

# FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



## Les communes entre 5 000 et 9 999 habitants

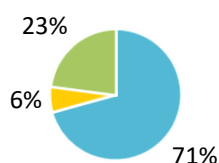
Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application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

**TAUX DE RETOUR** **87%**

Les communes entre 5 000 et 9 999 habitants représentent 2% des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2019 et emploient 6,6% des effectifs. 27 communes ont transmis leur Bilan Social sur les 31 recensées. 3 133 agents recensés dans ces collectivités dont 2 215 fonctionnaires, 200 contractuels et 718 contractuels sur emplois non permanents.

### Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	28	137	82
Contractuels permanents	0	61	7
Contractuels non permanents	0	68	27



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

21 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

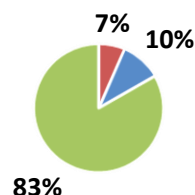
- ⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 77 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

### Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22,3%	19,0%	22,0%	20
Technique	47,2%	35,5%	46,2%	41
Culturelle	4,9%	9,5%	5,3%	5
Sportive	0,7%		0,7%	1
Médico-sociale	10,3%	9,5%	10,3%	9
Police	4,2%		3,8%	3
Incendie				0
Animation	10,4%	26,5%	11,7%	10
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>

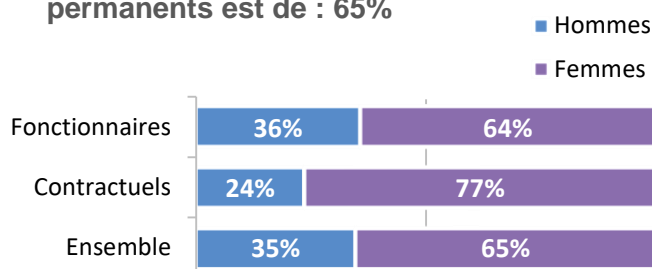
Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 65%

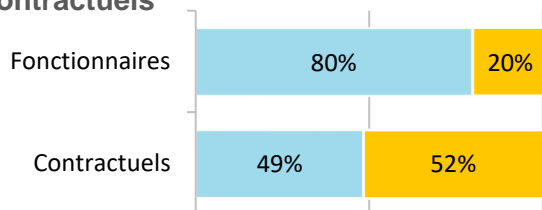


Les principaux cadres d'emplois des agents

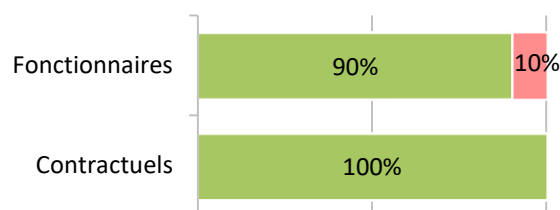
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>37%</b>
Adjoints administratifs	15%
Adjoints d'animation	11%
ATSEM	7%
Agents de maîtrise	6%

## Temps de travail des agents permanents

- 80% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 49% des contractuels
- 10% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre aucun contractuel



■ Temps complet ■ Temps non complet



■ Temps plein ■ Temps partiel

- 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	39%	77%
Culturelle	34%	68%
Médico-sociale	28%	42%

3% des hommes à temps partiel  
13% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

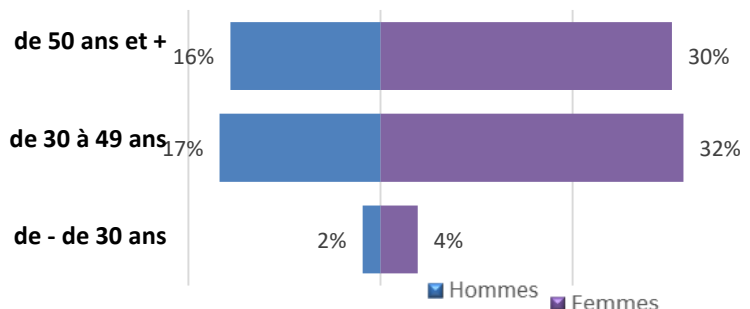
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,21
Contractuels permanents	38,93
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,42</b>

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	38,46



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, 100 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 76 fonctionnaires  
> 6 contractuels permanents  
> 18 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A 6 ETPR  
Catégorie B 8 ETPR  
Catégorie C 68 ETPR

