

FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



Les communes entre 3 500 et 4 999 habitants

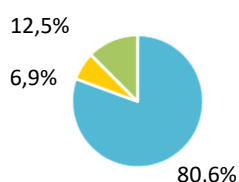
Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR **89%**

Les communes entre 3 500 et 4 999 habitants représentent 1% des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2019 et emploient 1,9% des effectifs. 16 communes ont transmis leur Bilan Social sur les 18 recensées. 917 agents recensés dans ces collectivités dont 739 fonctionnaires, 63 contractuels et 115 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

81% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	18	88	46
Contractuels permanents	0	29	4
Contractuels non permanents	0	26	7



Aucun contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

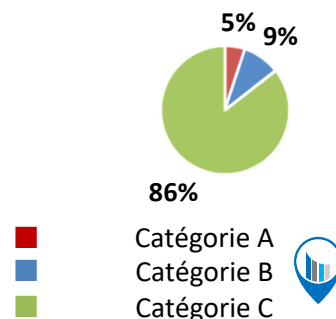
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 90 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

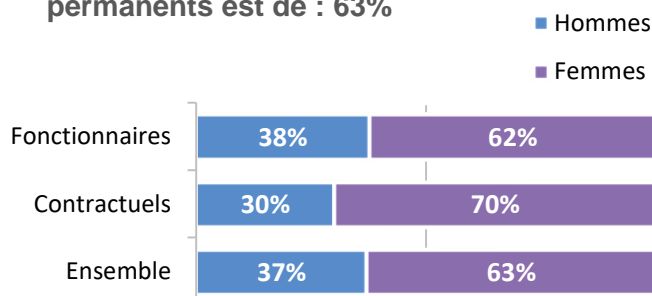
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	8%	22%	11
Technique	46%	40%	45%	23
Culturelle	5%		4%	2
Sportive	1%		1%	1
Médico-sociale	9%	8%	9%	4
Police	4%		4%	2
Incendie				0
Animation	13%	44%	15%	8
Total	100%	100%	100%	50

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 63%

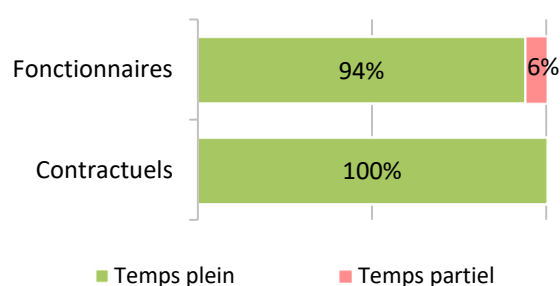
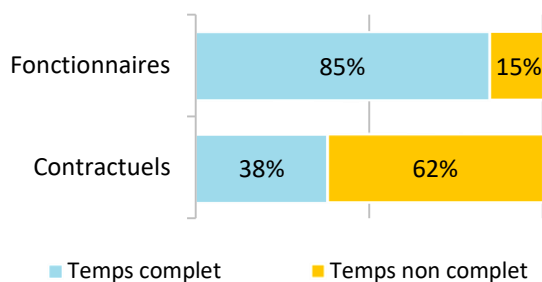


Les principaux cadres d'emplois des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints d'animation	14%
Adjoints administratifs ATSEM	7%
Agents de maîtrise	6%

Temps de travail des agents permanents

- 85% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 38% des contractuels
- 6% 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
Animation	33%	93%
Médico-sociale	30%	20%
Culturelle	15%	

3% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 46 ans

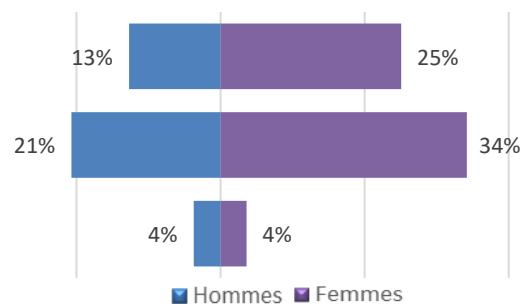
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,71
Contractuels permanents	36,79
Ensemble des permanents	45,93

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	35,11



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans



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

Équivalent temps plein rémunéré

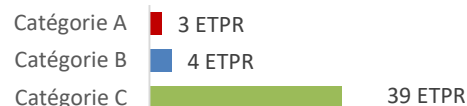
- En moyenne, 52 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 43 fonctionnaires
> 3 contractuels permanents
> 6 contractuels non permanents

