

FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



Les communes entre 2 000 et 3 499 habitants

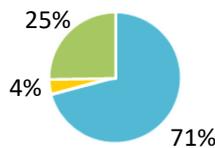
Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application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

TAUX DE RETOUR **63%**

Les communes entre 2 000 et 3 499 habitants représentent 3% des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2019 et emploient 2% des effectifs. 27 communes ont transmis leur Bilan Social sur les 43 recensées. 1 120 agents recensés dans ces collectivités dont 794 fonctionnaires, 43 contractuels et 283 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires	Minimum	Maximum	Effectif moyen
■ Contractuels permanents	0	13	2
■ Contractuels non permanents	0	39	10

Minimum	Maximum	Effectif moyen
5	173	29
0	13	2
0	39	10



26 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

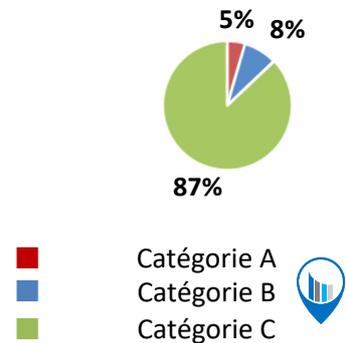
- ⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 87 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

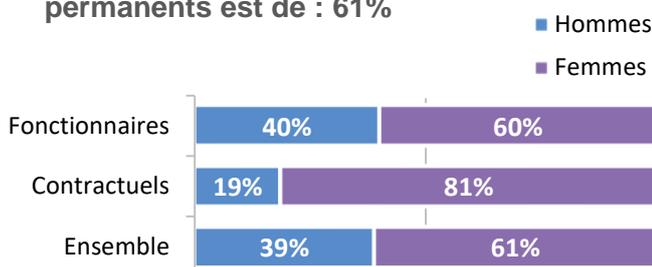
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	21%	19%	21%	7
Technique	53%	49%	53%	16
Culturelle	3%		3%	1
Sportive	1%	2%	1%	0
Médico-sociale	13%	14%	13%	4
Police	3%		3%	1
Incendie				0
Animation	6%	16%	6%	2
Total	100%	100%	100%	31

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



■	Catégorie A
■	Catégorie B
■	Catégorie C

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%

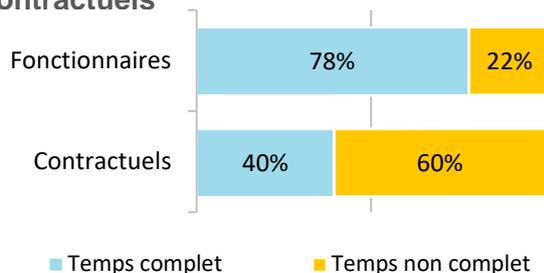


Les principaux cadres d'emplois des agents

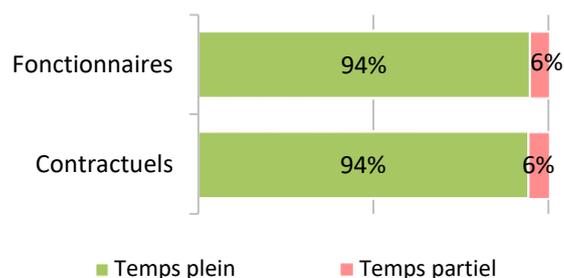
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	43%
Adjointes administratifs	14%
ATSEM	9%
Agents de maîtrise	7%
Adjointes d'animation	6%

Temps de travail des agents permanents

78% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 40% des contractuels



6% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel comme 6% des contractuels



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	54%	71%
Médico-sociale	33%	83%
Culturelle	30%	

3% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 49 ans

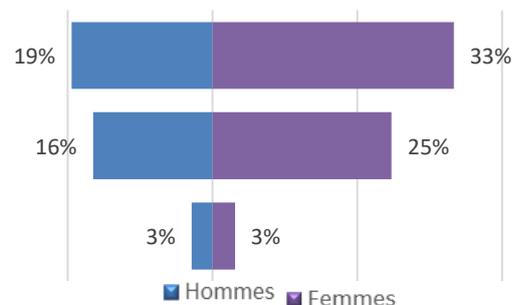
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,19
Contractuels permanents	40,41
Ensemble des permanents	48,74

