



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Communes 2000 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.

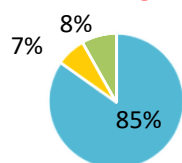
TAUX DE RETOUR

80%

> 12 communes de 2000 Habitants et plus ont transmis leur Bilan Social sur 15 recensées dans le Département
> 1067 agents recensés dans ces collectivités dont 905 fonctionnaires, 75 contractuels et 87 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

85% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

| | Minimum | Maximum | Effectif moyen |
|-----------------------------|---------|---------|----------------|
| Fonctionnaires | 12 | 299 | 75 |
| Contractuels permanents | 0 | 21 | 6 |
| Contractuels non permanents | 0 | 24 | 7 |



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 15 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 55 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et 5 intérimaires

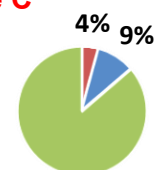
5 contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

65% d'agents relevant de la filière technique

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous | Nbre moyen |
|----------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Administrative | 22% | 11% | 21% | 17 |
| Technique | 64% | 76% | 65% | 53 |
| Culturelle | 3% | 1% | 3% | 2 |
| Sportive | 1% | | 1% | 1 |
| Médico-sociale | 7% | 1% | 6% | 5 |
| Police | 3% | | 2% | 2 |
| Incendie | | | | 0 |
| Animation | 1% | 11% | 2% | 1 |
| Total | 100% | 100% | 100% | 81 |

86% d'agents relevant de la catégorie C



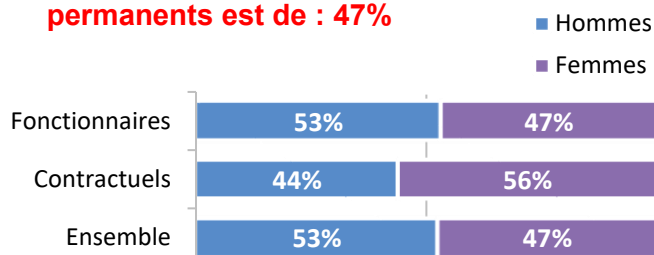
■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Effectif moyen

3
8
71



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 47%

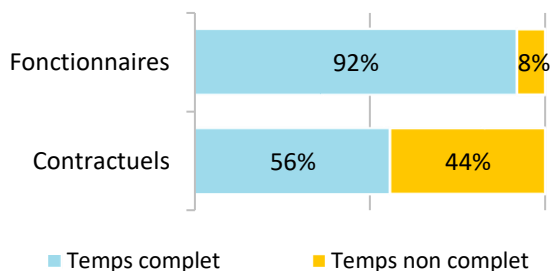


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 53%

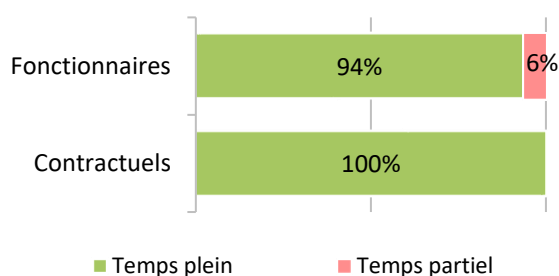
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-----------------------------|------------|
| Adjointes techniques | 53% |
| Adjointes administratifs | 14% |
| Agents de maîtrise | 8% |
| ATSEM | 6% |
| Rédacteurs | 4% |

Temps de travail des agents permanents

92% des fonctionnaires à temps complet contre 56% des contractuels



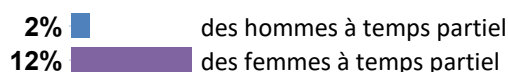
6% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Animation | 75% | 75% |
| Médico-sociale | 24% | 0% |
| Culturelle | 21% | 100% |

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

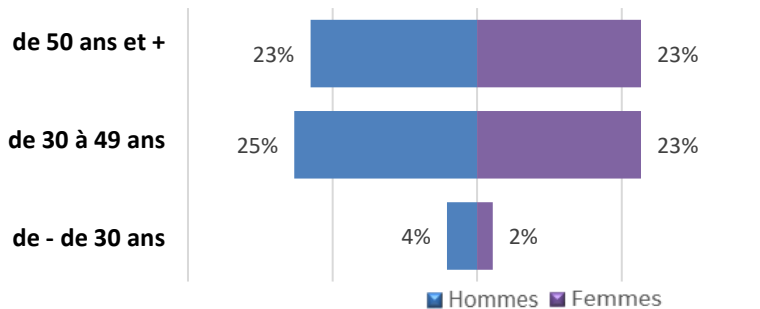
En moyenne, les agents des Communes 2000 Habitants et plus ont 48 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 48,01 |
| Contractuels permanents | 42,70 |
| Ensemble des permanents | 47,60 |

| Âge moyen* des agents non permanent | |
|-------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents | 41,47 |



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

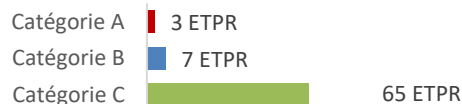
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 86 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 71 fonctionnaires
- > 5 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



157 160 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

- > 3 agents en congés parental
- > 20 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2019, 182 arrivées d'agents permanents et 148 départs

20 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif théorique au 31/12/2018 ¹ | Effectif physique au 31/12/2019 |
|---|---------------------------------|
| 946 agents | 980 agents |

