partiel  
13% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,88	de 50 ans et +
Contractuels permanents	45,52	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,12</b>	
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	40,44	de - de 30 ans

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### 2 199,47 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 1 636,68 fonctionnaires
- > 357,98 contractuels permanents
- > 204,81 contractuels non permanents

4 003 035 heures travaillées rémunérées en 2019

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	168,72...
Catégorie B	182,96...
Catégorie C	1642,98...

## Positions particulières

- > 7 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > 17 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 7 agents détachés au sein de la collectivité
- > 11 agents détachés dans une autre structure
- > 8 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### En 2019, 351 arrivées d'agents permanents et 219 départs

9 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
---	------------------------------------

2 224 agents	2 356 agents
--------------	--------------

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019 : +5,9%

### Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	44%
Démission	17%
Départ à la retraite	16%
Mutation	10%
Transfert de compétence	4%

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	58%
Remplacements (contractuels)	28%
Intégration directe	6%
Voie de mutation	5%
Recrutement direct	2%

\*

## Évolution professionnelle

### 15 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 8 suivis d'une nomination

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

0,2 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,3 % des femmes

### 500 avancements d'échelon

### 111 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

5,0 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 6,5 % des femmes

### 16 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 0,8 % femmes et 0,5 % hommes  
dont 0,7 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### 5 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

### Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique etc.)	58%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	17%
Autres	17%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 45,46 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>871 718 597 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>396 312 647 €</b>	➔	<b>Soit 45,46 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	----------------------	------------------------------	----------------------	---	--

\* Montant global

### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

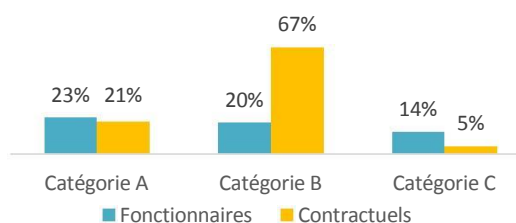
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	46 424 €	35 088 €	32 334 €	23 540 €	18 654 €	19 048 €
Technique	44 300 €	40 505 €	35 930 €	25 522 €	24 887 €	16 461 €
Culturelle			30 718 €		22 573 €	4 833 €
Sportive			30 991 €	29 622 €		22 928 €
Médico-sociale	35 016 €				23 515 €	13 461 €
Police					30 328 €	
Incendie						
Animation			26 840 €	24 248 €	21 284 €	31 508 €

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,74 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,83%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>15,29%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>15,74%</b>

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



- ⇒ 40082,8 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- ⇒ 24155,35 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

> **En 2019, 197 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)**

En 2019, 70 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

En moyenne, 22,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,74%	1,27%	3,22%	1,41%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,17%	1,62%	5,22%	1,41%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,42%	1,92%	5,48%	1,52%

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

- ➔ Les agents ont bénéficié de 922 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ 84 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 29,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

62 accidents du travail déclarés au total en 2019

- > 2,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 49 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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.

**52 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 10 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 94 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 753 942 € de dépenses en matière de handicap

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
55 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
6 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**  
690 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 48 945 €  
Coût par jour de formation : 71 €

➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

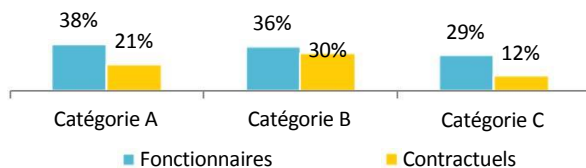
Total des dépenses : 67 657 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

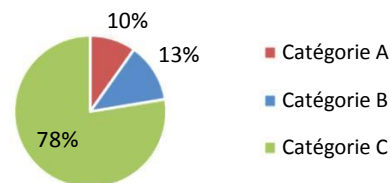
En 2019, 27,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



2 599 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



642 502 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

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

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	69%
Autres organismes	30%
Interne à la collectivité	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	304 880 €	208 255 €
Montant moyen par bénéficiaire	418 €	191 €

## Relations sociales

Jours de grève

248 jours de grève recensés en 2019

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2019

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2018

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %