



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

BS 2019 Communes de 1000 à 1499 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

94%

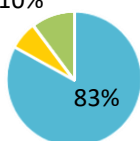
15 communes ont transmis leur Bilan Social sur 16 recensées dans la région

180 agents recensés dans ces collectivités dont 137 fonctionnaires, 11 contractuels et, 17 contractuels sur emploi permanent

Effectifs

83% des agents sont fonctionnaires

7% 10%



■ Fonctionnaires	83%
■ Contractuels permanents	7%
■ Contractuels non permanents	10%

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	4	13	9
Contractuels permanents	0	4	1
Contractuels non permanents	0	7	1



Aucun contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

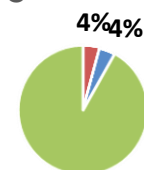
⇒ 76 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

53% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	28%	27%	28%	3
Technique	53%	45%	53%	5
Culturelle				0
Sportive				0
México-sociale	9%		8%	1
Police				0
Incendie				0
Animation	10%	27%	11%	1
Total	100%	100%	100%	10

92% d'agents relevant de la catégorie C



92%

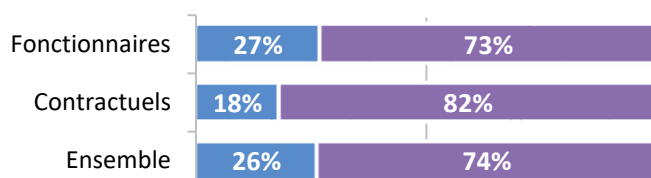
■ Catégorie A	4%	Effectif moyen	0
■ Catégorie B	4%		0
■ Catégorie C	92%		9

Effectif moyen



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 74%

■ Hommes
■ Femmes

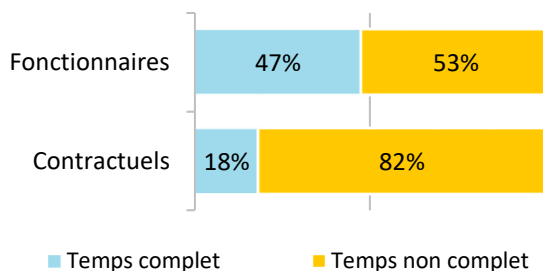


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 51%

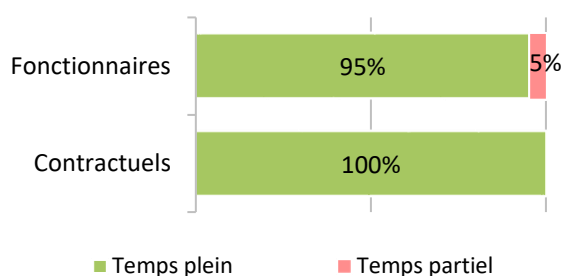
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	51%
Adjointes administratifs	20%
Adjointes d'animation	11%
ATSEM	8%
Attachés	4%

Temps de travail des agents permanents

47% des fonctionnaires à temps complet contre 18% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	100%	67%
Médico-sociale	83%	
Technique	53%	100%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

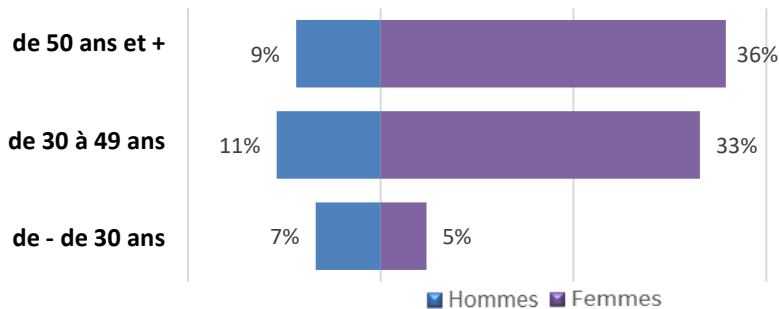
Pyramide des âges

En moyenne, les agents des BS 2019 Communes de 1000 à 1499 habitants ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,92
Contractuels permanents	42,50
Ensemble des permanents	46,59
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	42,21



