



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Les communes de 500 à 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.

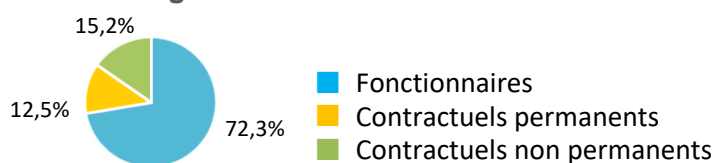
TAUX DE RETOUR **71%**

Les communes de 500 à 999 habitants représentent 7% des collectivités et établissements publics territoriaux de la région Occitanie et emploient 1,9% des effectifs. 459 communes ont transmis leur Bilan Social sur les 651 recensées. Cette synthèse repose sur 453 structures.

3 753 agents recensés dans ces collectivités dont 2 714 fonctionnaires, 467 contractuels et 572 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

72% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	42	6
Contractuels permanents	0	14	1
Contractuels non permanents	0	51	1



27 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 31 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

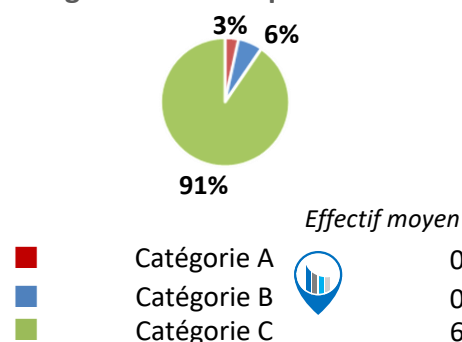
⇒ 52 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

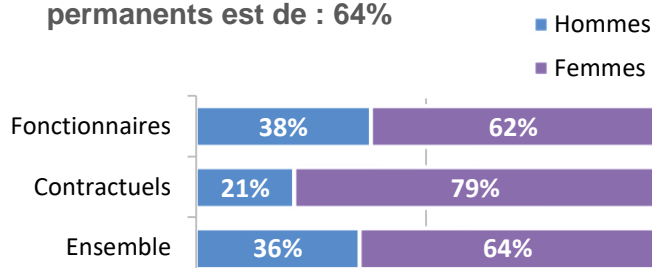
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	29%	24%	28%	2
Technique	60%	59%	60%	4
Culturelle	1%	2%	1%	0
Sportive	0%	1%	0%	0
Médico-sociale	7%	6%	7%	0
Police	0%	0%	0%	0
Incendie				0
Animation	4%	8%	4%	0
Total	100%	100%	100%	7

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 64%

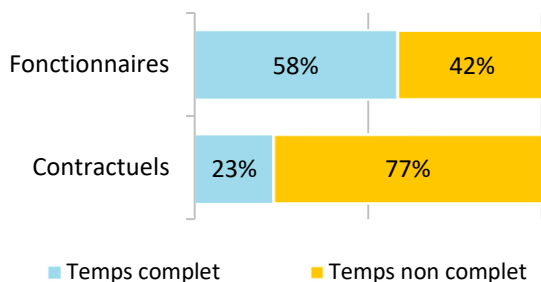


Les principaux cadres d'emplois des agents

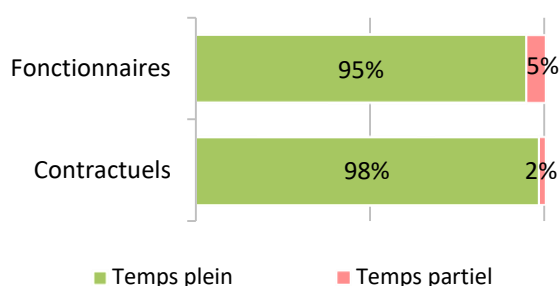
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	52%
Adjoints administratifs	20%
ATSEM	6%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

58% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 23% des contractuels



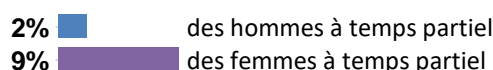
5% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre 2% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	70%	86%
Médico-sociale	57%	71%
Administrative	40%	70%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

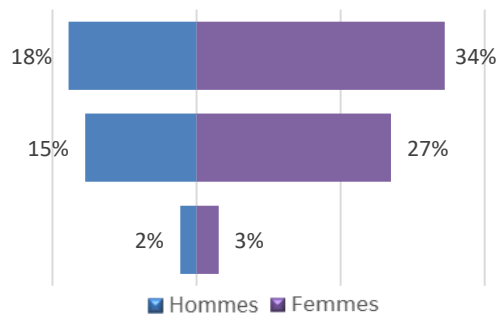
En moyenne, les agents ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,43
Contractuels permanents	45,43
Ensemble des permanents	48,85
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	42,24



