

FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



Les communes entre 500 et 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.

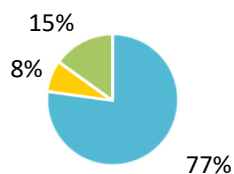
TAUX DE RETOUR **69%**

Les communes entre 500 et 999 habitants représentent 5,8% des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2019 et emploient 0,7% des effectifs. 53 communes ont transmis leur Bilan Social sur les 77 recensées. Parmi ces 53 communes, 52 ont au moins un agent.

364 agents recensés dans ces collectivités dont 281 fonctionnaires, 28 contractuels et 55 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

77% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	12	5
Contractuels permanents	0	4	1
Contractuels non permanents	0	6	1



3 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 33 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

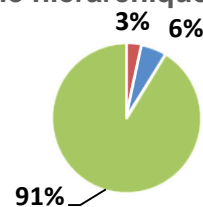
⇒ 55 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	26,7%	14,2%	25,6%	2
Technique	57,3%	78,6%	59,2%	4
Culturelle	0,4%		0,3%	0
Sportive	0,7%		0,6%	0
Médico-sociale	8,2%	3,6%	7,8%	0
Police	0,4%		0,3%	0
Incendie				0
Animation	6,3%	3,6%	6,2%	0
Total	100%	100%	100%	6

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique

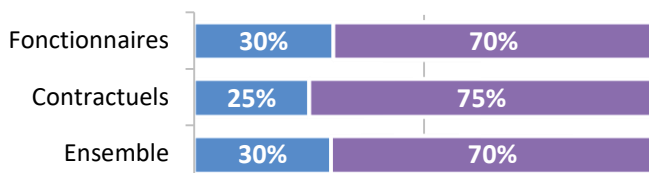


■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 70%

■ Hommes
■ Femmes

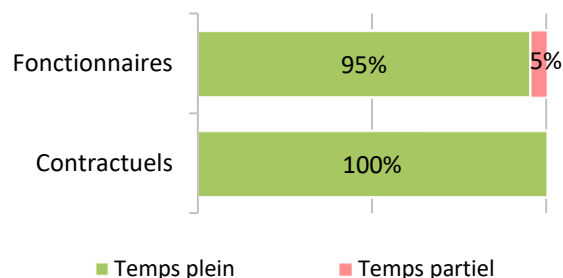
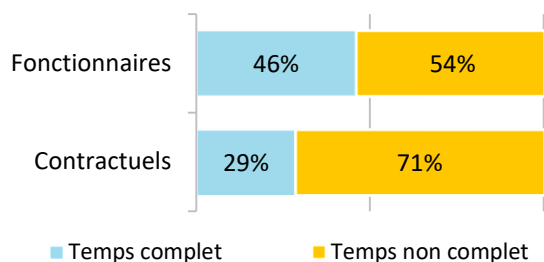


Les principaux cadres d'emplois des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	52%
Adjoints administratifs	18%
ATSEM	7%
Adjoints d'animation	6%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	5%

Temps de travail des agents permanents

- 46% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 29% des contractuels
- 5% 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	89%	100%
Médico-sociale	61%	100%
Administrative	53%	75%

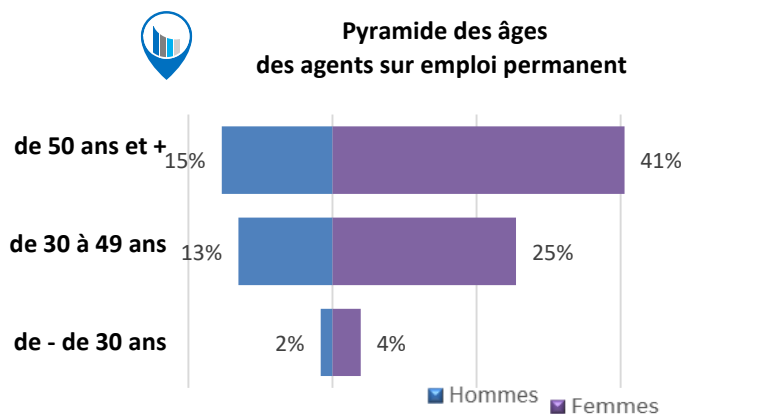
0% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,78
Contractuels permanents	42,50
Ensemble des permanents	49,12

