



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Communes de 500 à 999 Habitants

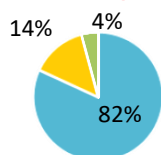
Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application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

TAUX DE RETOUR **61%**

> 23 communes ont transmis leur Bilan Social sur 38 recensées dans le Département.
> 171 agents employés dans ces collectivités dont 140 fonctionnaires, 24 contractuels et 7 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

82% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	2	11	6
Contractuels permanents	0	8	1
Contractuels non permanents	0	3	0



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : 10 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

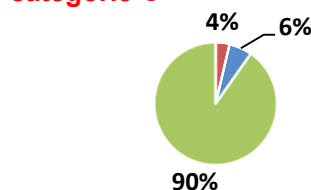
33 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

57% d'agents relevant de la filière technique

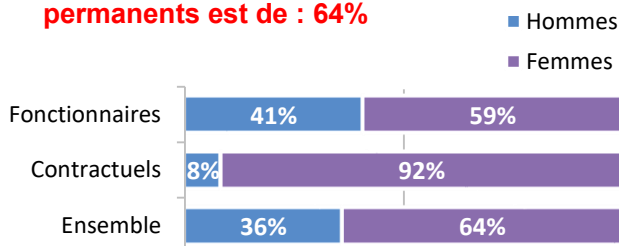
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	29%	4%	25%	2
Technique	59%	46%	57%	4
Culturelle				0
Sportive	2%		2%	0
Médico-sociale	7%	17%	9%	1
Police				0
Incendie				0
Animation	3%	33%	7%	1
Total	100%	100%	100%	7

90% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	0
■ Catégorie B	0
■ Catégorie C	6

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 64%

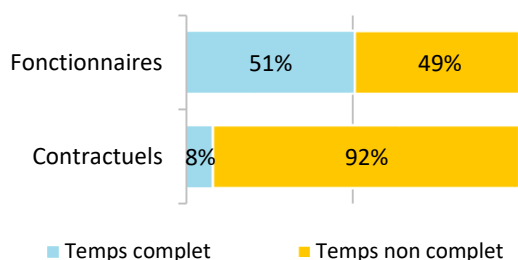


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 49%

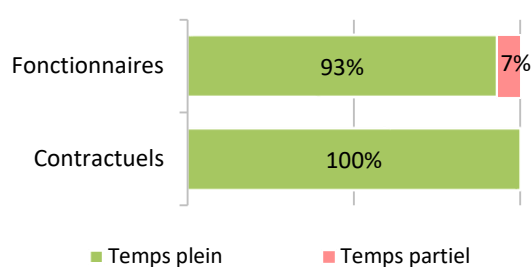
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	49%
Adjoints administratifs	18%
Agents de maîtrise	8%
ATSEM	7%
Adjoints d'animation	7%

Temps de travail des agents permanents

- 51% des fonctionnaires à temps complet contre 8% des contractuels



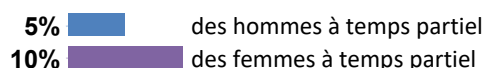
- 7% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	100%	88%
Médico-sociale	80%	75%
Sportive	67%	

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

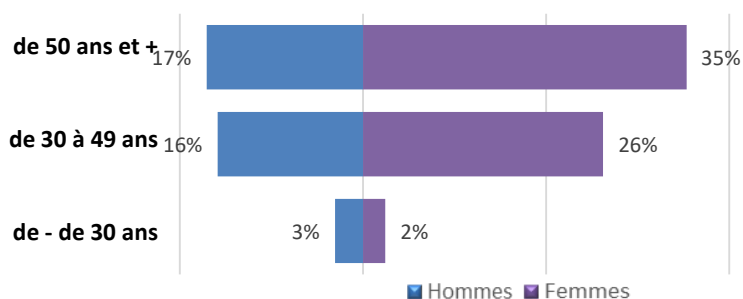
- En moyenne, les agents des Communes de 500 à 999 Habitants ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,46
Contractuels permanents	45,83
Ensemble des permanents	48,08

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	52,50



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

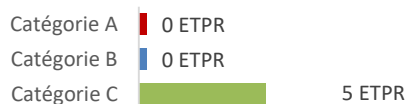
- En moyenne, 6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 5 fonctionnaires
- > 1 contractuels permanents
- > 0 contractuels non permanents

- 11 403 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en disponibilité

Mouvements

- En 2019, 25 arrivées d'agents permanents et 28 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois permanents rémunérés