¹ cf. page 7

| Variation des effectifs* | | |
|---|----------|-------------|
| entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019 | | |
| Fonctionnaires | ↗ | 1,0% |
| Contractuels | ↗ | 50,0% |
| Ensemble | ↗ | 3,6% |

- Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|------------------------------------|------------|
| Fin de contrats remplaçants | 65% |
| Départ à la retraite | 16% |
| Mutation | 9% |
| Détachement | 3% |
| Mise en disponibilité | 2% |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|-------------------------------------|------------|
| Remplacements (contractuels) | 54% |
| Arrivées de contractuels | 24% |
| Voie de mutation | 10% |
| Recrutement direct | 5% |
| Intégration directe | 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

- 3 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 2 suivis d'une nomination

104 avancements de grade (femmes 52% et hommes 48%)

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

10,2 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 12,3 % des femmes

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

dont 1,3 % femmes et 1,0 % hommes
dont 1,1 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 12 collectivités concernées

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 48,85 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

| | |
|--|--------------------|
| Rémunérations annuelles brutes : | 1 988 064 € |
| Primes et indemnités versées : | 244 299 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 11 001 € |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 13 272 € |
| Supplément familial de traitement : | 19 758 € |
| Indemnité de résidence : | 0 € |

Montant moyen - Emplois non permanents

| | |
|---|------------------|
| Rémunérations annuelles brutes : | 136 407 € |
|---|------------------|

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

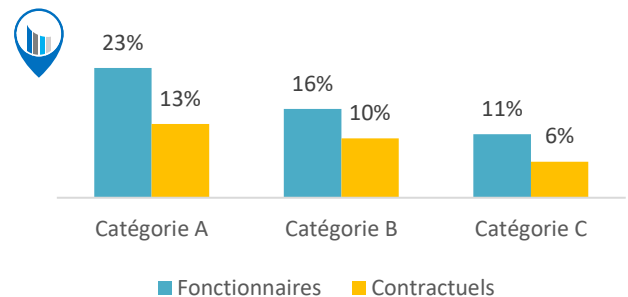
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | 48 438 € | 33 692 € | 30 698 € | 15 689 € | 25 586 € | 19 950 € |
| Technique | 60 438 € | s | 37 908 € | s | 24 211 € | 28 044 € |
| Culturelle | s | | 20 495 € | s | 22 758 € | s |
| Sportive | | | 32 340 € | s | | s |
| México-sociale | s | s | | | 24 099 € | s |
| Police | | | 47 042 € | | 28 660 € | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | 27 582 € | 20 729 € | 22 882 € |
| Toutes filières | 49 871 € | 31 169 € | 33 981 € | 18 818 € | 24 476 € | 26 525 € |

*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 12,29 %

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : | |
|---|---------------|
| Fonctionnaires | 12,61% |
| Contractuels sur emplois permanents | 7,37% |
| Ensemble | 12,29% |

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



⇒ 100% des collectivités concernées par les heures supplémentaires ou complémentaires (10 400 HS et 6095 HC) soit 1375 heures en moyenne par collectivité concernée.

La moitié des collectivités a conventionné avec pôle emploi pour la gestio de leurs anciens contractuels

Aucune collectivité n'a conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

En moyenne, 25,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



En moyenne, 5,7 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) | 4,27% | 1,57% | 4,06% | 0,74% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 6,87% | 1,57% | 6,47% | 0,74% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 7,26% | 1,59% | 6,83% | 0,75% |

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

> 39,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

83% des collectivités maintiennent les primes en cas de congé maladie

Accidents du travail

72 accidents du travail déclarés au total en 2019

- > 6,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 30 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.

69 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent



- ⇒ 10 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 99 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 27 107 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

16 assistants désignés dans les collectivités

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 1 201 €

Coût par jour de formation : 52 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

75% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

DÉPENSES

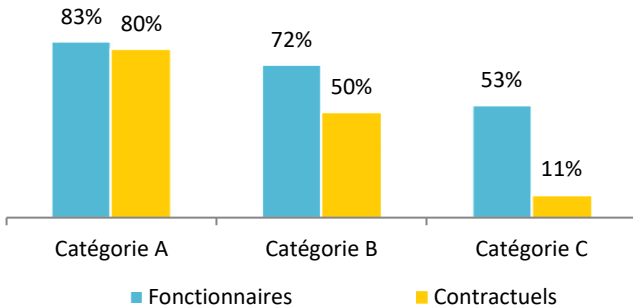
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 118 721 €

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

- En 2019, 53,4% 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



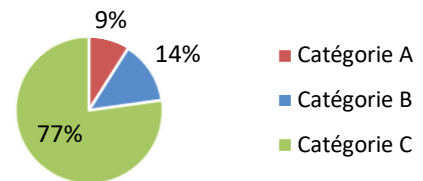
- 25 272 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| CNFPT | 77 % |
| Autres organismes | 16 % |
| Frais de déplacement | 7 % |

- 1938 jours de formation suivis par les agents permanents soit 162 jours en moyenne par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|---------------------------|-----|
| CNFPT | 70% |
| Autres organismes | 26% |
| 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 | 44 368 € | 88 253 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 237 € | 168 € |

- L'action sociale des collectivités

33% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

50% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

33% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

58% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- 101 jours de grève recensés en 2019

8,4 jours de grève recensés en moyenne en 2019
83% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

9 réunions en 2019 au total dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion recensée dans une collectivité en 2019

- Comité Technique Local

23 réunions en 2019 au total dans les collectivités

15 réunions des CHSCT 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 : juin 2021

Version 12