



## FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Les communes de 10 000 à 19 999 habitants

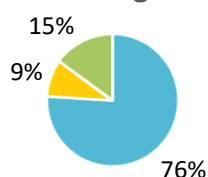
Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application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

**TAUX DE RETOUR** **73%**

Les communes de 10 000 à 19 999 habitants représentent 0,4% des collectivités et établissements publics territoriaux de la région Occitanie et emploient 3,5% des effectifs. 30 communes ont transmis leur Bilan Social sur les 41 recensées. Cette synthèse repose sur 29 6 769 agents recensés dans ces collectivités dont 5 143 fonctionnaires, 617 contractuels et 1 009 contractuels sur emplois non permanents.

#### Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	114	316	177
Contractuels permanents	0	79	21
Contractuels non permanents	0	134	35



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

18 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

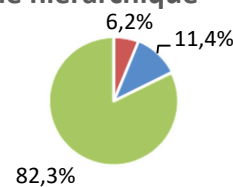
- ⇒ 3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 77 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

#### Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

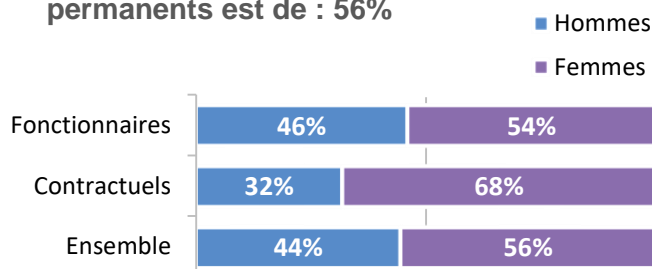
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	24%	17%	23%	46
Technique	52%	41%	51%	101
Culturelle	4%	4%	4%	8
Sportive	1%	1%	1%	3
Médoco-sociale	8%	6%	8%	16
Police	5%		5%	9
Incendie				0
Animation	5%	30%	8%	15
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>198</b>

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	12
Catégorie B	23
Catégorie C	164

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 56%

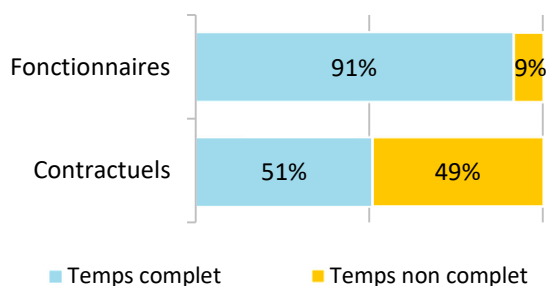


Les principaux cadres d'emplois des agents

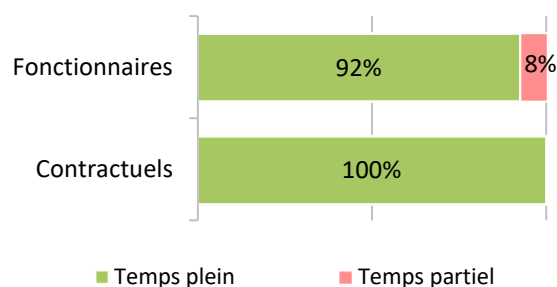
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Adjoints administratifs	16%
Agents de maîtrise	8%
Adjoints d'animation	7%
Rédacteurs	4%

## Temps de travail des agents permanents

91% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 51% des contractuels



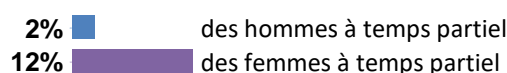
8% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	24%	79%
Animation	17%	88%
Technique	10%	36%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

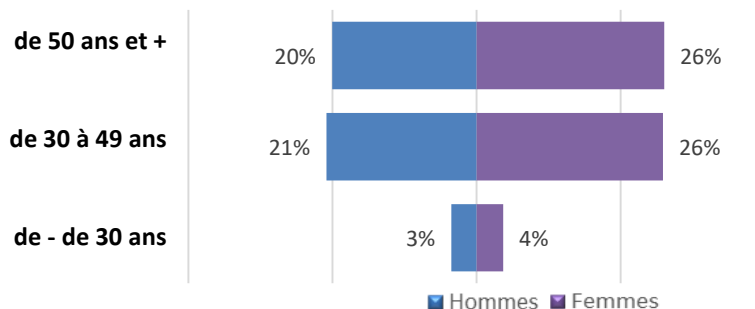
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,38
Contractuels permanents	39,22
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,40</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,65



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

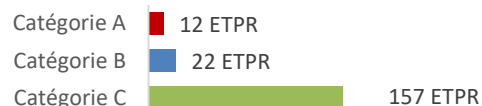
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 221 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 173 fonctionnaires
- > 19 contractuels permanents
- > 30 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



402 629 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 1,0 agents 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
- > 1,2 agents détachés au sein de la collectivité
- > Moins de un agent détaché dans une autre structure
- > 1,1 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spéciaux et hors cadres)