- 182 330 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Mouvements

- En 2019, 17 arrivées d'agents permanents et 8 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 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
80 agents	89 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	1,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>11,2%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Départ à la retraite</b>	<b>28%</b>
Fin de contrats remplaçants	25%
Mutation	24%
Mise en disponibilité	7%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Remplacements (contractuels)</b>	<b>52%</b>
Arrivées de contractuels	17%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct	11%
Intégration directe	4%

\* 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

0,1 % des hommes nommé suite à la réussite à un concours contre 0,2 % des femmes

Aucun homme nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,1 % des femmes

- 33 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

- Part des agents ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

0,2 % de femmes et 0,1 % de hommes

0,2 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

- 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)	64%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	9%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	9%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 53,93 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

51,8 % 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	48 140 €	36 341 €	32 769 €	25 147 €	25 612 €	18 260 €
Technique	49 341 €	10 684 €	35 068 €	29 271 €	23 785 €	16 278 €
Culturelle	30 768 €		30 904 €	nd	24 137 €	13 509 €
Sportive			34 633 €		s	
Médico-sociale	32 604 €	20 569 €			23 981 €	19 224 €
Police			35 683 €		31 534 €	s
Incendie						
Animation			32 533 €	nd	23 191 €	16 450 €
<b>Toutes filières</b>	<b>43 107 €</b>	<b>26 426 €</b>	<b>33 132 €</b>	<b>14 193 €</b>	<b>24 437 €</b>	<b>16 824 €</b>

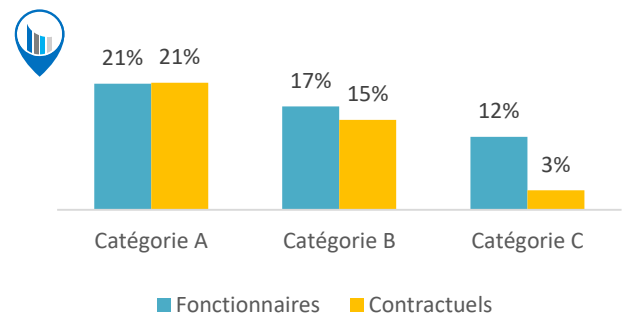
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR \*\* nd : non disponible

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes\* pour l'ensemble des agents permanents est de 13,47 %

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

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,81%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>7,12%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,47%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 444 heures en moyenne

- 4% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 19% 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, 31,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 8,4 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)	5,49%	2,29%	5,22%	1,48%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,64%	2,29%	8,12%	1,48%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,09%	2,47%	8,54%	1,61%

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

> 46,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

9 accidents\* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 6,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 38 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.

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



⇒ 1,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 98 % sont fonctionnaires\*

⇒ 96 % sont en catégorie C\*

⇒ 56 546 € 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

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

Coût moyen des formations : 1 449 €

Coût par jour de formation : 124 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

74% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

74 % des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

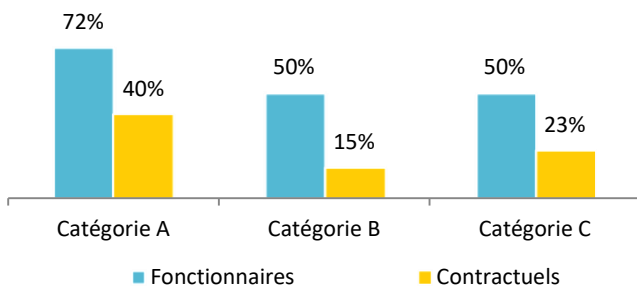
7,4 % des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

37 % des collectivités disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

- En 2019, 49,2% 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



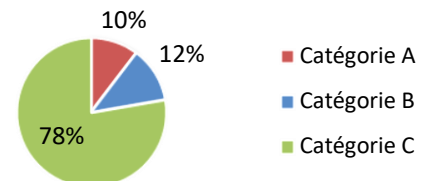
- 31 225 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	69 %
Autres organismes	27 %
Frais de déplacement	3 %

- En moyenne, 177 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	19%
Interne à la collectivité	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	13 157 €	95 745 €
Montant moyen par bénéficiaire	100 €	94 €

- L'action sociale des collectivités

22% 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

22% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

63% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

20,4 jours de grève recensés en moyenne par collectivité en 2019

81% 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 »

<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