

# FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



## Les communes de moins de 500 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).

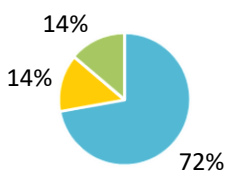
**TAUX DE RETOUR** **64%**

Les communes de moins de 500 habitants représentent 25,9 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2019 et emploient 1 % des effectifs. 217 communes ont transmis leur Bilan Social sur les 341 recensées. Parmi ces 217 communes, 174 ont au moins un agent.

471 agents recensés dans ces collectivités dont 340 fonctionnaires, 66 contractuels et 65 contractuels sur emplois non permanents.

### Effectifs

72% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	13	2
Contractuels permanents	0	3	0
Contractuels non permanents	0	5	0



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 38 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 45 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

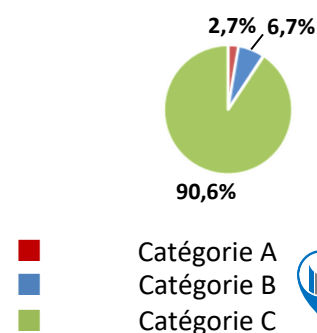
32 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

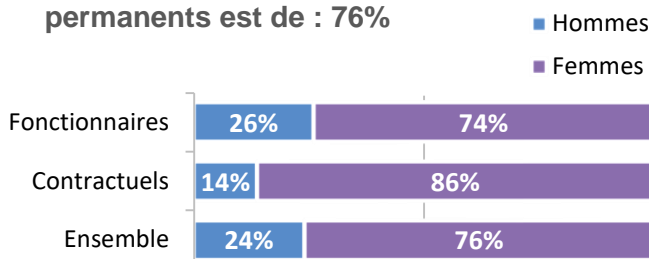
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	45,3%	30,3%	42,9%	1
Technique	49,7%	65,2%	52,1%	1
Culturelle	0,6%		0,5%	0
Sportive				0
Médico-sociale	2,6%	1,5%	2,5%	0
Police				0
Incendie				0
Animation	1,8%	3,0%	2,0%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

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

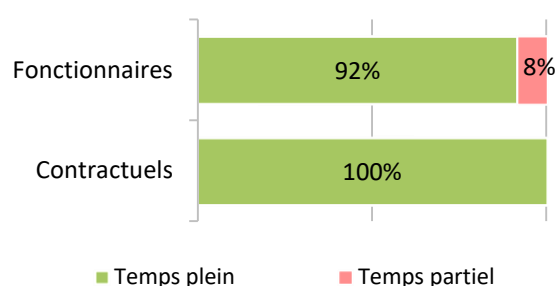
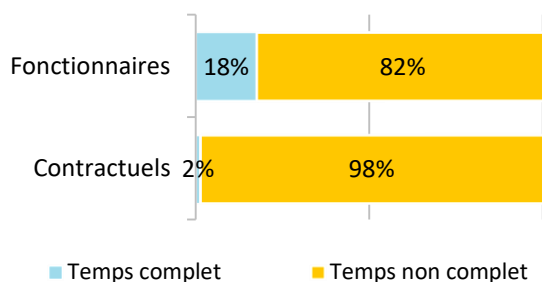


Les principaux cadres d'emplois des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	50%
Adjointes administratifs	34%
Rédacteurs	6%
Secrétaires de mairie	2%
ATSEM	2%

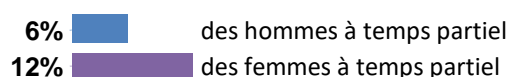
## Temps de travail des agents permanents

- 18% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 2% des contractuels
- 8% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre aucun contractuel



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	
Animation	100%	100%
Administrative	88%	100%



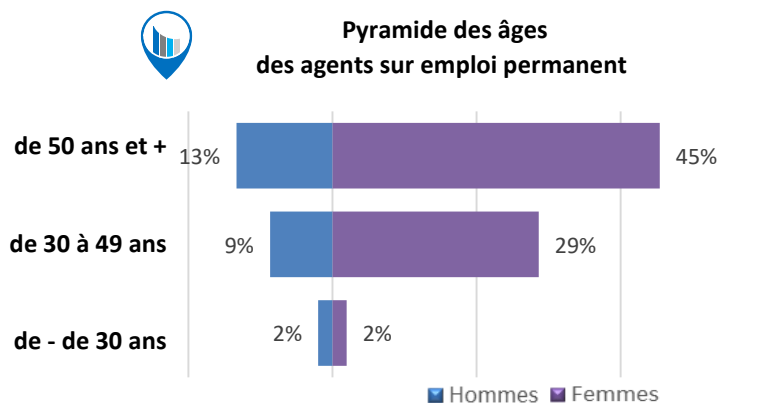
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,03
Contractuels permanents	48,41
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>50,60</b>

