

# FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



## Les communes de 20 000 habitants et plus

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).

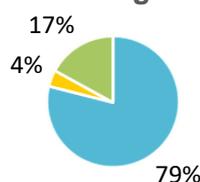
**TAUX DE RETOUR** **100%**

Les communes de plus de 20 000 habitants représentent 0,3% des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2019 et emploient 23% des effectifs. 5 communes sont recensées, toutes ont transmis leur Bilan Social.

10 975 agents recensés dans ces collectivités dont 8 654 fonctionnaires, 450 contractuels et 1 871 contractuels sur emplois non permanents.

### Effectifs

79% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	234	6422	1 731
Contractuels permanents	15	163	90
Contractuels non permanents	6	1235	374



En moyenne, 3 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

21 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

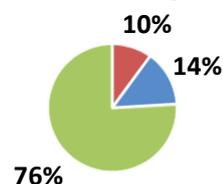
- ⇒ 1 % des contractuels permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 72 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

### Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

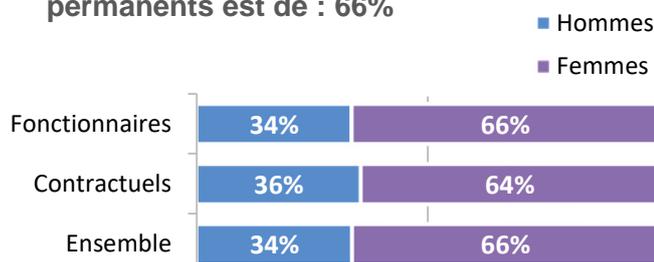
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	20%	18%	20%	370
Technique	44%	40%	44%	797
Culturelle	7%	12%	8%	137
Sportive	2%	4%	2%	37
Médico-sociale	18%	19%	18%	322
Police	4%		4%	72
Incendie				0
Animation	5%	7%	5%	87
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1 821</b>

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 66%

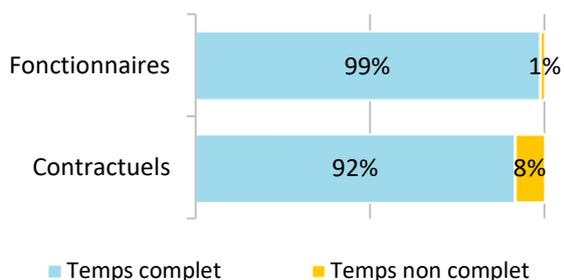


Les principaux cadres d'emplois des agents

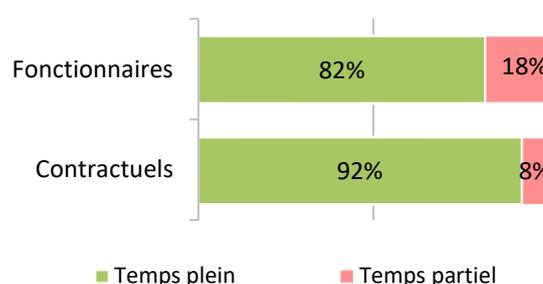
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	33%
Adjointes administratifs	13%
ATSEM	11%
Agents de maîtrise	7%
Attachés	4%

## Temps de travail des agents permanents

99% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 92% des contractuels



18% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre 8% 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
Culturelle	9%	33%
Animation	4%	16%
Technique	1%	1%

3% des hommes à temps partiel  
25% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 46 ans

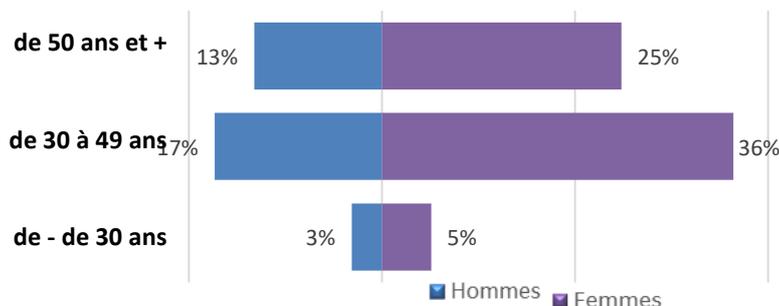
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,82
Contractuels permanents	41,24
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,59</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,55



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, 2 399 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 1 727 fonctionnaires  
> 105 contractuels permanents  
> 567 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A 179 ETPR  
Catégorie B 259 ETPR  
Catégorie C 1394...

