



## FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Les communes de 1 000 à 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](http://www.bs.donnees-sociales.fr).

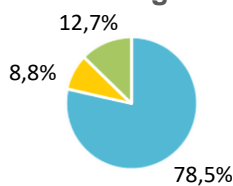
**TAUX DE RETOUR** **72%**

Les communes de 1 000 à 1 999 habitants représentent 5% des collectivités et établissements publics territoriaux de la région Occitanie et emploient 2,7% des effectifs. 331 communes ont transmis leur Bilan Social sur les 458 recensées. Cette synthèse repose sur 325 structures.

5 217 agents recensés dans ces collectivités dont 4 097 fonctionnaires, 458 contractuels et 662 contractuels sur emplois non permanents.

### Effectifs

79% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	41	13
Contractuels permanents	0	39	1
Contractuels non permanents	0	30	2



20 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 23 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

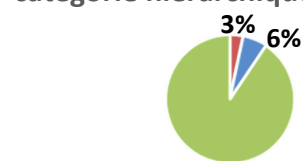
⇒ 60 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

### Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

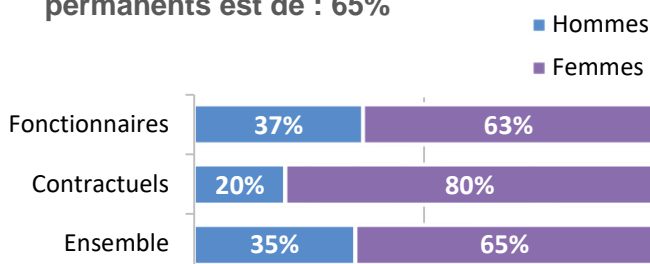
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	25%	16%	24%	3
Technique	59%	62%	60%	8
Culturelle	2%	2%	2%	0
Sportive	0%		0%	0
Médico-sociale	7%	7%	7%	1
Police	2%	0%	1%	0
Incendie				0
Animation	5%	13%	6%	1
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0
Catégorie B	1
Catégorie C	13

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

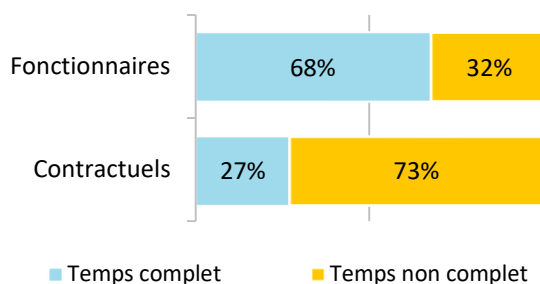


Les principaux cadres d'emplois des agents

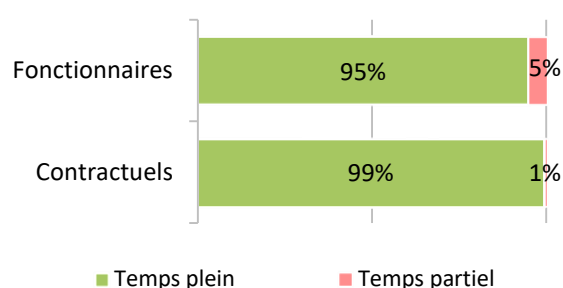
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	51%
Adjointes administratifs	17%
Agents de maîtrise	7%
ATSEM	7%
Adjointes d'animation	5%

## Temps de travail des agents permanents

68% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 27% des contractuels



5% 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
Animation	54%	87%
Culturelle	54%	78%
Médico-sociale	53%	52%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

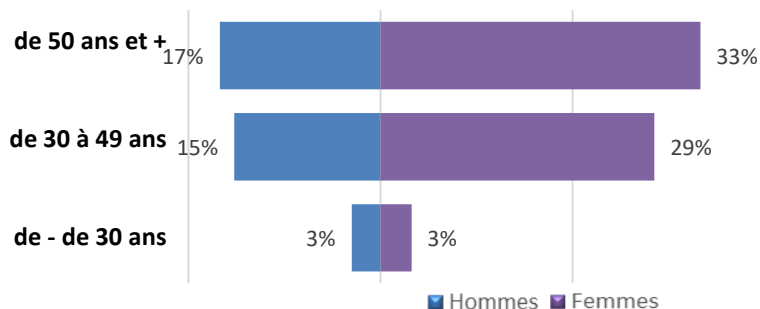
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,02
Contractuels permanents	43,32
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,45</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,56



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, 13 agents en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 11 fonctionnaires
- > 1 contractuels permanents
- > 1 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0 ETPR
Catégorie B	1 ETPR
Catégorie C	11 ETPR

