



## FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### BS 2019 Communes de 2000 à 2499 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

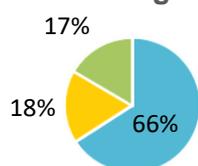
**71%**

15 communes ont transmis leur Bilan Social sur 21 recensées dans la région

479 agents recensés dans ces collectivités dont 263 fonctionnaires, 70 contractuels et, 66 contractuels sur emploi permanent

#### Effectifs

##### 66% des agents sont fonctionnaires



Type	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	12	22	18
Contractuels permanents	0	24	5
Contractuels non permanents	0	14	4



##### Précisions emplois non permanents

⇒ 18 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 68 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

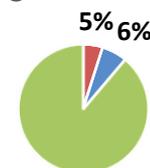
##### 9 % des contractuels permanents en CDI

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 57% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	21%	21%	21%	5
Technique	58%	56%	57%	13
Culturelle	2%		2%	0
Sportive				0
Médico-sociale	7%	13%	8%	2
Police				0
Incendie				0
Animation	12%	10%	12%	3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>

##### 89% d'agents relevant de la catégorie C



89%

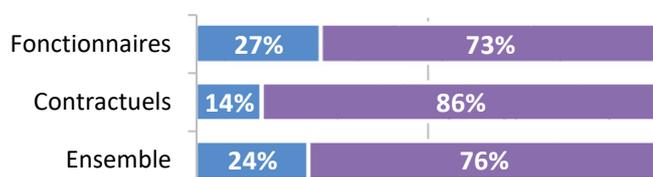
Effectif moyen

Catégorie A	1
Catégorie B	1
Catégorie C	20



##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 76%

■ Hommes  
■ Femmes

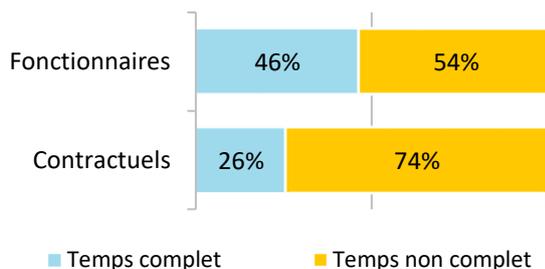


##### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 53%

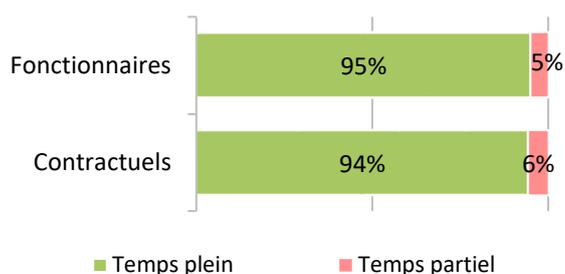
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>53%</b>
Adjointes administratifs	14%
Adjointes d'animation	10%
ATSEM	8%
Attachés	5%

## Temps de travail des agents permanents

- 46% des fonctionnaires à temps complet contre 26% des contractuels



- 5% des fonctionnaires à temps partiel contre 6% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	94%	100%
Animation	75%	29%
Culturelle	67%	

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel  
9% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des BS 2019 Communes de 2000 à 2499 habitants ont 47 ans

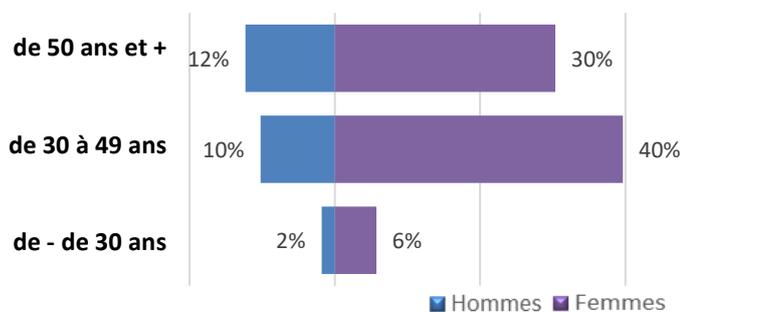
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,84
Contractuels permanents	41,57
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,52</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,41



