

# FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



## 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** **69%**

Les syndicats de communes (SIVU/SIVOM) représentent 3 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2019 et emploient 1 % des effectifs. 24 syndicats ont transmis leur Bilan Social sur les 35 recensés. Parmi ces 24 structures, 13 ont au moins un agent. 250 agents recensés dont 172 fonctionnaires, 36 contractuels et 42 contractuels sur emplois non permanents.

### Effectifs

69% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	69	13
Contractuels permanents	0	15	3
Contractuels non permanents	0	14	3



28 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

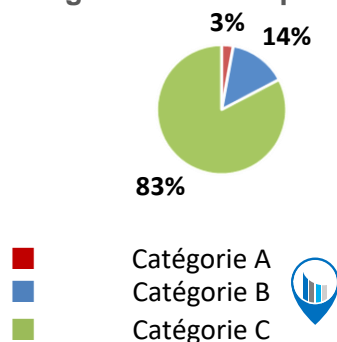
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 79 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

### Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

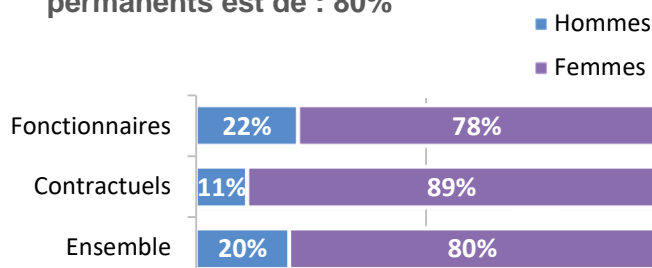
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	19%		16%	3
Technique	33%	22%	31%	5
Culturelle	5%		4%	1
Sportive	5%		4%	1
Médico-sociale	36%	75%	42%	7
Police				0
Incendie				0
Animation	2%	3%	3%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 80%

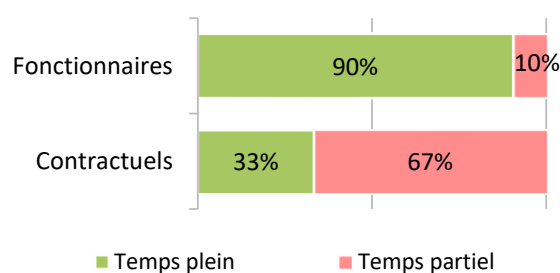
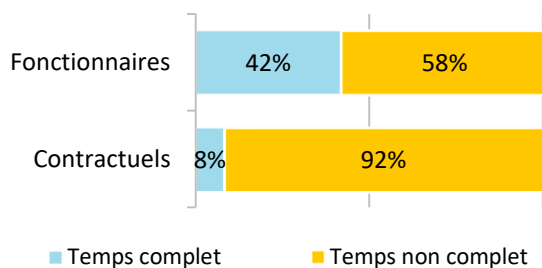


Les principaux cadres d'emplois des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Agents sociaux</b>	<b>26%</b>
Adjointes techniques	25%
Adjointes administratives	12%
Auxiliaires de soins	10%
Assistantes d'enseignement artistique	4%

## Temps de travail des agents permanents

- 42% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 8% des contractuels
- 10% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre 67% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	89%	100%
Animation	75%	100%
Technique	49%	63%

11% des hommes à temps partiel  
13% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 49 ans

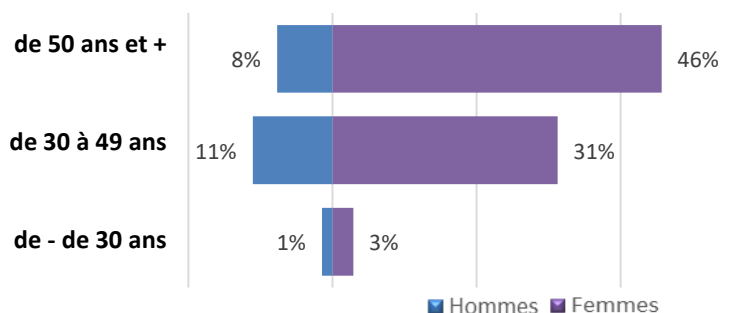
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,12
Contractuels permanents	46,39
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,47</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,71



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



- > 11 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0 ETPR
Catégorie B	2 ETPR
Catégorie C	10 ETPR

- 26 391 heures rémunérées en 2019 par SIVU / SIVOM

## Mouvements

- En 2019, 2 arrivées d'agent permanent et 2 départs en moyenne par SIVU / SIVOM

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
--	---------------------------------