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	37,69

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

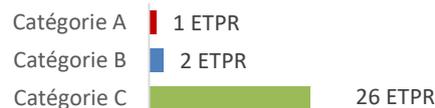
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 36 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 27 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



66 061 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Mouvements

- En 2019, 2 arrivées d'agent permanent et 3 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
32 agents	31 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-3,9%
Contractuels	↗	7,5%
Ensemble	↘	-3,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	34%
Mutation	20%
Fin de contrats remplaçants	19%
Mise en disponibilité	11%
Décès	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	32%
Voie de mutation	24%
Arrivées de contractuels	22%
Intégration directe	10%
Recrutement direct	7%

* 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
- Part des agents ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

0,3 % des hommes nommé suite à la réussite à un concours contre aucune femme

5,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 4,8 % des femmes

3,7 % de femmes et 4,0 % d'hommes

3,8 % de catégorie C

- 30,1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

Sanctions disciplinaires

- 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

- 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)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	25%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 42,83 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

55,5 % des collectivités déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

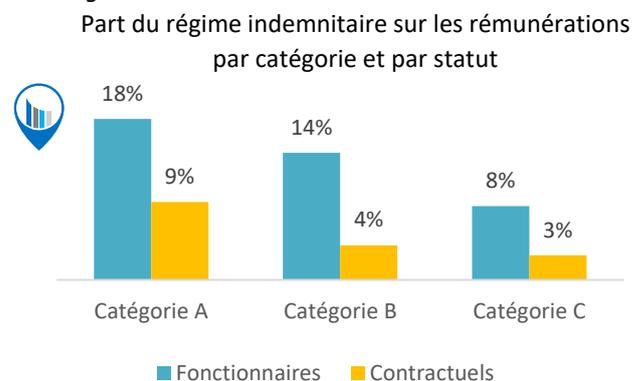
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	41 011 €	s	32 244 €	s	25 062 €	16 038 €
Technique	48 006 €		32 065 €	s	23 071 €	14 357 €
Culturelle			26 471 €		23 040 €	s
Sportive			29 676 €		24 062 €	s
Médico-sociale	31 238 €	s	s		24 376 €	16 063 €
Police			38 180 €		29 990 €	
Incendie						
Animation			30 086 €	s	22 889 €	21 673 €
Toutes filières	40 541 €	s	31 752 €	s	23 746 €	17 252 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 9,38 %

*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,76%
Contractuels sur emplois permanents	3,08%
Ensemble	9,38%



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 645 heures en moyenne

- 4% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 30% 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, 30,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 3,5 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)	5,46%	0,96%	5,23%	0,72%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,40%	0,96%	8,02%	0,72%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,61%	1,01%	8,22%	0,72%

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

> 41,3 % 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

- > 5,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 37 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.

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



- ⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*
- ⇒ 641 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

En moyenne, un assistant de prévention désigné par collectivité

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 384 €
Coût par jour de formation : 167 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

22% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

40,7 % des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

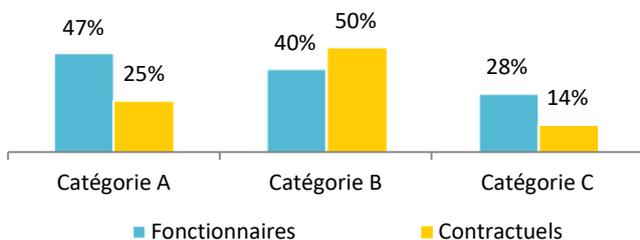
11,1 % des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

18,5 % des collectivités disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

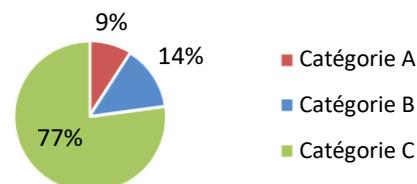
Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- En 2019, 29,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- En moyenne, 39 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



- 9 455 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	84 %
Autres organismes	12 %
Frais de déplacement	3 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	83%
Autres organismes	16%
Interne à la collectivité	1%

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	91 244 €	136 771 €
Montant moyen par bénéficiaire	426 €	345 €

22% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

26% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

26% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

30% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

10,4 jours de grève recensés en moyenne par collectivité en 2019

63% 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