

FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



Les communes entre 1 000 et 1 999 habitants

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

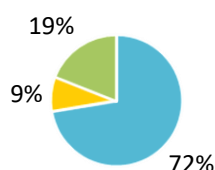
TAUX DE RETOUR **66%**

Les communes entre 1 000 et 1 999 habitants représentent 4,6% des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2019 et emploient 1,7% des effectifs. 40 communes ont transmis leur Bilan Social sur les 61 recensées.

815 agents recensés dans ces collectivités dont 590 fonctionnaires, 70 contractuels et 155 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

72% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	4	41	15
Contractuels permanents	0	39	2
Contractuels non permanents	0	30	4



24 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 11 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

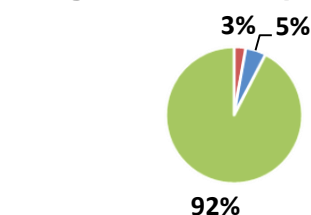
⇒ 83 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22,0%	11,4%	20,8%	3
Technique	55,3%	60,0%	55,7%	9
Culturelle	2,0%	1,4%	2,0%	0
Sportive	0,5%		0,5%	0
Médico-sociale	11,0%	5,8%	10,5%	2
Police	1,2%		1,1%	0
Incendie				0
Animation	8,0%	21,4%	9,4%	2
Total	100%	100%	100%	17

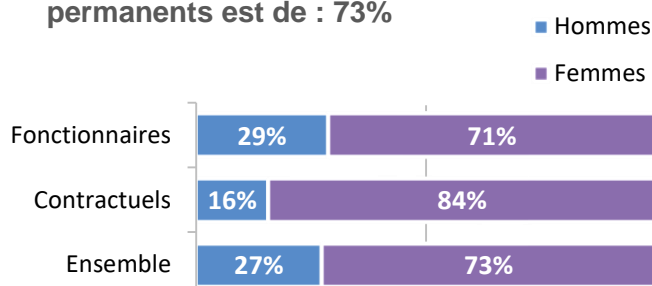
Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 73%

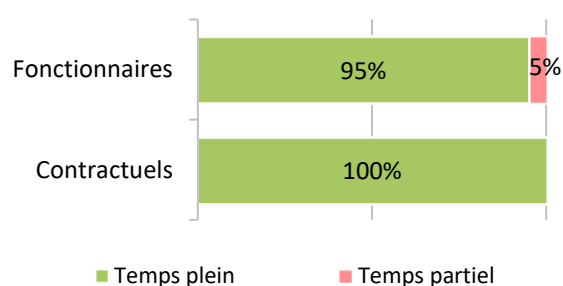
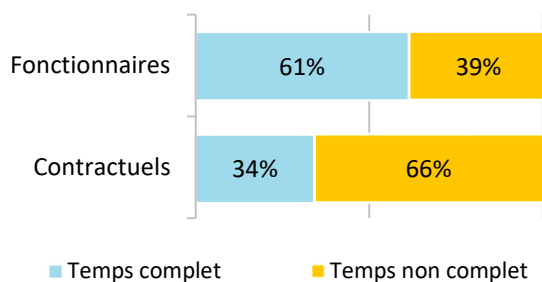


Les principaux cadres d'emplois des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	53%
Adjoints administratifs	16%
ATSEM	10%
Adjoints d'animation	8%
Agents de maîtrise	3%

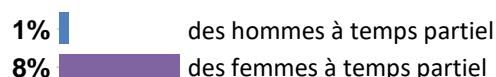
Temps de travail des agents permanents

- 61% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 34% des contractuels
- 5% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre aucun contractuel



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	57%	67%
Médico-sociale	54%	50%
Culturelle	50%	100%

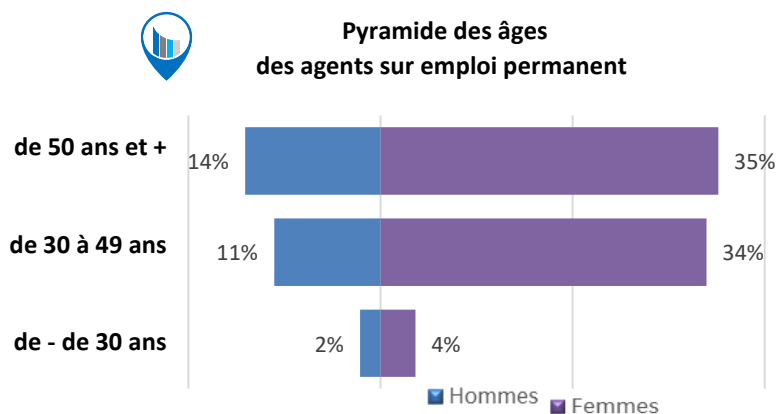


Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,64
Contractuels permanents	42,14
Ensemble des permanents	47,95

