FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

BS 2019 Communes de 3500 à 3999 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.

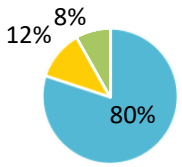
TAUX DE RETOUR **64%**

9 communes ont transmis leur Bilan Social sur 14 recensées dans la région

524 agents resencés dans ces collectivités dont 345 fonctionnaires, 51 contractuels et, 35 contractuels sur emploi permanent

Effectifs

80% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	19	66	38
Contractuels permanents	0	16	6
Contractuels non permanents	0	6	4

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

1 contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

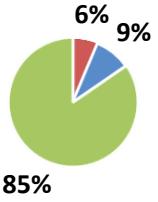
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 80 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

38% d'agents relevant de la filière technique

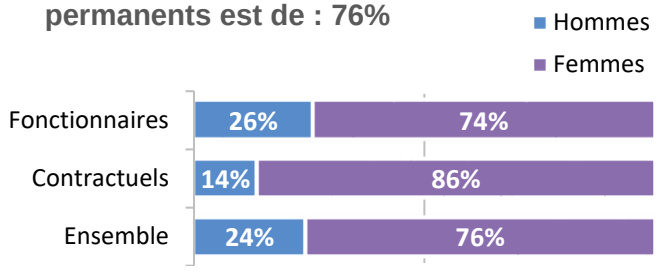
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	23%	22%	23%	10
Technique	40%	27%	38%	17
Culturelle	5%	6%	5%	2
Sportive				0
Médico-sociale	15%	6%	14%	6
Police	1%		1%	0
Incendie				0
Animation	16%	39%	19%	8
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**44**

85% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	3
Catégorie B	4
Catégorie C	37

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

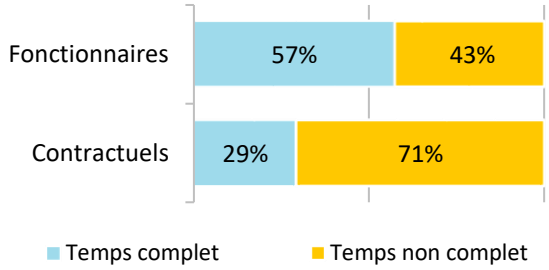


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 31%

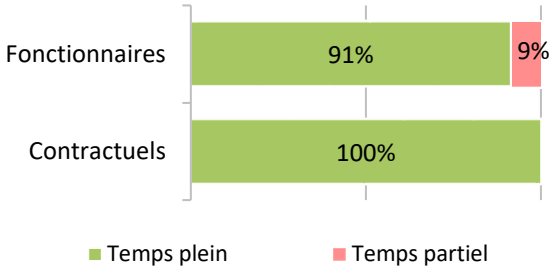
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**31%**
Adjoints d'animation	18%
Adjoints administratifs	17%
ATSEM	7%
Agents de maîtrise	4%

Temps de travail des agents permanents

57% des fonctionnaires à temps complet contre 29% des contractuels



Répartition par temps de travail, complet ou non complet



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	**77%**	**90%**
Médico-sociale	65%	67%
Culturelle	63%	67%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

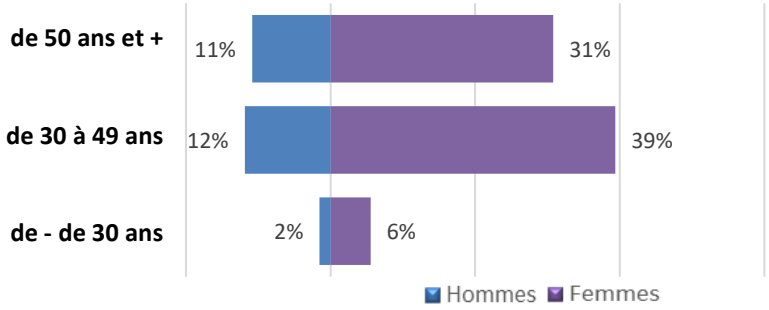
Pyramide des âges

En moyenne, les agents des BS 2019 Communes de 3500 à 3999 habitants ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**47,54**
Contractuels permanents	**38,97**
Ensemble des permanents	**46,44**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**38,79**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



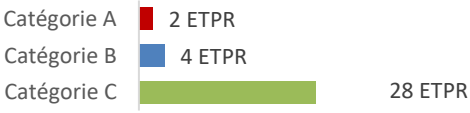
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 38 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

