

FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



Les communes entre 10 000 et 19 999 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.

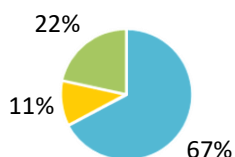
TAUX DE RETOUR

80%

Les communes entre 10 000 et 19 999 habitants représentent 0,7% des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2019 et emploient 4,5% des effectifs. 8 communes ont transmis leur Bilan Social sur les 10 recensées. 2 123 agents recensés dans ces collectivités dont 1 429 fonctionnaires, 236 contractuels et 458 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

67% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires	122	290	179
■ Contractuels permanents	1	79	30
■ Contractuels non permanents	16	134	57

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	122	290	179
Contractuels permanents	1	79	30
Contractuels non permanents	16	134	57



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

30 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

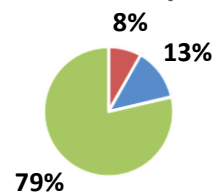
- ⇒ 1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 89 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	24%	12%	22,0%	46
Technique	47%	30%	44,6%	93
Culturelle	5%	7%	5,0%	11
Sportive	1%	2%	1,5%	3
Médico-sociale	13%	3%	12,0%	25
Police	3%		2,6%	5
Incendie				0
Animation	7%	46%	12,3%	26
Total	100%	100%	100%	209

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique

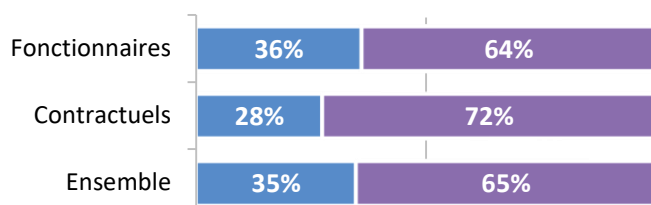


■ Catégorie A	
■ Catégorie B	
■ Catégorie C	



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 65%

■ Hommes
■ Femmes

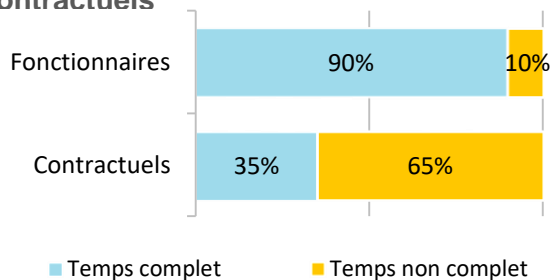


Les principaux cadres d'emplois des agents

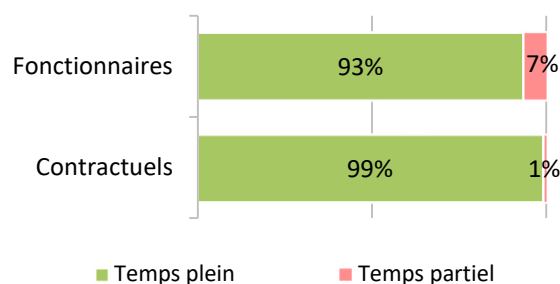
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoins techniques	34%
Adjoins administratifs	14%
Adjoins d'animation	11%
Agents de maîtrise	7%
ATSEM	5%

Temps de travail des agents permanents

90% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 35% des contractuels



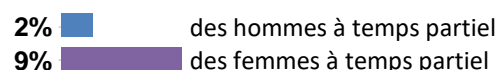
7% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre 1% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	41%	94%
Technique	12%	41%
Médico-sociale	12%	13%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

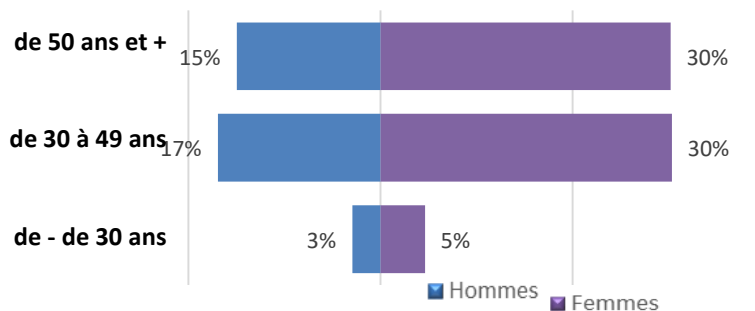
En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,48
Contractuels permanents	37,73
Ensemble des permanents	46,96