## Mouvements

- En 2019, 736 arrivées d'agents permanents et 734 départs

En moyenne par collectivité, 2 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

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

198 agents

199 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	2,6%
Contractuels	↘	-14,9%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,4%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>56%</b>
Départ à la retraite	18%
Mutation	8%
Démission	7%
Mise en disponibilité	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>31%</b>
Remplacements (contractuels)	27%
Recrutement direct	25%
Voie de mutation	9%
Intégration directe	4%

\* 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

- 1,7 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 1,4 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité
- 0,1 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

0,3% d'homme et de femme nommé suite à la réussite à un concours

dont 0,1% de femme

0,6 % des hommes nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,4 % des femmes

dont 0,1 % de catégorie C

- 36,7 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

## Sanctions disciplinaires

- 24 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	18	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	1
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

4 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)	60%
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 13,03 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

65,5 % des communes déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>4 973 272 €</b>
Primes et indemnités versées :	659 818 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	63 341 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	45 238 €
Supplément familial de traitement :	40 050 €
Indemnité de résidence :	1 750 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>377 677 €</b>
-----------------------------------------	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 554 €	36 945 €	33 522 €	26 432 €	25 336 €	20 452 €
Technique	50 685 €	38 758 €	35 884 €	29 156 €	23 527 €	18 131 €
Culturelle	37 885 €		28 833 €	nd	25 336 €	16 805 €
Sportive	36 079 €	s	32 035 €	24 996 €	25 988 €	18 768 €
Médico-sociale	33 237 €	24 410 €	32 178 €	s	23 673 €	21 816 €
Police	s	s	43 575 €		29 538 €	s
Incendie						
Animation			29 034 €	s	21 802 €	26 149 €
<b>Toutes filières</b>	<b>44 057 €</b>	<b>35 022 €</b>	<b>33 164 €</b>	<b>nd</b>	<b>24 201 €</b>	<b>19 970 €</b>

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

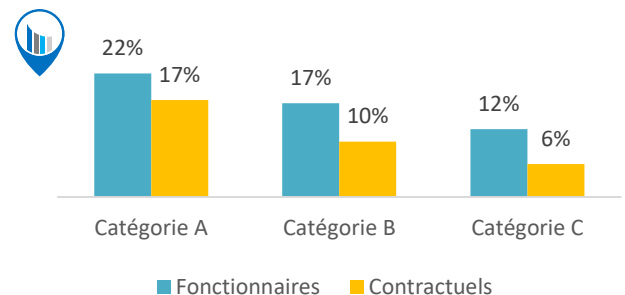
\*\*nd : non disponible

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes\* pour l'ensemble des agents permanents est de 13,27 %

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

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,69%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>8,53%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,27%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 5 569 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 10% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi chômage pour la gestion de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 26,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,2 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)	4,87%	1,91%	4,55%	1,23%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,32%	1,98%	6,74%	1,23%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,79%	2,26%	7,20%	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)

> 51,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

15 accidents\* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 6,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 50 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.

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



- ⇒ 0,9 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 190 670 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

2 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 6 037 €

Coût par jour de formation : 120 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

79% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

82,7% des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

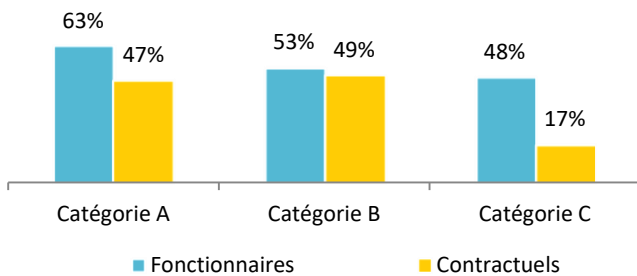
27,5% des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

48,2% des collectivités disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

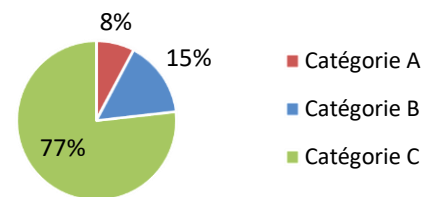
## Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- En 2019, 46,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- En 2019, 11 914 jours de formation suivis par les agents permanents

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



- 71 296 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	68 %
Autres organismes	29 %
Frais de déplacement	3 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	71%
Autres organismes	24%
Interne à la collectivité	5%

## 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	311 976 €	273 327 €
Montant moyen par bénéficiaire	192 €	140 €

- L'action sociale des collectivités

69% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

38% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

41% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

66% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

67,6 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
100% des collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

1,0 réunion en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

3,6 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités  
2,3 réunions du CHSCT en moyenne en 2019 dans les collectivités

## 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 »

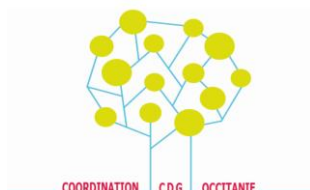
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres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