



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

BS2019 Communes de 7500 à 9999 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

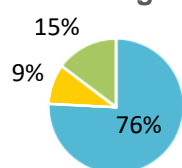
63%

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

1658 agents recensés dans ces collectivités dont 993 fonctionnaires, 124 contractuels et, 193 contractuels sur emploi permanent

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	80	124	99
Contractuels permanents	0	28	12
Contractuels non permanents	0	45	19



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

8 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

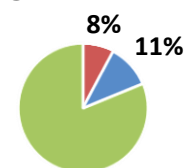
⇒ 93 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	24%	20%	24%	26
Technique	48%	39%	47%	53
Culturelle	3%	13%	4%	5
Sportive	0%		0%	0
Médico-sociale	11%	8%	11%	12
Police	2%		1%	2
Incendie				0
Animation	12%	20%	13%	14
Total	100%	100%	100%	111

81% d'agents relevant de la catégorie C



81%

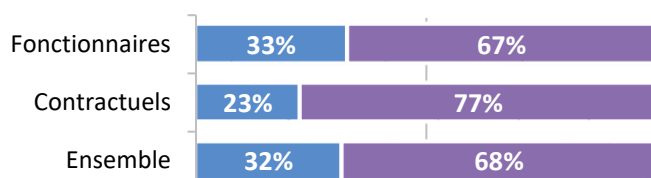
Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	9
Catégorie B	12
Catégorie C	91

Effectif moyen



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 68%

■ Hommes
■ Femmes

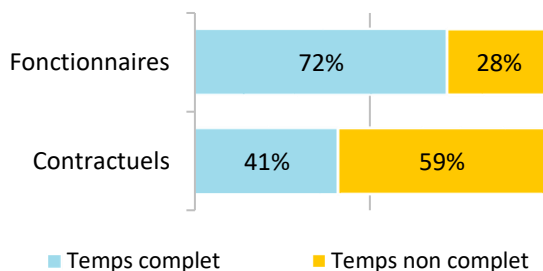


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 38%

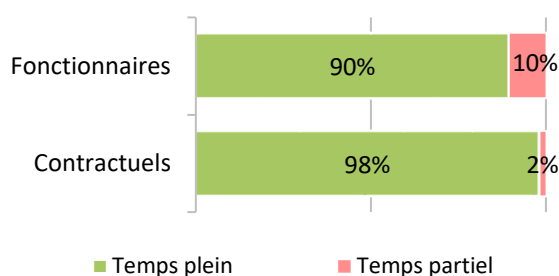
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	38%
Adjointes administratifs	15%
Adjointes d'animation	12%
ATSEM	5%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

72% des fonctionnaires à temps complet contre 41% des contractuels



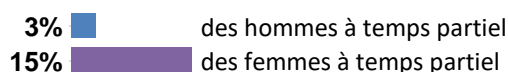
10% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	50%	84%
Médico-sociale	46%	60%
Culturelle	30%	75%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

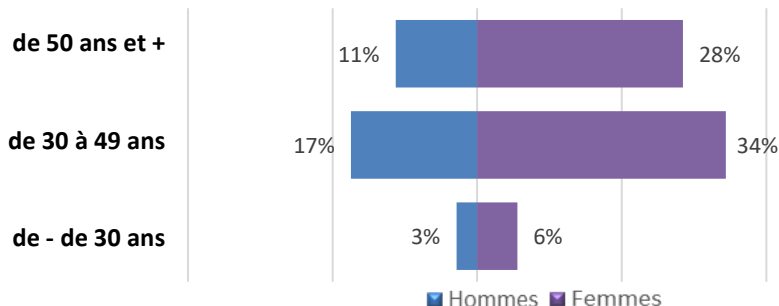
En moyenne, les agents des BS2019 Communes de 7500 à 9999 habitants ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,91
Contractuels permanents	38,59
Ensemble des permanents	45,98

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,43



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

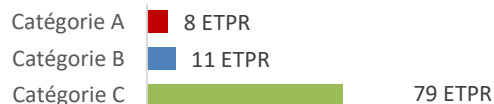
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 115 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 89 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 17 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



