



## FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Les syndicats de communes (SIVU / SIVOM)

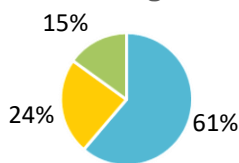
Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application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

**TAUX DE RETOUR** **53%**

Les syndicats de communes représentent 7% des collectivités et établissements publics territoriaux de la région Occitanie et emploient 0,7% des effectifs. 336 structures ont transmis leur Bilan Social sur les 627 recensés. Cette synthèse repose sur 193 structures. 1 333 agents recensés dans ces SIVU / SIVOM dont 817 fonctionnaires, 315 contractuels et 201 contractuels sur emplois non permanents.

#### Effectifs

61% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	85	4
Contractuels permanents	0	45	2
Contractuels non permanents	0	58	1



33 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

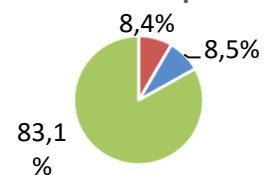
- ⇒ 31 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 57 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

#### Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

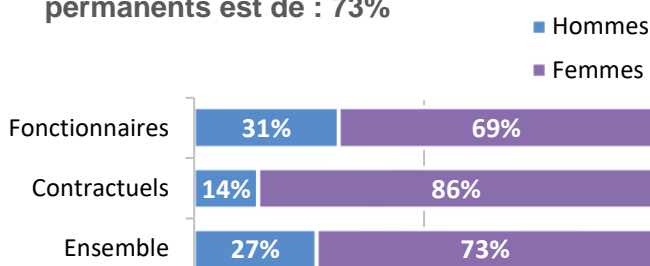
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	25%	8%	20%	1
Technique	48%	49%	48%	3
Culturelle	2%	0%	1%	0
Sportive	1%		1%	0
Médico-sociale	18%	27%	20%	1
Police	0%		0%	0
Incendie				0
Animation	6%	15%	9%	1
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0
Catégorie B	0
Catégorie C	5

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 73%

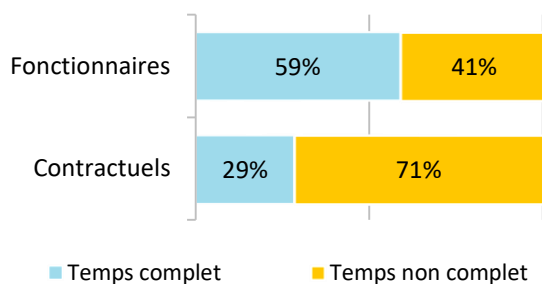


Les principaux cadres d'emplois des agents

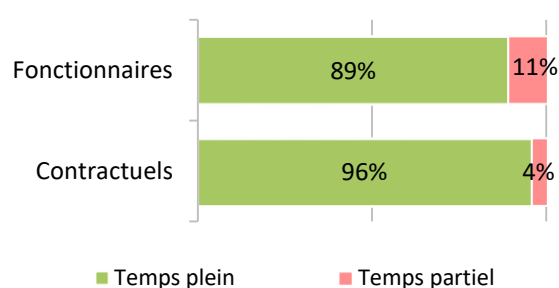
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	37%
Adjointes administratifs	14%
Adjointes d'animation	8%
Agents sociaux	7%
Agents de maîtrise	5%

## Temps de travail des agents permanents

59% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 29% des contractuels



11% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre 4% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	68%	81%
Médico-sociale	59%	68%
Administrative	48%	85%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel  
17% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

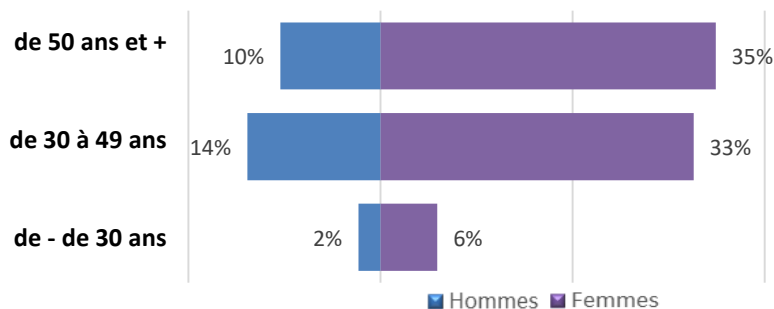
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,47
Contractuels permanents	43,66
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,13</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,62



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, 79 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par SIVU / SIVOM



- > 22 fonctionnaires
- > 56 contractuels permanents
- > 1 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	19 ETPR
Catégorie B	46 ETPR
Catégorie C	13 ETPR

143 380 heures rémunérées en 2019 par SIVU / SIVOM

## Positions particulières

En moyenne par SIVU / SIVOM :