17 agents

16 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires ↘ -2,3%

Contractuels ↘ -14,3%

**Ensemble** ↘ **-4,6%**

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>35%</b>
Mutation	19%
Démission	19%
Départ à la retraite	13%
Détachement	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>62%</b>
Intégration directe	19%
Recrutement direct	10%
Voie de mutation	10%

\* 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

- Part des agents nommés suite à un concours ou à un examen professionnel
- Part des agents ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Aucun homme nommé suite à la réussite à un concours contre 0,7 % des femmes

0,6 % de femmes et aucun homme

Aucun homme nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,7 % des femmes

0,6 % de catégorie C

- 25 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

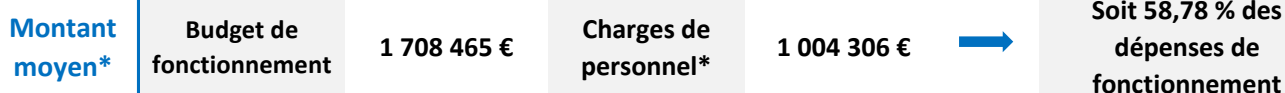
## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 13 SIVU / SIVOM concernés

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 58,78 % des dépenses de fonctionnement



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

46 % des SIVU / SIVOM déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	46 007 €		31 962 €		23 965 €	s
Technique			25 652 €		22 426 €	20 492 €
Culturelle			30 971 €			
Sportive			27 800 €			
Médico-sociale	s	s	s	s	22 708 €	27 869 €
Police						
Incendie						
Animation			s		19 971 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>42 897 €</b>	<b>s</b>	<b>29 531 €</b>	<b>s</b>	<b>22 824 €</b>	<b>24 864 €</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 8,26 %

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

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,41%
Contractuels sur emplois permanents	1,39%
<b>Ensemble</b>	<b>8,26%</b>

⇒ 85% des SIVU / SIVOM concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 893 heures en moyenne

- Aucun SIVU / SIVOM n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 38% 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, 19,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 11,2 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)	5,30%	3,07%	4,92%	0,07%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,30%	3,07%	4,92%	0,07%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,55%	3,07%	5,12%	0,07%

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

> 31,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

5 accidents\* du travail déclarés en moyenne par structure

- > 4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 122 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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par SIVU / SIVOM concerné



- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 14 709 € de dépenses en matière de handicap par SIVU / SIVOM

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

En moyenne, moins de un assistant de prévention désigné par SIVU / SIVOM

FORMATION

0,5 jour de formation en moyenne lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 40 €

Coût par jour de formation : 87 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

15% des SIVU / SIVOM disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

30,7 % des SIVU / SIVOM disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

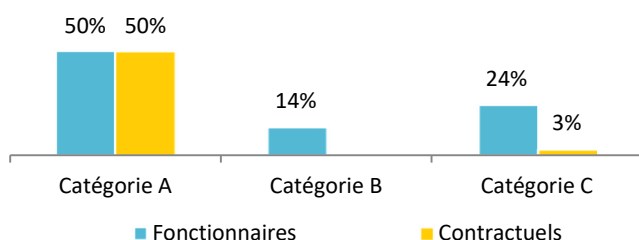
15 % des SIVU / SIVOM disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

15 % des SIVU / SIVOM disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

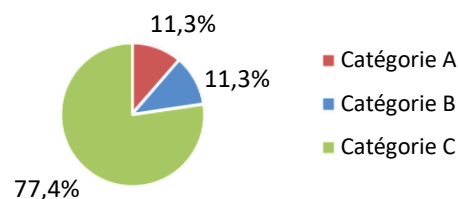
- En 2019, 20,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- En moyenne, 12 jours de formation suivis par les agents permanents par SIVU / SIVOM

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent



- 4 076 € ont été consacrés à la formation par SIVU / SIVOM en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	92 %
Autres organismes	3 %
Frais de déplacement	5 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	77%
Autres organismes	18%
Interne au SIVU / SIVOM	5%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Prévoyance
<b>Montant global des participations</b>	<b>2 952 €</b>
<b>Montant moyen par bénéficiaire</b>	<b>268 €</b>

- L'action sociale des SIVU / SIVOM

15% des SIVU / SIVOM cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur SIVU / SIVOM

8% des SIVU / SIVOM cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

15% des SIVU / SIVOM prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

23% des SIVU / SIVOM prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

0,8 jour de grève recensé en moyenne par SIVU / SIVOM en 2019

23% 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 : juin 2021

Version 12