



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Les communes de 3 500 à 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 **88%**

Les communes de 3 500 à 4 999 habitants représentent 1% des collectivités et établissements publics territoriaux de la région Occitanie et emploient 2,8% des effectifs. 87 communes ont transmis leur Bilan Social sur les 99 recensées. Cette synthèse repose sur 83 structures.

5 304 agents recensés dans ces collectivités dont 4 142 fonctionnaires, 291 contractuels et 871 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

78% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	18	147	50
Contractuels permanents	0	32	4
Contractuels non permanents	0	138	10



12 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

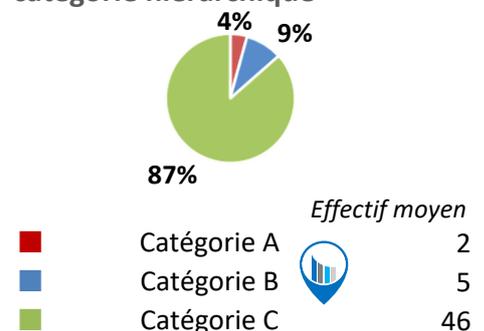
- ⇒ 15 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 68 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

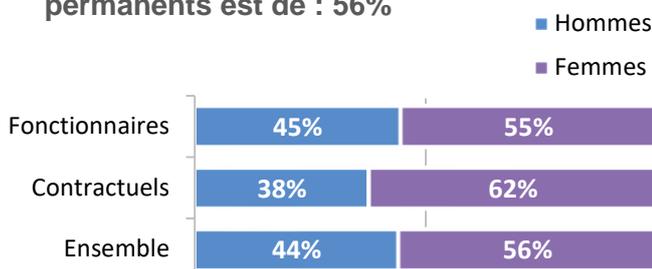
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	15%	22%	12
Technique	53%	49%	53%	28
Culturelle	3%	8%	3%	2
Sportive	1%	0%	1%	0
Médico-sociale	8%	7%	8%	4
Police	6%	0%	6%	3
Incendie				0
Animation	7%	21%	8%	4
Total	100%	100%	100%	54

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 56%

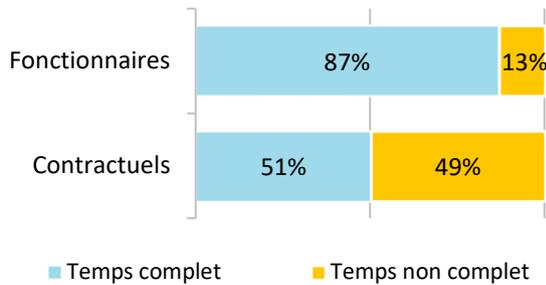


Les principaux cadres d'emplois des agents

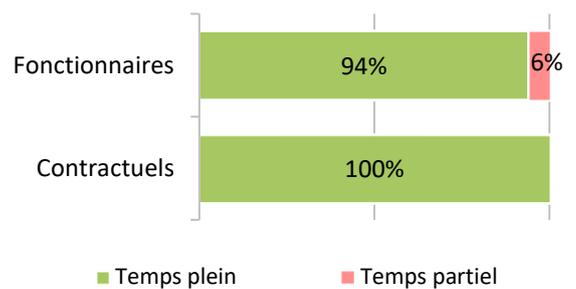
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	8%
Adjoints d'animation	7%
ATSEM	6%

Temps de travail des agents permanents

87% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 51% des contractuels



6% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	28%	70%
Médico-sociale	23%	47%
Culturelle	15%	91%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

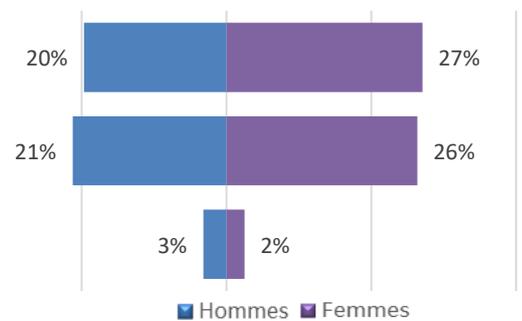
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,25
Contractuels permanents	40,76
Ensemble des permanents	47,76

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,53



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

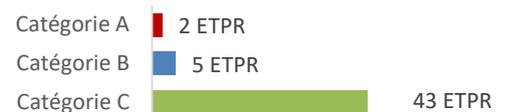
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 61 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 47 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



111 281 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congé parental

- > Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de un agent détaché dans une autre structure
- > Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spéciaux ou hors cadres)

Mouvements

- En 2019, 345 arrivées d'agents permanents et 285 départs

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

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

52 agents

53 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	1,0%
Contractuels	↗	24,9%
Ensemble	↗	2,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	28%
Départ à la retraite	28%
Mutation	16%
Mise en disponibilité	10%
Démission	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	26%
Remplacements (contractuels)	24%
Voie de mutation	18%
Recrutement direct	14%
Intégration directe	14%

