



# FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

## COMMUNES moins de 500 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).

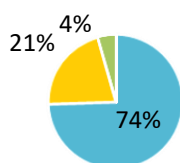
**TAUX DE RETOUR**

**61%**

>242 communes ont transmis leur Bilan Social sur 391 recensées dans le département  
> 490 agents recensés dans ces collectivités dont 365 fonctionnaires, 104 contractuels et 21 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	5	2
Contractuels permanents	0	5	0
Contractuels non permanents	0	3	0



Précisions emplois non permanents

29 % ont été recrutés dans le cadre d'un emploi aidé  
57 % en tant que saisonniers ou occasionnels  
Personnel temporaire du CDG32 intervenu en 2019 : 29 agents du CDG32 et aucun intérimaire

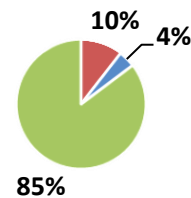
40 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

45% d'agents relevant de la filière technique

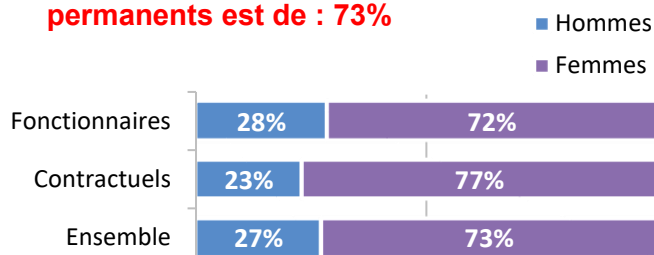
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	56%	41%	52%	1
Technique	43%	55%	45%	1
Culturelle	0%		0%	0
Sportive				0
Médico-sociale	1%		1%	0
Police				0
Incendie				0
Animation	1%	4%	1%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>

85% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	0
■ Catégorie B	0
■ Catégorie C	2

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 73%

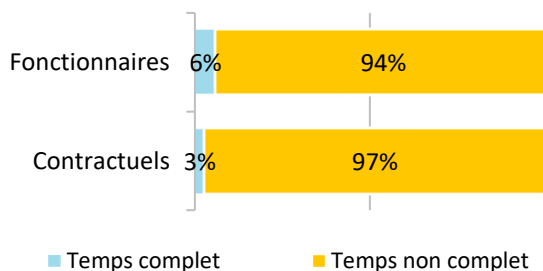


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 42%

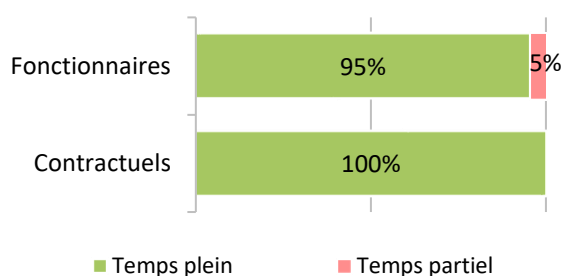
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>42%</b>
Adjointes administratifs	38%
Secrétaires de mairie	6%
Attachés	4%
Rédacteurs	4%

## Temps de travail des agents permanents

6% des fonctionnaires à temps complet contre 3% des contractuels



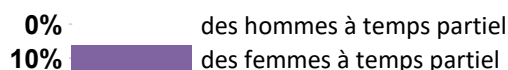
5% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	
Animation	100%	100%
Administrative	99%	98%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

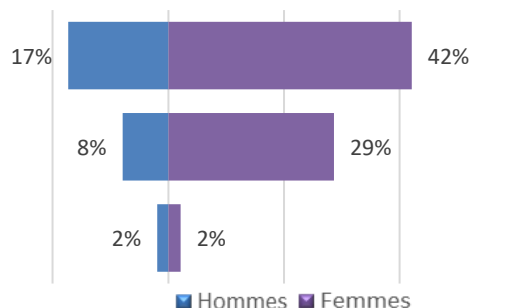
En moyenne, les agents des COMMUNES moins de 500 habitants ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,21
Contractuels permanents	51,92
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>50,59</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	46,79



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

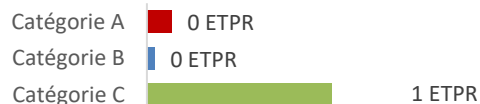
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



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

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



1 691 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en disponibilité

> Un agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

- En 2019, 75 arrivées d'agents permanents et 45 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
439 agents	469 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↗	1,4%
Contractuels	↗	31,6%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>6,8%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>38%</b>
Démission	20%
Départ à la retraite	18%
Mutation	13%
Mise en disponibilité	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>45%</b>
Remplacements (contractuels)	24%
Intégration directe	17%
Recrutement direct	11%
Voie de mutation	1%

\* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2019} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018})$

## Évolution professionnelle

- 9 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel et aucun n'a été nommé.