209 691 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

> Moins de un agent en congés parental

> Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure

> Moins de un agent détaché au sein de la collectivité

> Moins de un agent détaché dans une autre structure

> Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2019, 22 arrivées d'agents permanents et 17 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 3 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
107 agents	112 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	1,8%
Contractuels	↗	36,3%
Ensemble	↗	4,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	56%
Mutation	18%
Départ à la retraite	11%
Démission	6%
Mise en disponibilité	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	48%
Remplacements (contractuels)	27%
Recrutement direct	18%
Voie de mutation	5%
Intégration directe	2%

* 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

0,6 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,3 % des femmes

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

- 37,4 avancements d'échelon par collectivité

- 0,4 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

dont 0,4 % femmes et 0,3 % hommes

dont 0,2 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 10 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} 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)	80%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 55,8 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	2 592 754 €
Primes et indemnités versées :	326 419 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	21 561 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	20 777 €
Supplément familial de traitement :	29 135 €
Indemnité de résidence :	10 758 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	303 737 €
-----------------------------------------	------------------

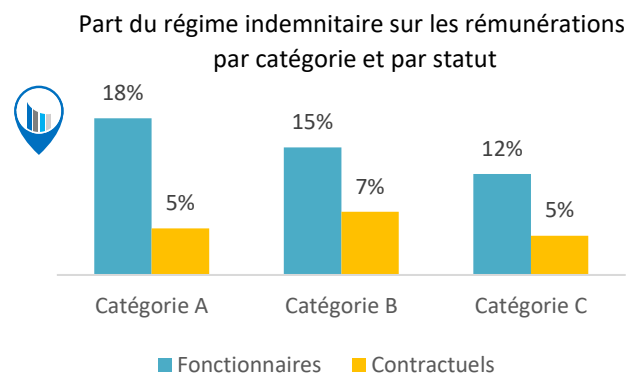
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	44 912 €	37 761 €	31 648 €	22 977 €	25 599 €	18 792 €
Technique	48 007 €		33 101 €	22 609 €	24 431 €	17 692 €
Culturelle			33 462 €	19 810 €	24 425 €	17 930 €
Sportive			30 109 €			
México-sociale	29 377 €	s	s	s	26 435 €	17 696 €
Police			s		30 680 €	
Incendie						
Animation			29 280 €	s	23 034 €	19 879 €
Toutes filières	41 088 €	35 210 €	31 893 €	22 383 €	24 805 €	18 334 €

*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 12,59 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,15%
Contractuels sur emplois permanents	5,27%
Ensemble	12,59%



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 2 263 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, 26,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 2,9 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)	4,89%	0,69%	4,43%	1,59%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,21%	0,80%	6,50%	1,59%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,97%	0,93%	7,19%	1,59%

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

> 54,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

6 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 4,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 44 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.

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



- ⇒ 0,7 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 18 000 € 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

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

Coût moyen des formations : 4 493 €

Coût par jour de formation : 157 €

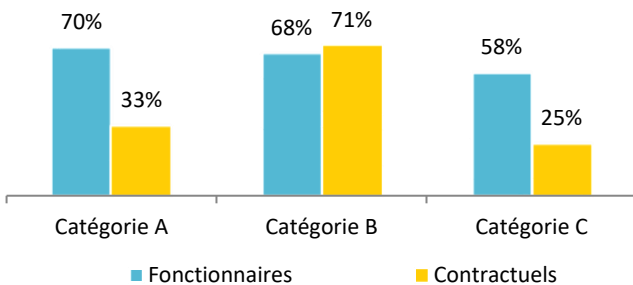
DOCUMENT DE PRÉVENTION

60% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

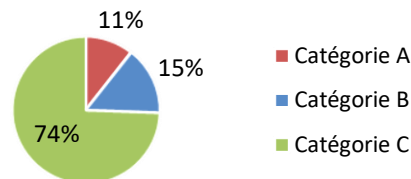
- En 2019, 57,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 45 085 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	55 %
Autres organismes	38 %
Frais de déplacement	7 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	71%
Autres organismes	29%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	162 591 €
Montant moyen par bénéficiaire	192 €

- L'action sociale des collectivités

20% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

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

Aucune collectivité ne prévoit de 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

30,9 jours de grève recensés en moyenne en 2019
100% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

1,1 réunion en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

1,1 réunion en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

4,2 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités
3,5 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 »

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