25 069 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 congé parental

- > Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
- > 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, 362 arrivées d'agents permanents et 294 départs

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



### Emplois moyens permanents rémunérés

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

14 agents

14 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,1%
Contractuels	↗	26,9%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,1%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>37%</b>
Départ à la retraite	32%
Mutation	11%
Mise en disponibilité	5%
Démission	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Remplacements (contractuels)</b>	<b>33%</b>
Arrivées de contractuels	32%
Intégration directe	12%
Recrutement direct	11%
Voie de mutation	10%

\* 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

0,1 % 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 0,2 % des femmes

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

- 5 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2019

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

dont 0,1 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 11 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 325 collectivités concernées

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

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 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)	9%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	9%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	9%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 16,57 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

61,2 % des communes déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>303 928 €</b>
Primes et indemnités versées :	28 539 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 068 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 011 €
Supplément familial de traitement :	2 611 €
Indemnité de résidence :	191 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>
<b>23 333 €</b>

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	41 355 €	24 422 €	31 337 €	s	24 649 €	20 806 €
Technique	30 971 €	s	33 741 €	s	24 214 €	20 694 €
Culturelle	s		25 627 €	17 182 €	22 114 €	12 322 €
Sportive			29 271 €	s	s	s
Médico-sociale	27 258 €			22 617 €	22 923 €	21 667 €
Police			34 819 €		28 653 €	s
Incendie						
Animation			27 962 €	nd	20 782 €	16 218 €
<b>Toutes filières</b>	<b>40 067 €</b>	<b>25 826 €</b>	<b>31 283 €</b>	<b>nd</b>	<b>24 081 €</b>	<b>20 157 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

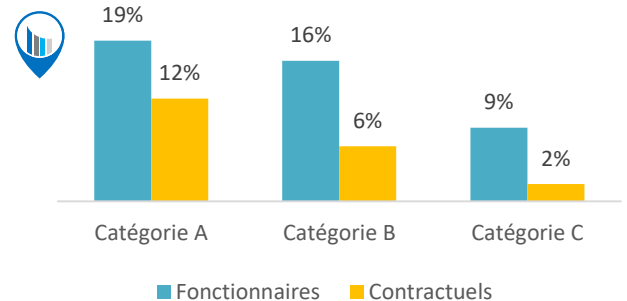
\*\*nd : non disponible

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes\* pour l'ensemble des agents permanents est de 9,39 %

\*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

<b>Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :</b>	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>9,92%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>2,57%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>9,39%</b>

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



⇒ 86% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 445 heures en moyenne

- 10% 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, 20,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 5,4 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)	3,28%	1,49%	3,10%	1,19%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,68%	1,49%	5,26%	1,19%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,89%	1,49%	5,45%	1,36%

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

> 28,0 % 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

> 3,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 45 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.

1,0 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 96 % sont fonctionnaires\*

⇒ 98 % sont en catégorie C\*

⇒ 2 601 € 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

1,2 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 96 €

Coût par jour de formation : 77 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

44% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

28,3% des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

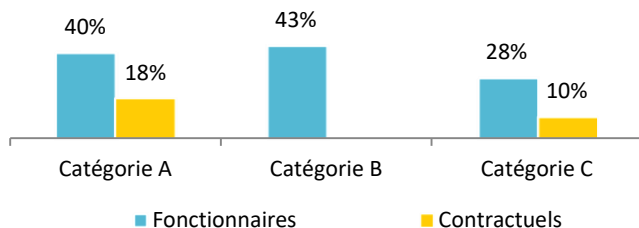
8,6% des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

9,2% des collectivités disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

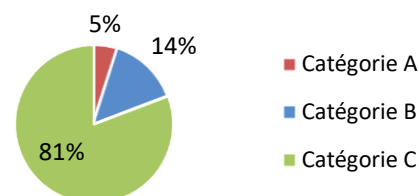
- En 2019, 27,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- En 2019, 4 868 jours de formation suivis par les agents permanents

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 4 042 € 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 :

> 1,1 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	82%
Autres organismes	17%
Interne à la collectivité	1%

## 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	136 682 €	273 676 €
Montant moyen par bénéficiaire	212 €	75 €

- L'action sociale des collectivités

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

37% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

11% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

41% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

1,8 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
31% 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 »

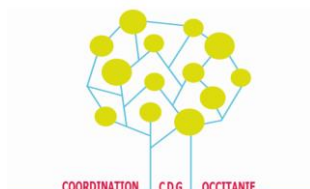
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres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

## 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