



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Les communes de 2 000 à 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.

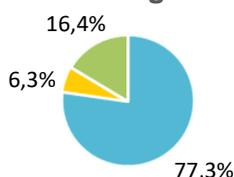
TAUX DE RETOUR **69%**

Les communes de 2 000 à 3 499 habitants représentent 2,6% des collectivités et établissements publics territoriaux de la région Occitanie et emploient 2,7% des effectifs. 160 communes ont transmis leur Bilan Social sur les 233 recensées. Cette synthèse repose sur 153 structures.

5 093 agents recensés dans ces collectivités dont 3 935 fonctionnaires, 321 contractuels et 837 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

77% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	5	173	26
Contractuels permanents	0	17	2
Contractuels non permanents	0	39	5



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 20 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 62 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

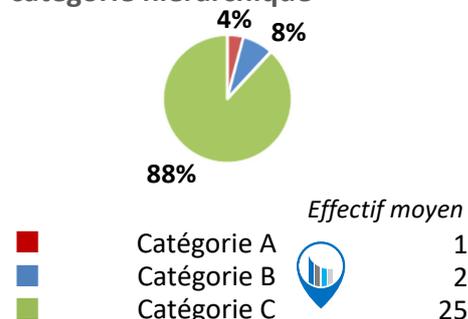
22 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

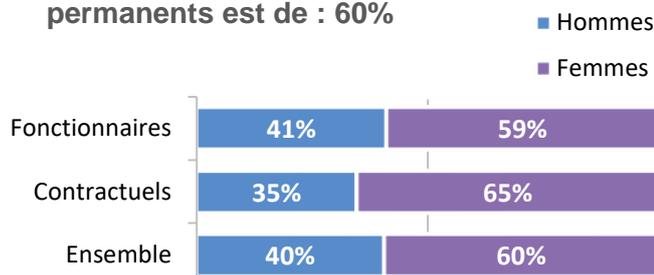
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	21%	18%	21%	6
Technique	56%	55%	56%	16
Culturelle	3%	5%	3%	1
Sportive	1%	1%	1%	0
Médico-sociale	9%	6%	9%	2
Police	4%	0%	3%	1
Incendie				0
Animation	6%	15%	7%	2
Total	100%	100%	100%	28

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 60%

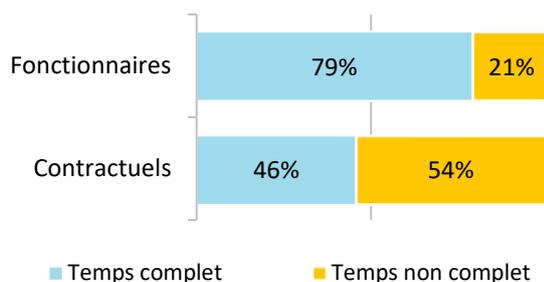


Les principaux cadres d'emplois des agents

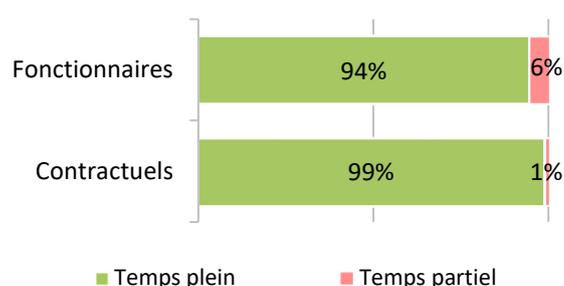
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	46%
Adjointes administratifs	14%
Agents de maîtrise	8%
ATSEM	7%
Adjointes d'animation	6%

Temps de travail des agents permanents

79% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 46% des contractuels



6% 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	45%	100%
Animation	37%	66%
Médico-sociale	34%	48%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

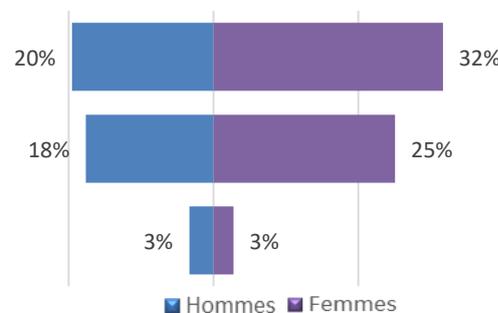
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,99
Contractuels permanents	41,35
Ensemble des permanents	48,41