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



> 14 fonctionnaires  
> 2 contractuels permanents  
> 2 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1 ETPR
Catégorie B	1 ETPR
Catégorie C	14 ETPR

- 34 135 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- En 2019, 3 arrivées d'agents permanents et 4 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 1 contractuel permanent nommé stagiaire



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
23 agents	22 agents

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

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

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	60%
Départ à la retraite	11%
Mutation	9%
Démission	8%
Mise en disponibilité	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	33%
Remplacements (contractuels)	33%
Recrutement direct	17%
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

- 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

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,5 % des femmes

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 1,6 % des femmes

- 5,3 avancements d'échelon par collectivité

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

dont 0,4 % femmes et 0,0 % hommes

dont 0,0 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 15 collectivités concernées

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	1
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

Aucune sanction prononcée 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)	67%
Autres	33%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 46,48 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>418 715 €</b>
Primes et indemnités versées :	51 391 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 975 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 836 €
Supplément familial de traitement :	5 934 €
Indemnité de résidence :	0 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>
<b>86 943 €</b>

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	42 862 €	38 839 €	32 288 €	s	24 112 €	18 848 €
Technique			27 613 €		24 514 €	21 516 €
Culturelle			s		s	
Sportive						
Médico-sociale					25 127 €	s
Police						
Incendie						
Animation			26 459 €	s	23 786 €	19 332 €
<b>Toutes filières</b>	<b>42 862 €</b>	<b>38 839 €</b>	<b>29 307 €</b>	<b>19 278 €</b>	<b>24 404 €</b>	<b>20 129 €</b>

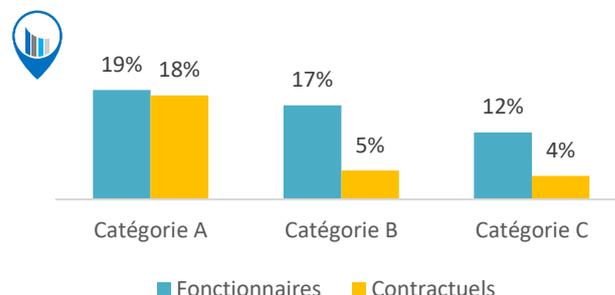
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,27 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,92%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>7,91%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>12,27%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 679 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, 25,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 1,2 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)	3,80%	0,33%	3,07%	0,39%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,90%	0,33%	5,52%	0,39%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,50%	0,81%	6,09%	0,39%

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

> 29,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

1 accident\* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 1,8 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 12 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 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



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

⇒ 90 % sont fonctionnaires\*

⇒ 90 % sont en catégorie C\*

⇒ 5 408 € 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

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

Coût moyen des formations : 660 €

Coût par jour de formation : 183 €

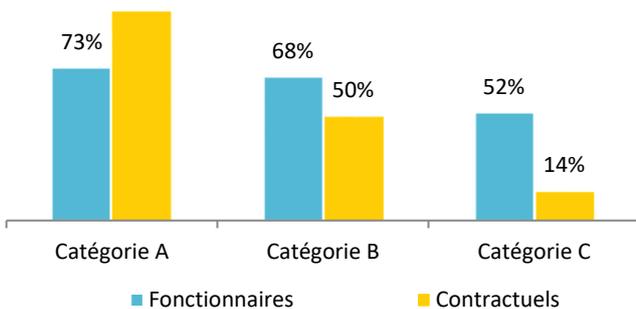
DOCUMENT DE PRÉVENTION

40% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

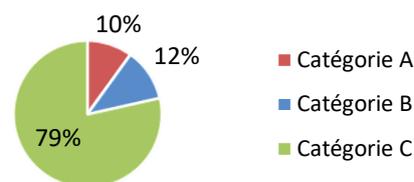
- En 2019, 46,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 6 493 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Autres organismes	22 %
Frais de déplacement	5 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	42%
Interne à la collectivité	4%

## 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	3 456 €	32 766 €
Montant moyen par bénéficiaire	157 €	155 €

- L'action sociale des collectivités

13% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

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

27% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

100% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

3,5 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
53% 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 : janvier 2021

Version 11