- 94 345 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



Mouvements

- En 2019, 6 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 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
49 agents	50 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	1,9%
Contractuels	↗	14,5%
Ensemble	↗	2,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	39%
Mutation	20%
Départ à la retraite	18%
Mise en disponibilité	8%
Démission	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	40%
Intégration directe	19%
Recrutement direct	16%
Remplacements (contractuels)	14%
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

0,7 % des hommes nommé suite à la réussite à un concours contre aucune femme

0,2 % de femmes et aucun homme

0,4 % des hommes nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

0,1 % de catégorie C

- 29,5 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

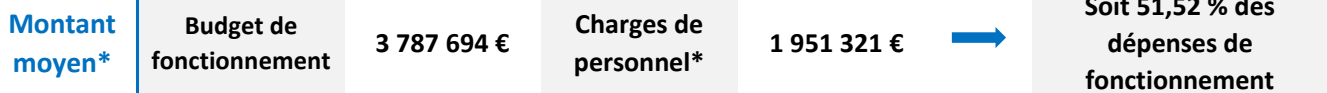
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 51,52 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

50 % des collectivités 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	45 880 €	s	31 062 €	s	26 901 €	16 596 €
Technique	47 880 €		33 559 €	s	23 165 €	16 892 €
Culturelle	40 910 €		29 737 €		23 580 €	s
Sportive			32 176 €	s	s	
Médico-sociale	30 038 €	s		s	24 412 €	18 005 €
Police			37 532 €		30 401 €	
Incendie						
Animation			27 559 €		21 898 €	21 673 €
Toutes filières	43 005 €	15 500 €	31 374 €	s	24 068 €	18 512 €

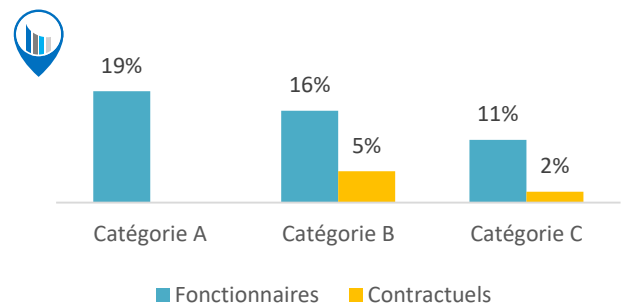
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 11,83 %

*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,30%
Contractuels sur emplois permanents	1,99%
Ensemble	11,83%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 646 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 13% 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, 24,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 12,6 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)	4,47%	3,46%	4,39%	1,68%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,80%	3,46%	6,54%	1,68%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,96%	4,03%	6,73%	2,09%

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

> 46,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

4 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 37 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 collectivité concernée



⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 95 % sont fonctionnaires*

⇒ 98 % sont en catégorie C*

⇒ 4 076 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

En moyenne, un assistant de prévention désigné par collectivité

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 646 €

Coût par jour de formation : 118 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

50% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

62,5 % des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

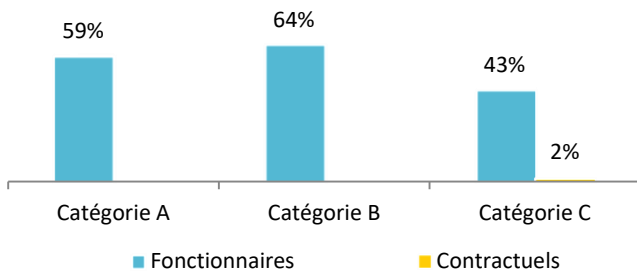
18,7 % des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

18,7 % des collectivités disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

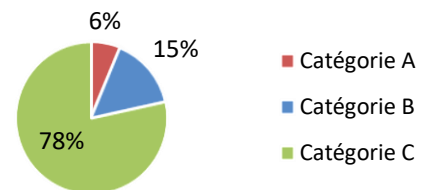
Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- En 2019, 42,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- En moyenne, 86 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

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



- 13 958 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	67 %
Autres organismes	22 %
Frais de déplacement	11 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	81%
Autres organismes	17%
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
Montant global des participations	23 188 €	47 146 €
Montant moyen par bénéficiaire	157 €	126 €

31% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

44% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

13% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

75% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

21,8 jours de grève recensés en moyenne par collectivité en 2019
75% des 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 »

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 : juin 2021

Version 12