* 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

- Moins de un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité
- 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2019

0,5% d'homme nommé suite à la réussite à un concours

dont 0,1 % de catégorie C

0,3% d'homme et de femme nommé suite à la réussite à un examen professionnel

- 32,7 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

Sanctions disciplinaires

- 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- 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)	59%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	18%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	14%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 41,22 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

54,2 % des communes déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

Montant moyen - Emplois permanents

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	1 304 391 €
Primes et indemnités versées :	164 700 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	13 465 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 446 €
Supplément familial de traitement :	12 062 €
Indemnité de résidence :	915 €

Rémunérations annuelles brutes :
141 360 €

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 580 €	26 924 €	32 593 €	29 413 €	25 736 €	15 489 €
Technique	48 830 €	38 695 €	35 093 €	19 828 €	23 196 €	nd
Culturelle	40 783 €	s	25 985 €	16 842 €	23 347 €	14 069 €
Sportive			31 235 €	s	23 031 €	
Médico-sociale	nd	nd	nd	s	25 122 €	19 431 €
Police	s		37 485 €	s	30 965 €	
Incendie						
Animation			29 999 €	24 532 €	22 081 €	18 988 €
Toutes filières	nd	nd	nd	21 740 €	24 231 €	nd

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

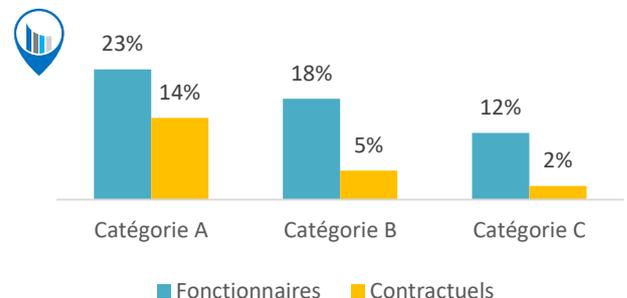
**nd : non disponible

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 12,63 %

*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,21%
Contractuels sur emplois permanents	3,69%
Ensemble	12,63%

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



⇒ 99% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 032 heures en moyenne

- 1% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 22% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi chômage pour la gestion de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 31,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,3 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)	5,85%	1,82%	5,59%	1,03%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,51%	2,00%	8,08%	1,03%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,73%	2,26%	8,31%	1,09%

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

> 41,7 % 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

- > 5,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 52 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



- ⇒ 0,5 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 96 % sont en catégorie C*
- ⇒ 21 785 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

7 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 870 €

Coût par jour de formation : 133 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

60% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

45,7% des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

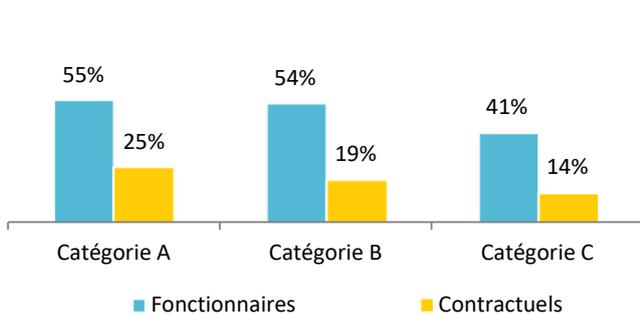
12% des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

15,6% des collectivités disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

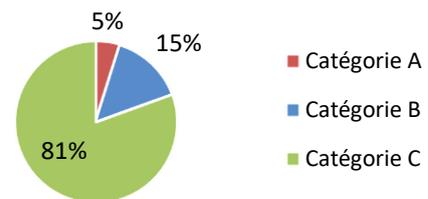
- En 2019, 40,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- En 2019, 7 724 jours de formation suivis par les agents permanents

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 19 643 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Autres organismes	21 %
Frais de déplacement	7 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	79%
Autres organismes	18%
Interne à la collectivité	3%

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	178 557 €	346 128 €
Montant moyen par bénéficiaire	207 €	158 €

- L'action sociale des collectivités

47% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

39% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

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

53% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

20,3 jours de grève recensés en moyenne en 2019
72% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

1,2 réunion en moyenne en 2019 dans les collectivités
0,6 réunion du CHSCT en moyenne en 2019 dans les collectivités

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 »

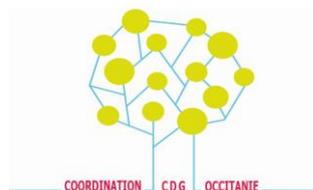
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** 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 : juillet 2021

Version 12

Réalisé par l'Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, CDG31