> 32 fonctionnaires
> 3 contractuels permanents
> 3 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



68 658 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :
> Moins de un agent en congés parental
> Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
> Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

En 2019, 9 arrivées d'agents permanents et 5 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 2 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018[1]	Effectif physique au 31/12/2019
40 agents	**44 agents**

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	**7,8%**
Contractuels	↗	**30,8%**
Ensemble	↗	**10,3%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	**44%**
Mutation	14%
Départ à la retraite	12%
Mise en disponibilité	9%
Démission	9%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	**46%**
Recrutement direct	18%
Voie de mutation	15%
Arrivées de contractuels	14%
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

1,1 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,4 % des femmes

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

13,0 avancements d'échelon par collectivité

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

dont 0,3 % femmes et 1,0 % hommes

dont 0,6 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 9 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 47,76 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*	Budget de fonctionnement	3 146 324 €	Charges de personnel*	1 502 755 €	→	Soit 47,76 % des dépenses de fonctionnement

Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	**937 503 €**
Primes et indemnités versées :	138 306 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	15 795 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 481 €
Supplément familial de traitement :	12 955 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	**67 268 €**

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

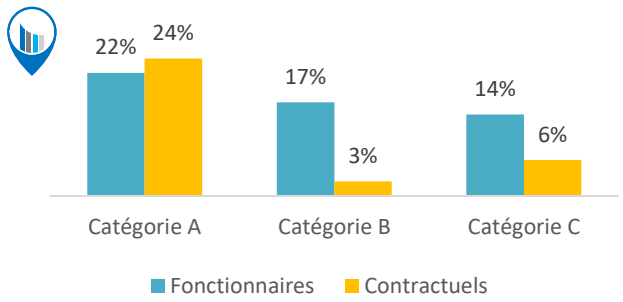
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 355 €		33 803 €	23 830 €	26 636 €	18 309 €
Technique	s	s	32 693 €	s	25 652 €	23 595 €
Culturelle			28 525 €	s	22 679 €	s
Sportive						
Médico-sociale	32 300 €	s			25 109 €	s
Police					32 534 €	
Incendie						
Animation			28 209 €	s	24 624 €	23 419 €
Toutes filières	**44 445 €**	**20 507 €**	**31 433 €**	**25 604 €**	**25 690 €**	**21 897 €**

**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 14,75 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**15,37%**
Contractuels sur emplois permanents	**7,20%**
Ensemble	**14,75%**

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



➪ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 269 heures en moyenne

Aucune collectivité n'adhére 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 (nouveauté 2019 - agents présents au

En moyenne, 25,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,1 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)*	**4,51%**	**1,67%**	**4,15%**	**1,09%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**7,10%**	**1,67%**	**6,40%**	**1,09%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**7,43%**	**1,94%**	**6,72%**	**1,10%**

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

> 41,4 % 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

> 4,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 26 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.

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

- 0,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- 100 % sont fonctionnaires*
- 96 % sont en catégorie C*
- 3 747 € 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

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

Coût moyen des formations : **477 €**
Coût par jour de formation : **83 €**

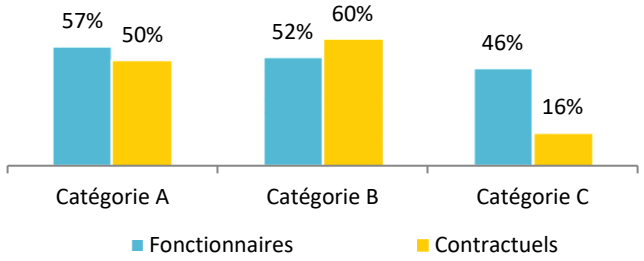
DOCUMENT DE PRÉVENTION

67% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

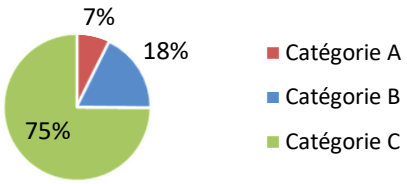
En 2019, 44,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



80 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent

15 835 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Autres organismes	40 %
Frais de déplacement	11 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	23%
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	**10 420 €**	**84 692 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**222 €**	**330 €**

L'action sociale des collectivités

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

100% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

11% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

78% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

Jours de grève

5,6 jours de grève recensés en moyenne en 2019
67% de collectivités concernées par des jours de grève

Comité Technique Local

0,7 réunion 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

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

DONNÉES SOCIALES 2019
DES CENTRES DE GESTION

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*