63 avancements d'échelon (Hommes 48%, Femmes

- 52%)

9 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

2,9 % des hommes contre 2,3 % des femmes

- 17 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

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

dont 3,8 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 242 collectivités concernées

## Budget et rémunérations



### Les charges de personnel représentent 23,94 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

#### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>16 787 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 012 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	61 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	275 €
Supplément familial de traitement :	134 €
Indemnité de résidence :	1 €

#### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>722 €</b>
---	--------------

### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

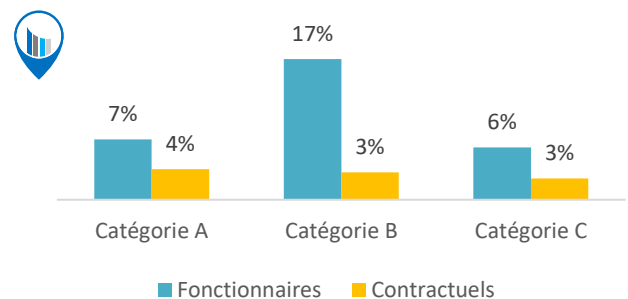
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	26 046 €	s	27 923 €	s	17 012 €	16 924 €
Technique					19 809 €	14 822 €
Culturelle					s	s
Sportive						s
Médico-sociale					23 077 €	s
Police						
Incendie						
Animation				s	s	s
<b>Toutes filières</b>	<b>26 046 €</b>	<b>s</b>	<b>27 923 €</b>	<b>s</b>	<b>18 698 €</b>	<b>15 841 €</b>

\*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 6,03 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	6,77%
Contractuels sur emplois permanents	2,62%
<b>Ensemble</b>	<b>6,03%</b>

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



⇒ 33% des collectivités concernées par des heures supplémentaires réalisées et rémunérées (298 h) et des heures complémentaires (2771 h).

10% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

57% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

## Absences (nouveau 2019 - agents présents au

En moyenne, 3,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 3,6 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)	0,92%	0,99%	0,94%	0,42%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	0,94%	0,99%	0,95%	0,42%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,26%	0,99%	1,20%	0,42%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 11,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

44 % des collectivités maintiennent les primes en cas de congé maladie

## Accidents du travail

5 accidents du travail déclarés au total en 2019

> 1 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 20 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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 5 en catégorie C
- ⇒ 858 249 € de dépenses en matière de handicap sur l'ensemble des collectivités ayant répondu

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

37 assistants de prévention désignés dans les collectivités

FORMATION

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

Dépenses totales en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail : 1263 €

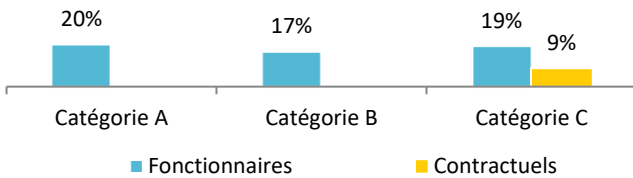
DOCUMENT DE PRÉVENTION

17% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2019, 16,6% 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



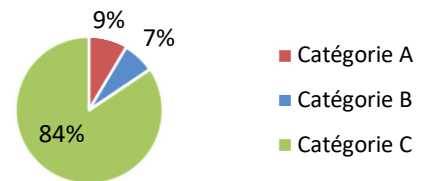
- 23 831€ ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019 soit 91 € par collectivité concernée

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT	88 %
Autres organismes	7 %
Frais de déplacement	5 %

- 199 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019 soit 1 jour par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,4 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	89%
Autres organismes	8%
Interne à la collectivité	4%

## 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	2 355 €	10 990 €
Montant moyen par bénéficiaire	214 €	215 €

- L'action sociale des collectivités

5% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

7% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

8% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

1 % des collectivités concernées

## 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