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

## Mouvements

- En 2019, 187 arrivées d'agents permanents et 148 départs

En moyenne par SIVU / SIVOM, 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
--	---------------------------------

6 agents

6 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,1%
Contractuels	↗	14,5%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>3,6%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>51%</b>
Départ à la retraite	18%
Démission	13%
Mutation	7%
Mise en disponibilité	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>46%</b>
Remplacements (contractuels)	34%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct	6%
Intégration directe	6%

\* 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 en moyenne par structure

0,4% d'homme nommé suite à la réussite à un concours contre 0,5% de femme

Aucun homme nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,4% de femme

- 1,0 avancements d'échelon en moyenne par collectivité

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

dont 2,0 % de femmes et 3,0 % d'hommes

dont 2,7 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

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

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 38,39 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les SIVU / SIVOM ayant renseigné un montant

44 % des SIVU / SIVOM déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>110 533 €</b>
Primes et indemnités versées :	13 356 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 306 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	809 €
Supplément familial de traitement :	773 €
Indemnité de résidence :	52 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>
<b>10 743 €</b>

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	44 952 €	23 074 €	30 492 €	41 €	21 312 €	18 007 €
Technique	nd	nd	31 574 €	nd	23 948 €	17 043 €
Culturelle			30 971 €	s	23 120 €	s
Sportive			27 800 €			
Médico-sociale	34 757 €	21 278 €	s	s	23 233 €	19 939 €
Police					nd	
Incendie						
Animation			33 675 €	nd	21 590 €	20 330 €
<b>Toutes filières</b>	<b>1 246 €</b>	<b>nd</b>	<b>30 879 €</b>	<b>nd</b>	<b>5 496 €</b>	<b>18 519 €</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 12,08 %

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

⇒ 60% des SIVU / SIVOM concernés par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 491 heures en moyenne

- 8% des SIVU / SIVOM adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 46% des SIVU / SIVOM ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

- En moyenne, 15,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



- > En moyenne, 9,4 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)	3,24%	2,20%	2,95%	1,30%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,19%	2,57%	3,74%	1,30%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,47%	2,78%	4,00%	1,49%

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

- > 26,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- 2 accidents\* du travail déclarés en moyenne par SIVU / SIVOM concerné
- > 2,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 49 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.

1,4 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par SIVU / SIVOM concerné



- ⇒ 0,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par SIVU / SIVOM concerné
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 94 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 6 279 € de dépenses en matière de handicap par SIVU / SIVOM

\* sur les emplois permanents

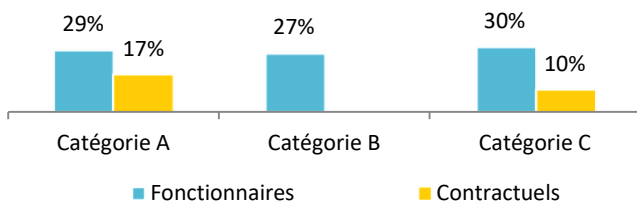
## Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION  
Moins de un assistant de prévention désigné dans le SIVU / SIVOM en moyenne
- FORMATION  
0,7 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)  
Coût moyen des formations : 60 €  
Coût par jour de formation : 85 €
- DOCUMENT DE PRÉVENTION  
22% des SIVU / SIVOM disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels  
18,6% des SIVU / SIVOM disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail  
6,2% des SIVU / SIVOM disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux  
7,7% des SIVU / SIVOM disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

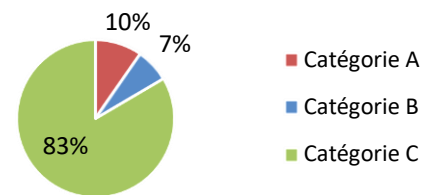
- En 2019, 24,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- En 2019, 931 jours de formation suivis par les agents permanents

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 1 615 € ont été consacrés à la formation par SIVU / SIVOM en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	71 %
Autres organismes	25 %
Frais de déplacement	4 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	77%
Autres organismes	21%
Interne au SIVU / SIVOM	2%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des SIVU / SIVOM à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	33 326 €	23 499 €
Montant moyen par bénéficiaire	311 €	120 €

- L'action sociale des SIVU / SIVOM

9% des SIVU / SIVOM cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur SIVU / SIVOM

23% des SIVU / SIVOM cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

5% des SIVU / SIVOM prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

26% des SIVU / SIVOM prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

1,6 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
14% des SIVU / SIVOM concernés 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 »

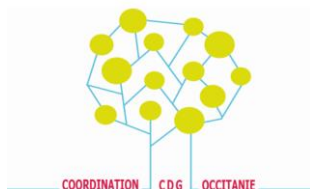
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres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