



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

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.

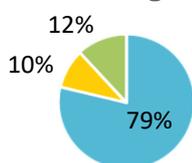
TAUX DE RETOUR

74%

> 17 communes ont transmis leur Bilan Social sur 23 recensées dans la région
> 7 972 agents recensés dans ces collectivités dont 6 271 fonctionnaires, 759 contractuels permanents et 942 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

79% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	204	476	369
Contractuels permanents	7	136	45
Contractuels non permanents	6	124	55



En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

12 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

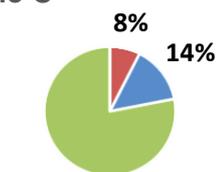
⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

53% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	19%	21%	89
Technique	54%	47%	53%	219
Culturelle	7%	14%	7%	31
Sportive	2%	2%	2%	8
México-sociale	6%	5%	6%	25
Police	3%		2%	10
Animation	7%	13%	8%	32
Total	100%	100%	100%	414

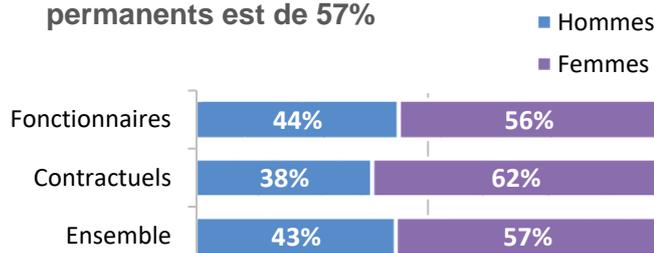
78% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Effectif moyen
31
60
323

Le taux de féminisation des emplois permanents est de 57%

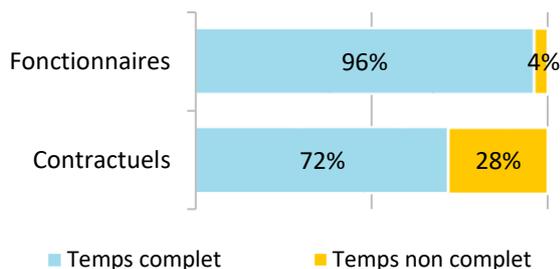


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 42% des effectifs

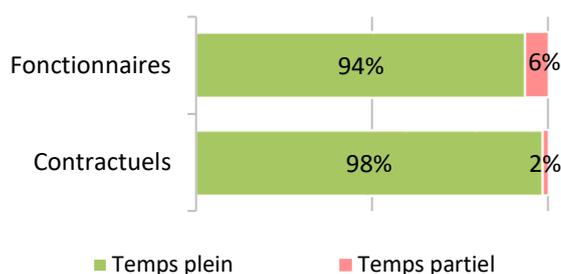
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	42%
Adjointes administratifs	14%
Agents de maîtrise	7%
Adjointes d'animation	6%
Attachés	4%

Temps de travail des agents permanents

96% des fonctionnaires à temps complet contre 72% des contractuels



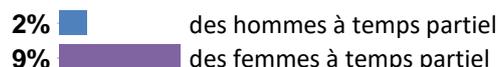
6% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	17%	72%
Animation	16%	52%
Médico-sociale	4%	29%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

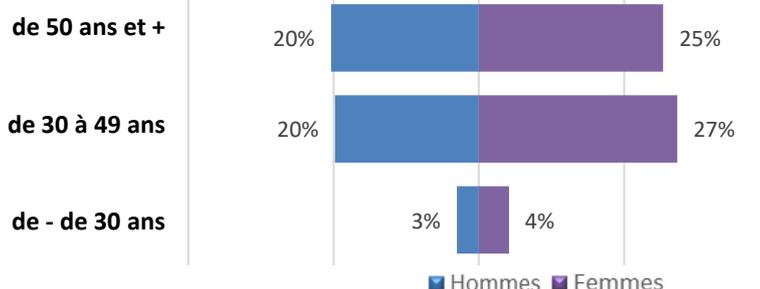
En moyenne, les agents des Communes de 20 000 à 39 999 habitants ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,28
Contractuels permanents	39,65
Ensemble des permanents	47,35

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,94



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

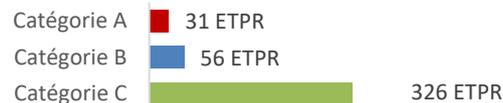
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 488 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 372 fonctionnaires
- > 42 contractuels permanents
- > 75 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



888 315 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de 1 agent mis à disposition dans la collectivité
- > 4,3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3,7 agents détachés au sein de la collectivité
- > 1,9 agents détachés dans une autre structure
- > 2,6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)
- > 1 agent en congé parental