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,86



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, 30 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 24 fonctionnaires
> 2 contractuels permanents
> 4 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A 1 ETPR
Catégorie B 2 ETPR
Catégorie C 23 ETPR

54 787 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, 352 arrivées d'agents permanents et 331 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
28 agents	28 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-1,1%
Contractuels	↗	34,9%
Ensemble	↗	0,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	40%
Départ à la retraite	29%
Mutation	14%
Mise en disponibilité	5%
Démission	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	33%
Remplacements (contractuels)	33%
Recrutement direct	11%
Intégration directe	11%
Voie de mutation	11%

* 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

0,3 % des hommes nommé suite à la réussite à un concours contre 0,2 % des femmes

1,0 % des hommes nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 1,2 % des femmes

- 26 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

- 0,2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

dont 0,8% de femme et d'homme

dont 0,7 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 9 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

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)	70%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	10%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 53,39 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

58,8 % des communes déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	636 668 €
Primes et indemnités versées :	75 714 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 025 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 231 €
Supplément familial de traitement :	5 114 €
Indemnité de résidence :	316 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
57 344 €

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	42 615 €	39 136 €	31 598 €	22 997 €	25 295 €	14 650 €
Technique	49 251 €		32 436 €	33 717 €	22 905 €	16 957 €
Culturelle	s	nd	25 084 €	23 428 €	22 650 €	13 262 €
Sportive			34 147 €	s	25 549 €	s
Médico-sociale	30 496 €	60 035 €	s		23 886 €	20 971 €
Police			35 306 €		30 454 €	s
Incendie						
Animation			28 703 €	25 181 €	22 629 €	20 551 €
Toutes filières	42 169 €	41 940 €	31 388 €	27 482 €	23 685 €	17 338 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

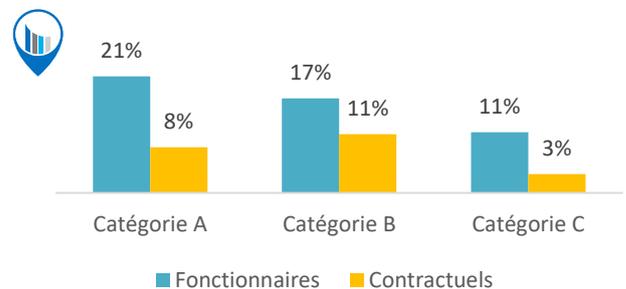
**nd : non disponible

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 11,89 %

*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,34%
Contractuels sur emplois permanents	4,59%
Ensemble	11,89%

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



⇒ 95% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 875 heures en moyenne

- 7% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

24% 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, 24,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



- > En moyenne, 5,1 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)	4,41%	0,90%	4,15%	0,75%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,69%	1,40%	6,30%	0,75%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,86%	1,46%	6,46%	0,79%

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

- > 34,7 % 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
- > 4,2 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.

2,0 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 96 % sont en catégorie C*
- ⇒ 2 574 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : **369 €**

Coût par jour de formation : **184 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

42% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

35,2% des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

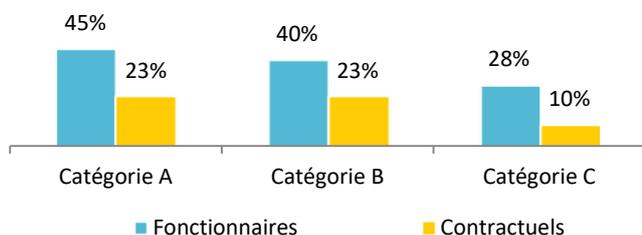
10,4% des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

12,4% des collectivités disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

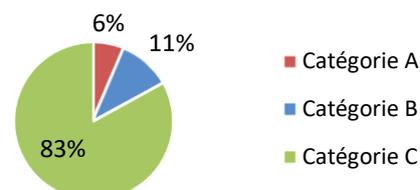
- En 2019, 28,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- En 2019, 5 101 jours de formation suivis par les agents permanents

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 8 456 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	79 %
Autres organismes	16 %
Frais de déplacement	5 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	83%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	2%

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	168 381 €	371 509 €
Montant moyen par bénéficiaire	272 €	186 €

- L'action sociale des collectivités

27% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

40% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

18% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

51% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

5,0 jours de grève recensés en moyenne en 2019
54% 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 »

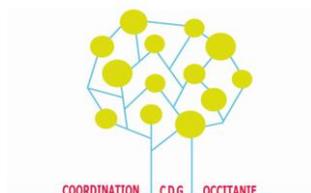
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** 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