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	38,24



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

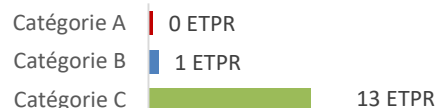
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 17 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 13 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 3 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 31 258 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Mouvements

- En 2019, 37 arrivées d'agents permanents et 27 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
--	---------------------------------

16 agents

17 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	0,2%
Contractuels	↗	14,8%
Ensemble	↗	1,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	44%
Fin de contrats remplaçants	19%
Mutation	15%
Mise en disponibilité	7%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Intégration directe	38%
Remplacements (contractuels)	24%
Voie de mutation	16%
Arrivées de contractuels	14%
Recrutement direct	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Évolution professionnelle

- Part des agents nommés suite à un concours ou à un examen professionnel

0,6 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,2 % des femmes

Aucun homme nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

- 24,2 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2019)

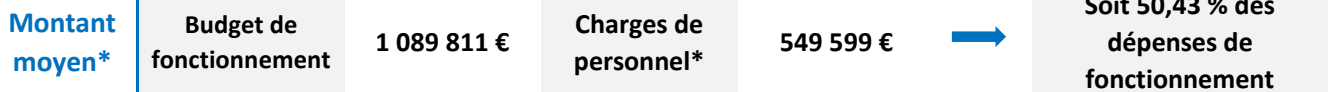
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 50,43 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

62,5 % des communes entre 1 000 et 1 999 habitants déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	40 275 €	s	32 387 €		23 234 €	nd
Technique			s		21 735 €	20 778 €
Culturelle			s		20 903 €	s
Sportive			29 400 €	s		
Médico-sociale	s			s	21 776 €	25 965 €
Police					28 139 €	
Incendie						
Animation			25 765 €	nd	19 906 €	16 416 €
Toutes filières	39 294 €	s	30 917 €	15 415 €	21 949 €	24 449 €

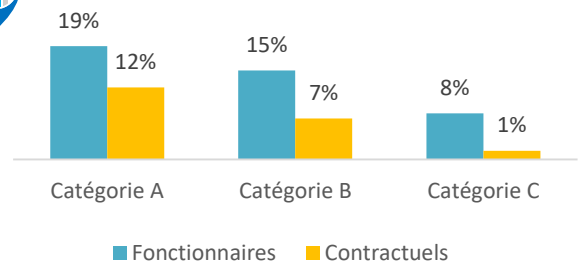
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR **nd : non disponible

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 8,28 %

*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

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

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	8,88%
Contractuels sur emplois permanents	2,45%
Ensemble	8,28%



⇒ 83% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 345 heures en moyenne

- 8% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 45% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 22,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 3,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,67%	1,01%	3,39%	0,65%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,06%	1,01%	5,53%	0,65%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,41%	1,01%	5,84%	0,66%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 38,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

3 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 4,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 34 jours d'absence consécutifs par accident du travail

*nombre moyen

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

1,2 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 100 % sont fonctionnaires*

⇒ 100 % sont en catégorie C*

⇒ 1 885 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

En moyenne, moins de un assistant de prévention désigné par collectivité

FORMATION

0,6 jour de formation en moyenne lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 22 €

Coût par jour de formation : 36 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

30% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

17,5 % des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

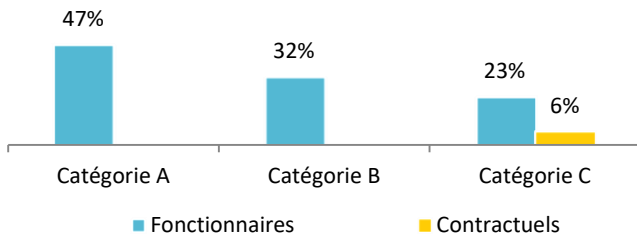
2,5 % des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

15 % des collectivités disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

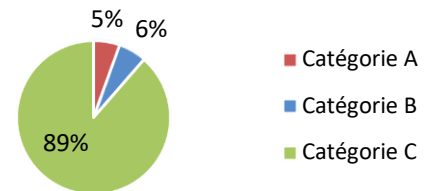
Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- En 2019, 22,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- En moyenne, 11 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 4 187 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	83 %
Autres organismes	13 %
Frais de déplacement	3 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	84%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance
- L'action sociale des collectivités

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	7 174 €	10 373 €
Montant moyen par bénéficiaire	141 €	64 €

18% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

30% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

3% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

35% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

5,2 jours de grève recensés en moyenne par collectivité en 2019
28% des collectivités concernées par des jours de grève

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 »

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

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

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

Réalisation

Cette fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du Bilan Social.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : juin 2021

Version 12