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	46,09



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

## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 5 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0 ETPR
Catégorie B	0 ETPR
Catégorie C	5 ETPR

- 9 276 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Mouvements

- En 2019, 32 arrivées d'agents permanents et 23 départs

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
2 agents	2 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,6%
Contractuels	↗	20,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,3%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Démission</b>	<b>39%</b>
Fin de contrats remplaçants	30%
Départ à la retraite	22%
Mise en disponibilité	4%
Mutation	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>44%</b>
Remplacements (contractuels)	22%
Recrutement direct	16%
Intégration directe	16%
Réintégration et retour	3%

\* 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

- 2 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel mais aucune nomination

- 14 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

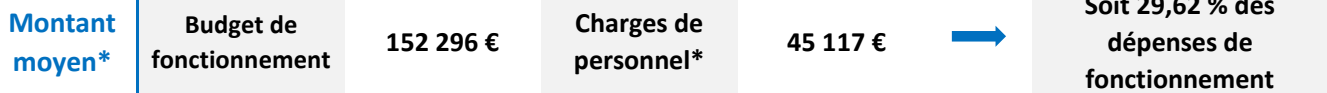
## Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2019

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 29,62 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

36,7 % des collectivités déclarent maintenir les primes en cas de congé maladie

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	25 709 €	s	25 826 €	s	nd	14 815 €
Technique				s	20 208 €	15 912 €
Culturelle					s	
Sportive						
Médico-sociale					21 311 €	nd
Police						
Incendie						
Animation					16 084 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>25 709 €</b>	<b>s</b>	<b>25 826 €</b>	<b>s</b>	<b>nd</b>	<b>14 642 €</b>

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

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes\* pour l'ensemble des agents permanents est de 5,71 %

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

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	6,00%
Contractuels sur emplois permanents	2,71%
<b>Ensemble</b>	<b>5,71%</b>

⇒ 36% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 69 heures en moyenne

- 6% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 50% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 11,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 4,6 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)	1,87%	1,27%	1,77%	0,03%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,08%	1,27%	2,79%	0,03%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,39%	1,28%	3,05%	0,03%

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

> 11,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

4 accidents du travail déclarés au total en 2019 par les 174 collectivités

> 0,8 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 74 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

En moyenne, moins de un assistant de prévention désigné par collectivité

### FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

12% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

9,7% disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

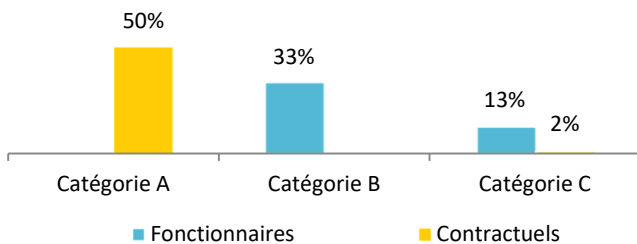
1,1% disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

1,7 % disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

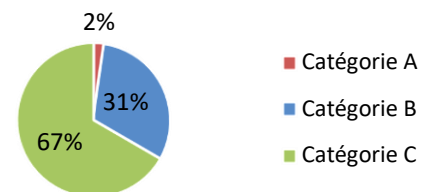
## Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- En 2019, 12,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- 132 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 173 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	70 %
Autres organismes	27 %
Frais de déplacement	3 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,3 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	83%
Autres organismes	14%
Interne à la collectivité	3%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance
- L'action sociale des collectivités

Montants annuels	Santé	Prévoyance
<b>Montant global des participations</b>	<b>2 920 €</b>	<b>1 417 €</b>
<b>Montant moyen par bénéficiaire</b>	<b>209 €</b>	<b>37 €</b>

6% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

5% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

2% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

8% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

2% des collectivités concernées par des jours de grève

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup> 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

### <sup>2</sup> 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.

### <sup>3</sup> « 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