4 366 988 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

> 2 agents mis à disposition dans la collectivité  
> 27,2 agents mis à disposition dans une autre structure  
> 11,2 agents en congé parental

> 8,4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

> 8,8 agents détachés au sein de la collectivité

> 11,2 agents détachés dans une autre structure

> 18,8 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congé spécial et hors cadres)

## Mouvements

- En 2019, 78 arrivées d'agents permanents et 196 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 22 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
1 938 agents	1 821 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-6,4%
Contractuels	↗	1,6%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-6,1%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Mise en disponibilité</b>	<b>27%</b>
Départ à la retraite	25%
Mutation	14%
Congé parental	11%
Fin de contrats remplaçants	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>29%</b>
Remplacements (contractuels)	25%
Voie de mutation	22%
Recrutement direct	14%
Voie de détachement	5%

\* 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

- En moyenne, par collectivité, 45 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 21,4 suivis d'une nomination
- 21,2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

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

1,5 % de femmes et 0,6 % d'hommes

1,8 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,6 % des femmes

1,0 % de catégorie C

- 26 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

## Sanctions disciplinaires

- 25 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)	33%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	29%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	17%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 60,47 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

60 % des collectivités déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

Les données concernant la rémunération et le régime indemnitaire (ci-dessous) reposent sur 4 communes.

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	46 914 €	40 702 €	32 543 €	23 717 €	25 641 €	nd
Technique	50 512 €	47 254 €	34 151 €	25 893 €	25 582 €	14 846 €
Culturelle	35 008 €	s	28 499 €	19 468 €	24 420 €	nd
Sportive	44 360 €		31 178 €	nd	s	nd
Médico-sociale	33 408 €	19 599 €	s	31 306 €	24 725 €	17 313 €
Police	s		45 266 €		30 747 €	
Incendie						
Animation			27 537 €	14 800 €	23 558 €	17 527 €
<b>Toutes filières</b>	<b>60 362 €</b>	<b>46 948 €</b>	<b>48 307 €</b>	<b>28 903 €</b>	<b>29 317 €</b>	<b>14 426 €</b>

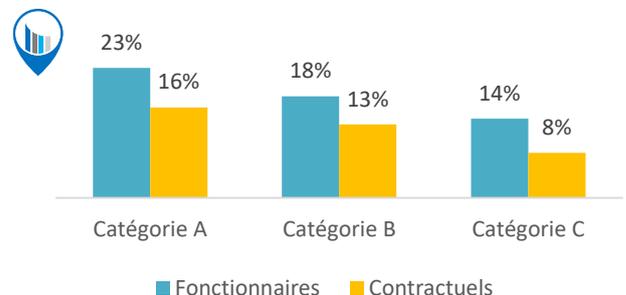
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR \*\* nd : non disponible

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,29%

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

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,80%
Contractuels sur emplois permanents	10,57%
<b>Ensemble</b>	<b>15,29%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 31 229 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- Aucune collectivité n'a conventionné avec Pôle Emploi chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 40,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 9,9 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)	6,56%	2,26%	6,35%	3,54%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	11,16%	2,71%	10,74%	3,59%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,04%	3,15%	11,60%	4,22%

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

> 54,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

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

> 10,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 40 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.

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



⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 98 % sont fonctionnaires\*

⇒ 88 % sont en catégorie C\*

⇒ 269 426 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

En moyenne, 7 assistants de prévention désignés par collectivité

En moyenne, un conseiller de prévention

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 19 389 €

Coût par jour de formation : 129 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

100% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

80% des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

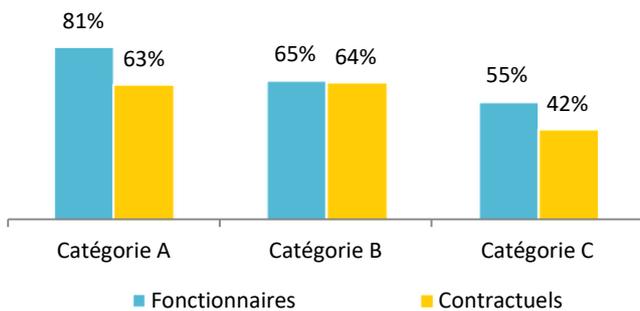
60% des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

60% des collectivités disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

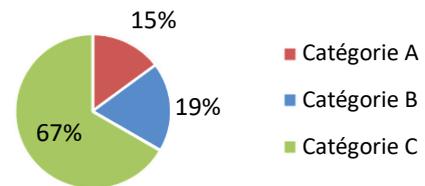
- En 2019, 58,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- En moyenne, 4 325 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 569 225 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	81 %
Autres organismes	14 %
Frais de déplacement	5 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	43%
Autres organismes	41%
Interne à la collectivité	16%

## 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	1 109 288 €	419 727 €
Montant moyen par bénéficiaire	181 €	80 €

- L'action sociale des collectivités

60% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

40% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

20% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

100% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

1 169,2 jours de grève recensés en moyenne par collectivité en 2019  
100% des collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires  
4,8 réunions en moyenne en 2019

- Comité Technique Local

3,8 réunions en moyenne en 2019  
3,2 réunions du CHSCT en moyenne en 2019

## 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> <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

*\* 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