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



> 7 fonctionnaires
> 0 contractuels permanents
> 0 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0 ETPR
Catégorie B	0 ETPR
Catégorie C	7 ETPR

14 679 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- En 2019, 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ en moyenne par collectivité

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
9 agents	10 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	2,2%
Contractuels	↗	57,1%
Ensemble	↗	5,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	42%
Fin de contrats remplaçants	17%
Départ à la retraite	17%
Licenciement	17%
Mise en disponibilité	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	37%
Arrivées de contractuels	26%
Voie de mutation	16%
Remplacements (contractuels)	16%
Intégration directe	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
- 0,1 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019
 - dont 0,9 % femmes et 0,0 % hommes
 - dont 0,7 % de catégorie C
- 2,5 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 15 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

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

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 44,92 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	192 187 €
Primes et indemnités versées :	20 713 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 272 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 792 €
Supplément familial de traitement :	2 995 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	4 443 €
---	----------------

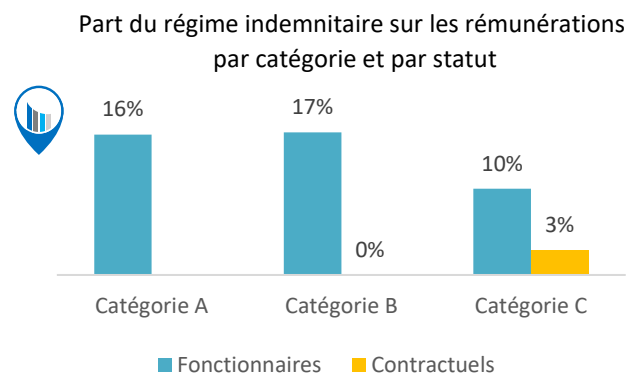
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	40 265 €		34 834 €		24 318 €	s
Technique					23 806 €	22 320 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					24 595 €	s
Police						
Incendie						
Animation				s	22 727 €	s
Toutes filières	40 265 €		34 834 €	s	23 930 €	20 880 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,78 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,11%
Contractuels sur emplois permanents	2,31%
Ensemble	10,78%



⇒ 93% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 372 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Aucune collectivité n'a conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (nouveau 2019 - agents présents au

En moyenne, 9,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 39,7 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)	2,06%	1,79%	2,04%	0,69%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,55%	10,88%	3,17%	4,71%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,50%	10,88%	4,05%	4,71%

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

> 27,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

1 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 2,4 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.

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



- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C
- ⇒ 402 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

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 : 84 €

Coût par jour de formation : 35 €

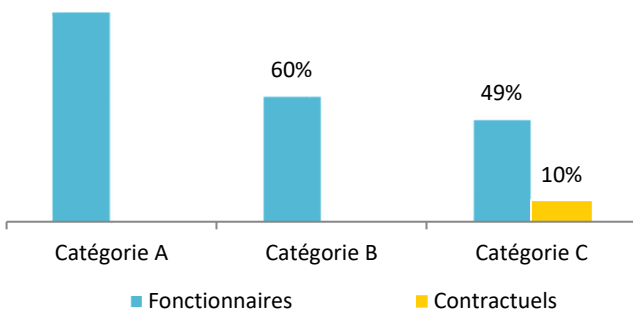
DOCUMENT DE PRÉVENTION

33% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

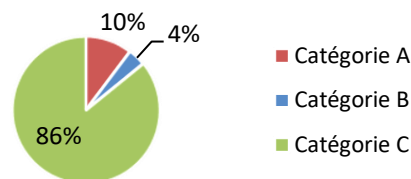
- En 2019, 48,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 12 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 2 964 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	87 %
Autres organismes	10 %
Frais de déplacement	3 %

- 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	17%

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	900 €	19 676 €
Montant moyen par bénéficiaire	180 €	193 €

- L'action sociale des collectivités

Aucune collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à la collectivité

87% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

7% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

93% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

1,1 jour de grève recensé en moyenne en 2019
33% 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 : janvier 2021

Version 11