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	34,05



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

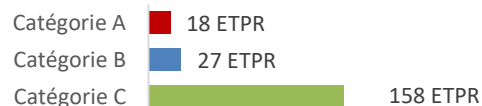
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 251 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 176 fonctionnaires
- > 26 contractuels permanents
- > 49 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



456 986 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Mouvements

- En 2019, 34 arrivées d'agents permanents et 22 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
197 agents	208 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	0,3%
Contractuels	↗	57,3%
Ensemble	↗	5,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	39%
Départ à la retraite	22%
Mutation	13%
Démission	11%
Autres cas	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	47%
Remplacements (contractuels)	29%
Voie de mutation	9%
Intégration directe	8%
Réintégration et retour	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

Aucun homme nommé suite à la réussite à un concours contre 0,5 % des femmes

1,6 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 1,1 % des femmes

- 41 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 dont 3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	82%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	9%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	9%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 61,28 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

62,5 % des collectivités 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	44 632 €	18 946 €	30 397 €	20 702 €	24 420 €	19 632 €
Technique	45 807 €	33 690 €	33 287 €	26 782 €	24 045 €	nd
Culturelle	35 359 €		27 486 €	nd	22 599 €	16 850 €
Sportive	s		32 101 €	s		21 765 €
Médico-sociale	31 967 €	20 271 €	s	s	23 938 €	16 922 €
Police			39 256 €		30 740 €	
Incendie						
Animation			27 570 €		20 740 €	27 888 €
Toutes filières	39 512 €	22 117 €	30 248 €	15 143 €	24 110 €	19 045 €

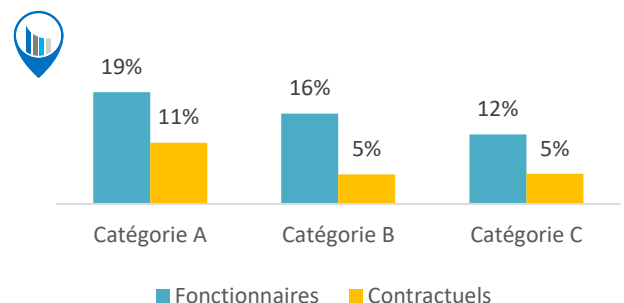
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ** nd : non disponible

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 12,81 %

*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,54%
Contractuels sur emplois permanents	5,92%
Ensemble	12,81%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 7 222 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 13% 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, 31,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



- > En moyenne, 12,7 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)	5,81%	3,32%	5,45%	1,19%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,68%	3,48%	7,94%	1,19%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,33%	3,93%	8,56%	1,46%

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

- > 63,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 23 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 8,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 54 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.

16 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 0,8 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 26 844 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION

En moyenne, 2 assistants de prévention désignés par collectivité

En moyenne, un conseiller de prévention

- FORMATION

46 jours de formation en moyenne liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 3 315 €

Coût par jour de formation : 72 €

- DOCUMENT DE PRÉVENTION

100% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

87,5 % des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

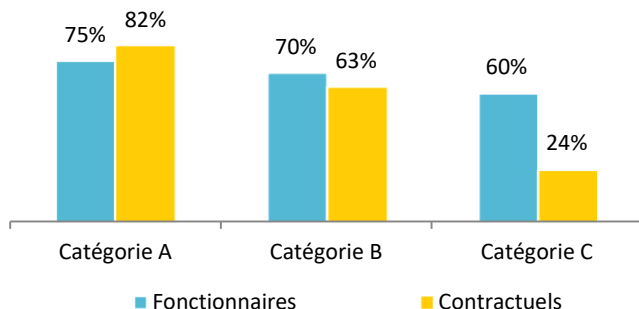
50 % des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

62,5 % des collectivités disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

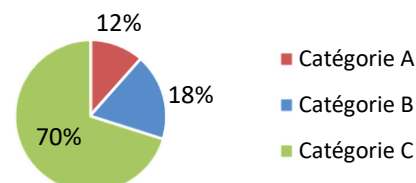
- En 2019, 58,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- En moyenne, 557 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 84 739 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Autres organismes	34 %
Frais de déplacement	2 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,7 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	64%
Autres organismes	32%
Interne à la collectivité	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	20 378 €	52 080 €
Montant moyen par bénéficiaire	141 €	199 €

- L'action sociale des collectivités

75% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

50% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

50% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

75% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

127,1 jours de grève recensés en moyenne par collectivité en 2019
100% des collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

4,3 réunions en moyenne en 2019
3,5 réunions du CHSCT en moyenne 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 »

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