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

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



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

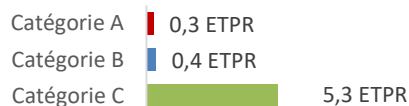
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 7 agents en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 5 fonctionnaires
- > 1 contractuels permanents
- > 1 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



12 375 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congés parental

- > Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Moins de un agent détaché dans une autre structure
- > Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spéciaux ou hors cadres)

Mouvements

- En 2019, 372 arrivées d'agents permanents et 285 départs

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
--	---------------------------------

7 agents

7 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↗	30,4%
Ensemble	↗	3,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	36%
Départ à la retraite	32%
Démission	13%
Mutation	8%
Mise en disponibilité	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	44%
Remplacements (contractuels)	22%
Recrutement direct	13%
Intégration directe	13%
Voie de mutation	5%

* 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

- Moins de un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité

0,2 % des hommes nommé suite à la réussite à un concours contre 0,5 % des femmes

0,1 % des hommes nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,3 % des femmes

- 25 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

- 0,1 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

dont 1,0 % de femme et 1,2 % d'homme

dont 1,1 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 8 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	3
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

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, absence irrégulière, abandon de poste)	60%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%
Autres	20%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 36,13 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

60,9 % des communes déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	139 600 €
Primes et indemnités versées :	12 654 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 177 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 922 €
Supplément familial de traitement :	1 099 €
Indemnité de résidence :	58 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
12 895 €

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	37 465 €	20 961 €	31 678 €	25 124 €	26 635 €	16 648 €
Technique	s	51 237 €	34 392 €	30 987 €	23 307 €	nd
Culturelle		s	s	s	20 275 €	19 220 €
Sportive			31 363 €	27 091 €		
Médico-sociale	30 960 €	30 487 €		32 960 €	22 675 €	19 704 €
Police					27 932 €	s
Incendie						
Animation			25 025 €	26 660 €	20 486 €	14 343 €
Toutes filières	37 283 €	31 467 €	31 740 €	27 589 €	23 902 €	nd

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

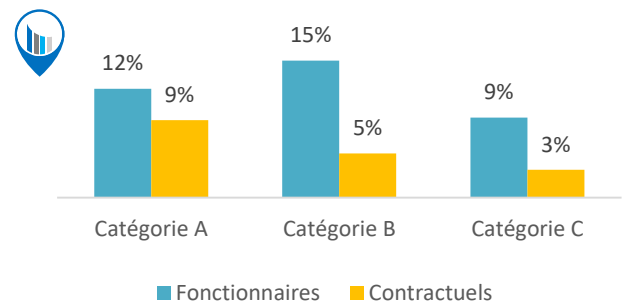
**nd : non disponible

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 9,06 %

*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,63%
Contractuels sur emplois permanents	3,59%
Ensemble	9,06%

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



⇒ 71% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 525 heures en moyenne

- 9% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

37% 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, 17,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 5,3 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)	2,81%	1,42%	2,61%	0,46%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,91%	1,45%	4,40%	0,50%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,11%	1,73%	4,62%	0,57%

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

> 21,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

2 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 3,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 40 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.

0,5 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 78 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 473 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Moins de un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

0,5 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 77 €

Coût par jour de formation : 157 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

34% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

20,5% des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

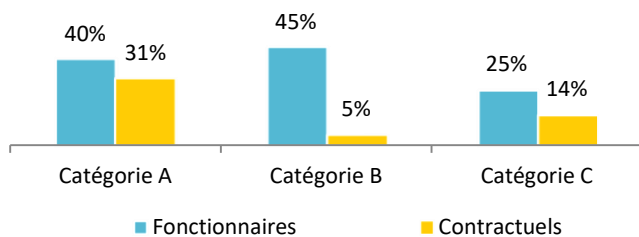
2,8% des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

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

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

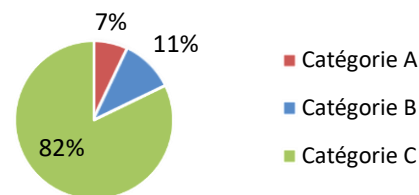
- En 2019, 25,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- En 2019, 2 952 jours de formation suivis par les agents permanents

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 2 103 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	80 %
Autres organismes	16 %
Frais de déplacement	4 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	78%
Autres organismes	19%
Interne à la collectivité	3%

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	101 338 €	118 968 €
Montant moyen par bénéficiaire	213 €	47 €

- L'action sociale des collectivités

13% 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

8% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

26% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

16% de 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 »

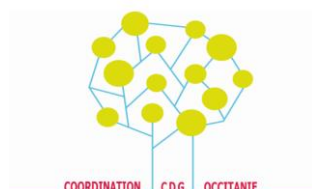
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** 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 : juillet 2021

Version 12

Réalisé par l'Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, CDG31