



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

SYNDICATS EMPLOYANT MOINS DE 10 AGENTS

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.

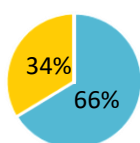
TAUX DE RETOUR

52%

> 33 syndicats de moins de 10 agents ont transmis leur Bilan Social sur 64 recensés dans le département
> 107 agents recensés dans ces collectivités dont 71 fonctionnaires et 33 contractuels permanents

Effectifs

66% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuel non permanent

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	8	2
Contractuels permanents	0	5	1
Contractuel non permanent	0	0	0



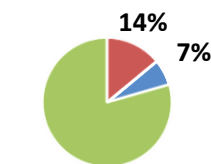
28 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

57% d'agents relevant de la filière technique

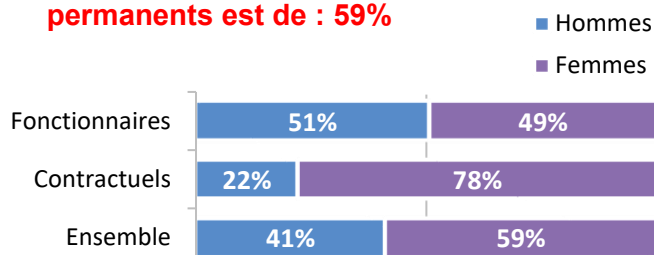
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	28%	8%	21%	1
Technique	56%	58%	57%	2
Culturelle	7%		5%	0
Sportive				0
México-sociale	4%	22%	10%	0
Police				0
Incendie				0
Animation	4%	11%	7%	0
Total	100%	100%	100%	3

79% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	0
■ Catégorie B	0
■ Catégorie C	3

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 59%

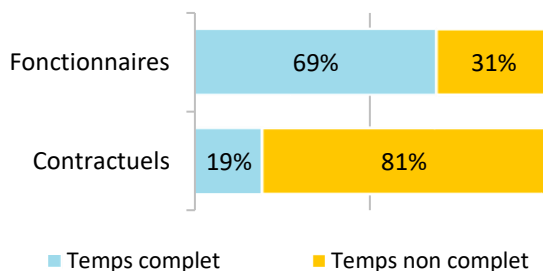


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 40%

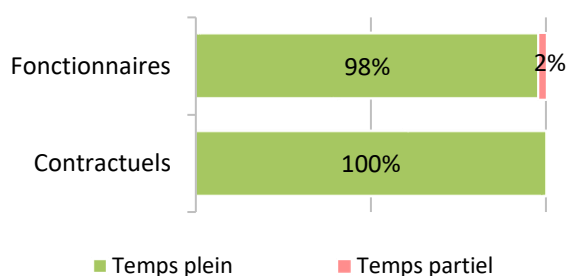
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	40%
Agents de maîtrise	9%
Adjointes administratifs	8%
ATSEM	8%
Attachés	7%

Temps de travail des agents permanents

69% des fonctionnaires à temps complet contre 19% des contractuels



2% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	100%	100%
Animation	100%	100%
Administrative	50%	33%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

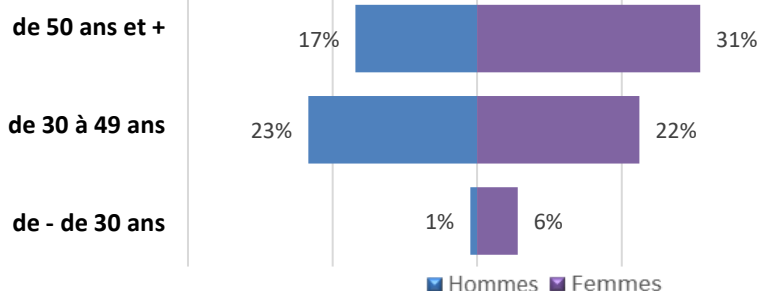
Pyramide des âges

En moyenne, les agents des SYNDICATS EMPLOYANT MOINS DE 10 AGENTS ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,64
Contractuels permanents	47,64
Ensemble des permanents	47,64
Tranche d'âge	



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, 2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 2 fonctionnaires
> 1 contractuels permanents
> 0 contractuel non permanent

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0 ETPR
Catégorie B	0 ETPR
Catégorie C	2 ETPR

