



## FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Les communes de 20 000 à 39 999 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).

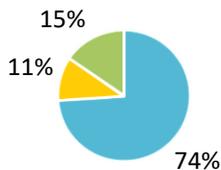
**TAUX DE RETOUR** **83%**

> 10 communes ont transmis leur Bilan Social sur 12 recensées dans la région. Cette synthèse repose sur 9 structures.

> 5 876 agents recensés dans ces collectivités dont 4 347 fonctionnaires, 628 contractuels et 901 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	234	898	483
Contractuels permanents	13	163	70
Contractuels non permanents	6	274	100



En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

9 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

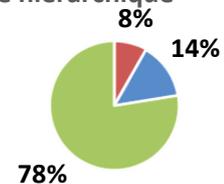
- ⇒ 2 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 77 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

#### Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	23%	13%	22%	120
Technique	50%	49%	50%	277
Culturelle	5%	7%	5%	28
Sportive	2%	4%	2%	12
Médico-sociale	10%	11%	10%	58
Police	4%		4%	20
Incendie				0
Animation	6%	16%	7%	38
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>553</b>

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



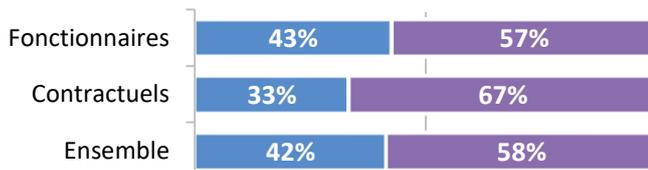
■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

Effectif moyen

Catégorie A	45
Catégorie B	79
Catégorie C	429

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 58%

■ Hommes  
■ Femmes

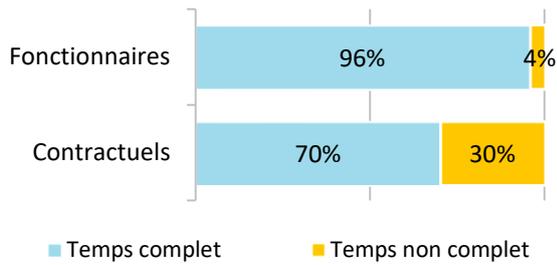


Les principaux cadres d'emplois des agents

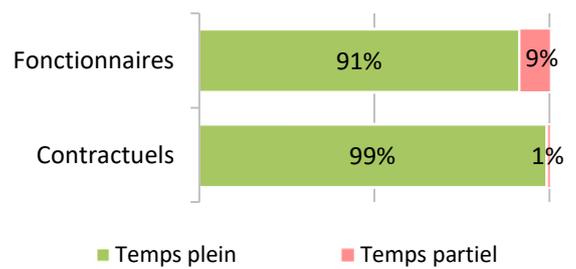
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	8%
Adjoints d'animation	5%
ATSEM	5%

## Temps de travail des agents permanents

96% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 70% des contractuels



9% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	20%	67%
Animation	17%	79%
Médico-sociale	4%	7%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel  
13% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

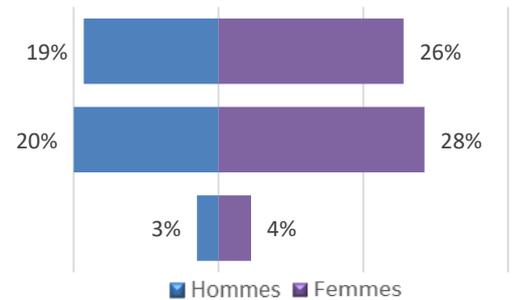
En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,96
Contractuels permanents	39,42
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,89</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,50



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

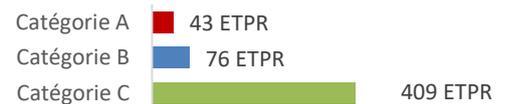
En moyenne, 642 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 464 fonctionnaires  
> 63 contractuels permanents  
> 115 contractuels non permanents

1 168 986 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



## Mouvements

- En 2019, 62 arrivées d'agents permanents et 69 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 14 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
560 agents	553 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-2,2%
Contractuels	↗	6,6%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,2%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>34%</b>
Départ à la retraite	21%
Mise en disponibilité	18%
Mutation	10%
Démission	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>45%</b>
Remplacements (contractuels)	32%
Voie de mutation	9%
Réintégration et retour	6%
Recrutement direct	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