Effectif théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
167 agents	164 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-4,1%
Contractuels	↗	14,3%
Ensemble	↘	-1,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	32%
Départ à la retraite	21%
Démission	18%
Transfert de compétence	11%
Mise en disponibilité	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	72%
Remplacements (contractuels)	16%
Recrutement direct	8%
Voie de mutation	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

- 2 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 0 suivi d'une nomination

- 14 avancements de grade (Hommes 21 %, Femmes 79%)

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

5,3 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 10,8 % des femmes

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

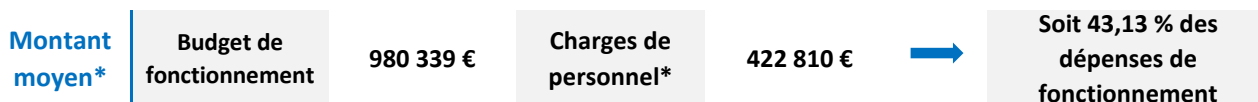
Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 23 collectivités concernées

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 43,13 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	135 116 €
Primes et indemnités versées :	8 122 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	795 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 134 €
Supplément familial de traitement :	808 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	2 100 €
---	----------------

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

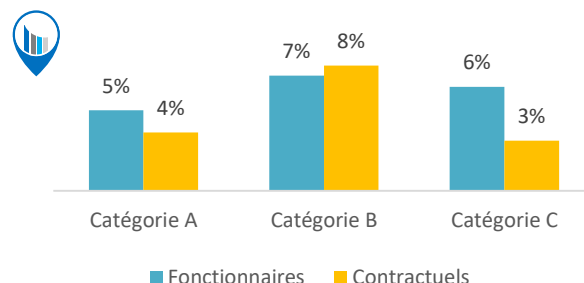
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	36 136 €		38 607 €		23 308 €	s
Technique					23 334 €	14 971 €
Culturelle						
Sportive			32 224 €	s		
Médico-sociale		18 464 €		s	18 156 €	20 734 €
Police						
Incendie						
Animation					21 169 €	11 481 €
Toutes filières	36 136 €	18 464 €	36 414 €	s	22 775 €	13 946 €

*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 6,01 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	6,36%
Contractuels sur emplois permanents	3,50%
Ensemble	6,01%

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



⇒ 87% des collectivités concernées par les heures supplémentaires ou complémentaires (HS= 870, HC= 3799)

13% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

30% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

En moyenne, 16,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 13,3 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)	4,64%	3,65%	4,50%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,64%	3,65%	4,50%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,64%	5,09%	4,71%	0,00%

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

> 32,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

65 d% des collectivités maintiennent les primes en cas de congé maladie

Accidents du travail

7 accidents du travail déclarés au total en 2019

> 4,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 85 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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent



⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

7 assistants de prévention désignés dans les collectivités

FORMATION

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

Coût total des formations : 931 €

Coût par jour de formation : 116 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

35% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

DEPENSES

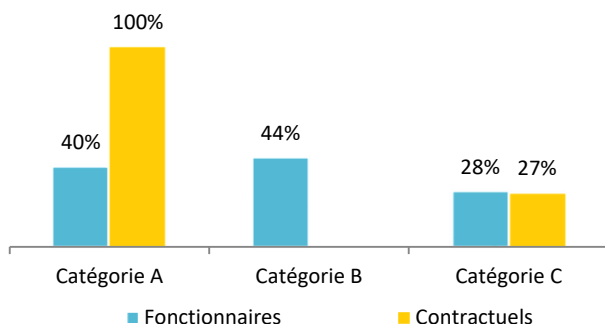
Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 4 200 €

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

- En 2019, 29,3% 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



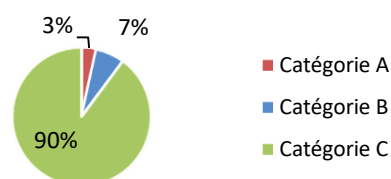
- 1 883 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	88 %
Autres organismes	11 %
Frais de déplacement	1 %

- 148 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019 soit 6 jours par collectivité en moyenne

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	28%

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	427 €	3 454 €
Montant moyen par bénéficiaire	214 €	2 €

- L'action sociale des collectivités

9% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

13% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

17% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

30% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- 11 jours de grève recensés en 2019

22% de 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 »

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 : mai 2021

Version 12