4 372 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

Aucune position particulière

2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2019, 26 arrivées d'agents permanents et 30 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
111 agents	107 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↘	-5,3%
Contractuels	→	0,0%
Ensemble	↘	-3,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	57%
Départ à la retraite	20%
Licenciement	10%
Démission	7%
Mise en disponibilité	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	65%
Remplacements (contractuels)	19%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct	4%
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

- Un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité

2,8 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,0 % des femmes

aucune nomination suite à réussite d'un examen professionnel

- 5 avancements de grade (hommes 60%, femmes 40%)

- 4 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019 : 5,6% des hommes et 5,7% des femmes

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

dont 3,2 % femmes et 0,0 % hommes
dont 1,2 % de catégorie C

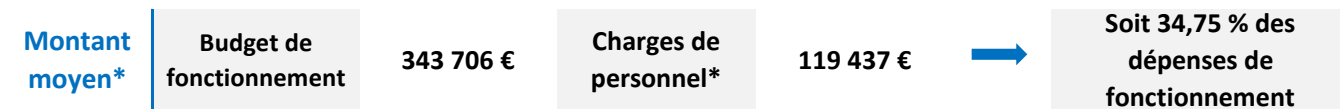
Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 33 collectivités concernées

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 34,75 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	65 621 €
Primes et indemnités versées :	10 342 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	947 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	687 €
Supplément familial de traitement :	350 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	398 €
-----------------------------------------	--------------

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

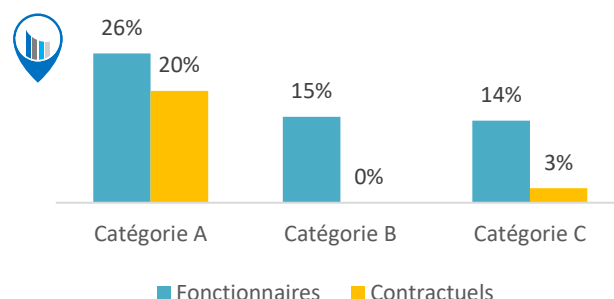
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	38 555 €	82 301 €	s	s	26 851 €	s
Technique	s	26 117 €	29 533 €	s	26 444 €	19 655 €
Culturelle					23 120 €	
Sportive						
Médico-sociale					s	16 284 €
Police						
Incendie						
Animation					21 318 €	18 410 €
Toutes filières	39 943 €	48 590 €	28 087 €	s	25 662 €	18 151 €

*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 15,76 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,86%
Contractuels sur emplois permanents	11,65%
Ensemble	15,76%

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



64% des collectivités concernées par les heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées (HS 2739 HC 764) soit 167 heures par collectivité concernée

18% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

42% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

En moyenne, 7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 14,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,57%	3,97%	1,72%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	1,93%	3,97%	2,61%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,98%	3,97%	2,65%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 17,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

42,5% des collectivités maintiennent les primes en cas de maladie

Accidents du travail

Aucun accident du travail déclaré en 2019

*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.

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent



- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 26 886 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

3 assistants de prévention désignés dans les collectivités

FORMATION

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

DOCUMENT DE PRÉVENTION

15% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

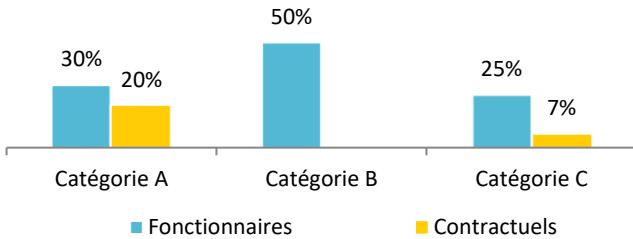
DÉPENSES

Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

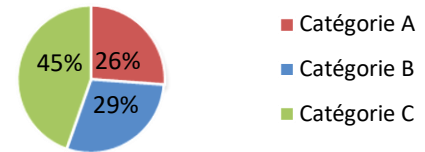
- En 2019, 21,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 10 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires) soit 2 jours par collectivité concernée

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 1 649 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Autres organismes	20 %
Frais de déplacement	7 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	22%
Interne à la collectivité	6%

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	2 430 €	1 626 €
Montant moyen par bénéficiaire	304 €	102 €

- L'action sociale des collectivités

6% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

18% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

3% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

12% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- 4 jours de grève recensés en 2019

6% 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 : juin 2021

Version 12