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	39,95



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

Équivalent temps plein rémunéré

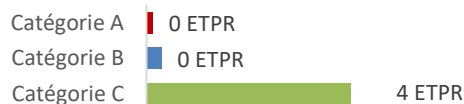
- En moyenne, 5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 4 fonctionnaires
- > 0 contractuels permanents
- > 1 contractuels non permanents

- 9 677 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



Mouvements

- En 2019, 44 arrivées d'agents permanents et 19 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
--	---------------------------------

5 agents

6 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	1,4%
Contractuels	↗	300,0%
Ensemble	↗	8,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	37%
Démission	32%
Fin de contrats remplaçants	21%
Congé parental	5%
Décès	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	43%
Remplacements (contractuels)	20%
Recrutement direct	16%
Intégration directe	16%
Voie de mutation	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

- Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel en moyenne par collectivité

- 23 % 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 40,29 % 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	36 803 €	s	30 670 €		24 117 €	s
Technique					21 254 €	14 817 €
Culturelle			s		s	
Sportive			30 695 €			
Médico-sociale					22 084 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation			s	s	19 631 €	s
Toutes filières	36 803 €	s	30 802 €	s	21 888 €	15 650 €

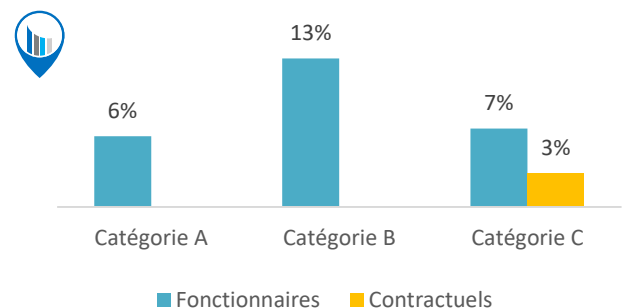
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 7,05 %

*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	7,23%
Contractuels sur emplois permanents	2,82%
Ensemble	7,05%

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



⇒ 79% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 165 heures en moyenne

- 10% des collectivités adhèrent au régime 35% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 26 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 2,3 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)	3,56%	0,64%	3,30%	0,65%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,13%	0,64%	6,54%	0,65%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,24%	0,68%	6,64%	0,65%

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

> 23,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

8 accidents du travail déclarés au total en 2019

> 2,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 18 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

0,1 jour de formation en moyenne lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 42 €

Coût par jour de formation : 541 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

15% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

19% des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

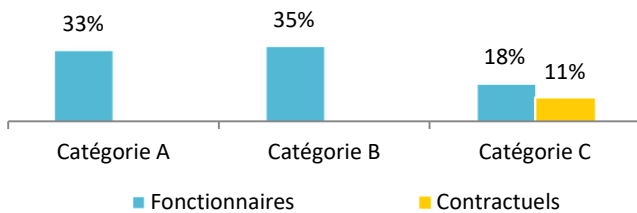
Aucune collectivité ne dispose d'un plan de prévention des risques psychosociaux

Aucune collectivité ne dispose d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

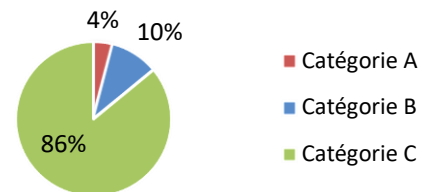
Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- En 2019, 18,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- 150 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



- 1 184 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	69 %
Autres organismes	28 %
Frais de déplacement	3 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,5 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	55%
Autres organismes	41%
Interne à la collectivité	5%

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	7 595 €	5 954 €
Montant moyen par bénéficiaire	316 €	124 €

17% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

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

8% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

12% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

0,6 jour de grève recensé en moyenne par collectivité en 2019

17% 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