Mouvements

- 33 arrivées d'agents permanents et 33 départs en moyenne en 2019

En moyenne par collectivité, 7 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
413 agents	414 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↗	3,0%
Ensemble	↗	0,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	33%
Fin de contrats remplaçants	24%
Mutation	14%
Mise en disponibilité	11%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	34%
Arrivées de contractuels	20%
Voie de mutation	16%
Recrutement direct	14%
Transfert de compétence	8%

* 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

- 5,7 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 3,5 suivis d'une nomination par collectivité en 2019

0,5 % des hommes et 0,5 % des femmes nommés suite à la réussite à un concours

0,5 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,4 % des femmes

- 137,8 avancements d'échelon par collectivité

- Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle par collectivité en 2019

Sanctions disciplinaires

- 21 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 17 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	11	5
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	2	2
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée 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)	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	15%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	10%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 55,55 % des dépenses de fonctionnement



Montant moyen - Emplois permanents

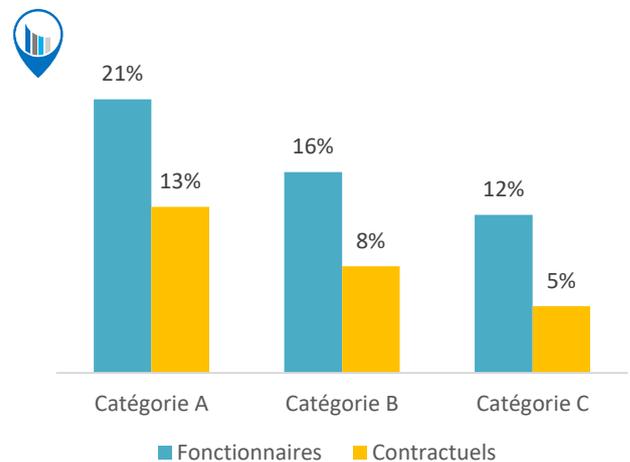
Montant moyen - Emplois non permanents

Montant moyen - Emplois permanents		Montant moyen - Emplois non permanents	
Rémunérations annuelles brutes :	10 848 526 €		
Primes et indemnités versées :	1 432 993 €	Rémunérations annuelles brutes :	804 567 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	110 247 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	98 063 €		
Supplément familial de traitement :	80 428 €		
Indemnité de résidence :	426 €		

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,21 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,74%
Contractuels sur emploi permanent	7,41%
Ensemble	13,21%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 19 304 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

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

En moyenne, 32,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 9,9 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)	5,37%	2,32%	5,04%	1,63%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,86%	2,72%	8,19%	1,69%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,49%	3,23%	8,81%	1,99%

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

> 67,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

Moins de 1 accident* du travail déclaré par collectivité concernée

- > 7,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 41 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.

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



- ⇒ 0,9 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 19 948 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

5 assistants de prévention désignés par collectivité

Un conseiller de prévention en moyenne

FORMATION

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

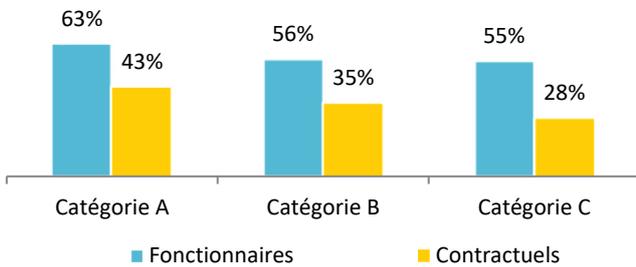
Coût moyen des formations : 7 427 €

Coût par jour de formation : 124 €

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

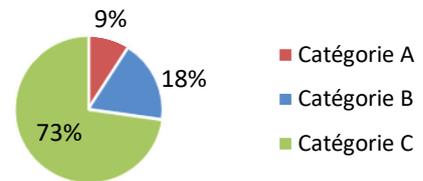
- En 2019, 53% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 985 jours de formation suivis par des agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 141 142 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Autres organismes	34 %
Frais de déplacement	4 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	61%
Autres organismes	32%
Interne à la collectivité	7%

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	265 586 €	395 877 €

- L'action sociale des collectivités

88% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

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

53% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

65% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

223,1 jours de grève recensés en moyenne en 2019
88% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

3,6 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

4 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités
2 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 »

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.*

L'échantillon retenu comprend les bilans sociaux des collectivités comptant au maximum 2 incohérences

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 29