- 2,7 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 2,2 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité
- 12,4 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

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

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

- 190,9 avancements d'échelon en moyenne par collectivité

dont 2,5 % femmes et 1,9 % hommes

dont 2,3 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 20 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 9 collectivités concernées

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	8	6
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	2	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 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)	47%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	24%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	18%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 58,95 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>14 474 209 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 951 212 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	188 347 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	104 502 €
Supplément familial de traitement :	125 615 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>1 471 238 €</b>
---	--------------------

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 121 €	40 346 €	33 115 €	22 034 €	26 461 €	nd
Technique	52 278 €	45 953 €	35 402 €	27 385 €	26 074 €	18 506 €
Culturelle	37 666 €	38 970 €	31 024 €	15 772 €	25 418 €	nd
Sportive	39 510 €		33 272 €	nd	33 397 €	nd
Médico-sociale	33 432 €	23 270 €	s	31 306 €	25 201 €	17 467 €
Police	50 805 €		46 308 €		32 929 €	
Incendie						
Animation			28 469 €	17 024 €	24 154 €	13 310 €
<b>Toutes filières</b>	<b>43 556 €</b>	<b>36 756 €</b>	<b>33 351 €</b>	<b>nd</b>	<b>26 300 €</b>	<b>nd</b>

\*nd : non disponible

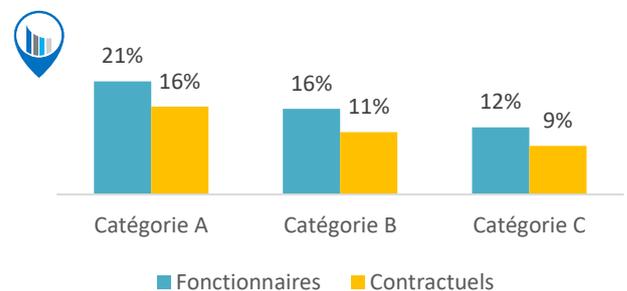
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes\* pour l'ensemble des agents

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

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,73%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>10,56%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,48%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 11 666 heures en moyenne

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

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

En moyenne, 31,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



En moyenne, 9,4 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)	5,16%	2,42%	4,82%	1,81%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,54%	2,58%	7,79%	1,90%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,04%	2,90%	8,26%	2,22%

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

> 68,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

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

> 7,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 39 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.

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



⇒ 1,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 94 % sont fonctionnaires\*

⇒ 91 % sont en catégorie C\*

⇒ 160 561 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

4 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

Un conseiller de prévention en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 9 781 €

Coût par jour de formation : 90 €

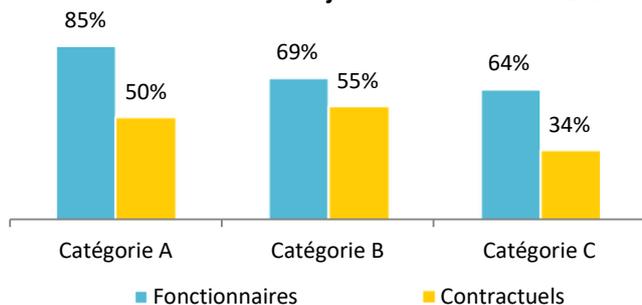
DOCUMENT DE PRÉVENTION

89% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

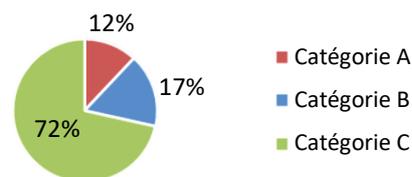
## Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- En 2019, 62,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- 1 347 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



- 204 001 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	63 %
Autres organismes	31 %
Frais de déplacement	6 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	58%
Autres organismes	27%
Interne à la collectivité	15%

## 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	100 400 €	297 040 €
Montant moyen par bénéficiaire	139 €	115 €

- L'action sociale des collectivités

56% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

33% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

67% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

89% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

148,4 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
89% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

3,4 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

3,7 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités  
2,7 réunions 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 »

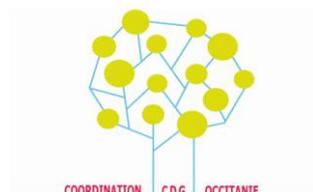
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres 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 : juillet 2021

Version 12

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