



## FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### Communes de 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).

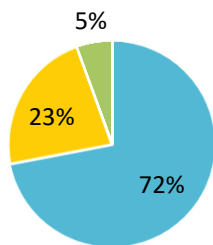
#### TAUX DE RETOUR

**68%**

> 1 475 communes ont transmis leur Bilan Social sur 2 173 recensées dans la région  
> 4 542 agents recensés dans ces collectivités dont 3 270 fonctionnaires, 1 024 contractuels permanents et 248 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

72% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	17	2
Contractuels permanents	0	5	1
Contractuels non permanents	0	6	0



31 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

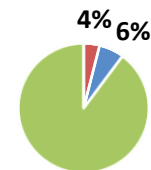
- ⇒ 31 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 41 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

57% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	42%	32%	39%	1,15
Technique	56%	62%	57%	1,66
Culturelle	0,2%	0,2%	0,2%	0,01
Médico-sociale	1,3%	1,2%	1,2%	0,04
Animation	1,0%	5%	1,9%	0,05
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>

90% d'agents relevant de la catégorie C



90%

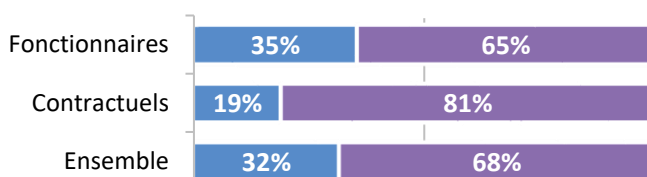
Effectif moyen

■ Catégorie A	0,1
■ Catégorie B	0,2
■ Catégorie C	2,6



Le taux de féminisation des emplois permanents est de 68%

■ Hommes  
■ Femmes

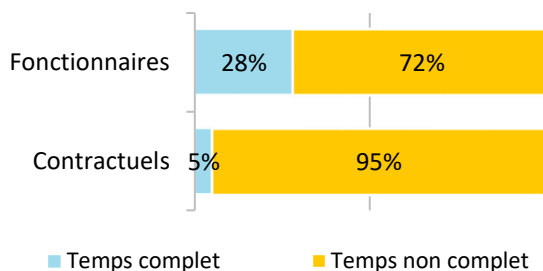


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 53% des effectifs

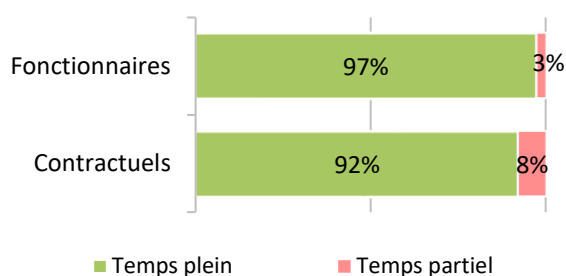
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>53%</b>
Adjointes administratives	29%
Rédacteurs	6%
Secrétaires de mairie	3%
Agents de maîtrise	3%

## Temps de travail des agents permanents

28% des fonctionnaires à temps complet contre 5% des contractuels



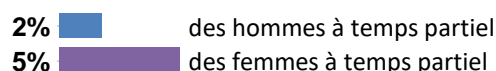
3% des fonctionnaires à temps partiel contre 8% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	85%	93%
Animation	76%	100%
Médico-sociale	73%	83%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communes de moins de 500 habitants ont 50 ans

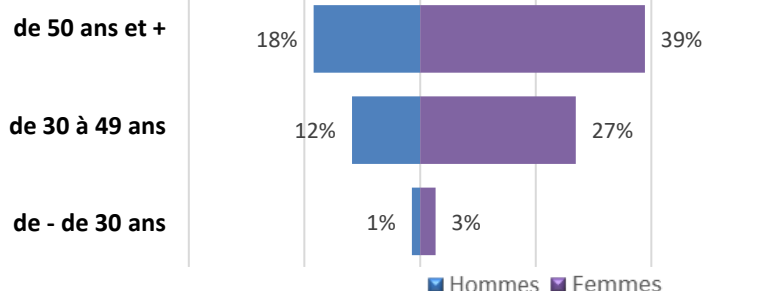
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,58
Contractuels permanents	48,65
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>50,12</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	47,90



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

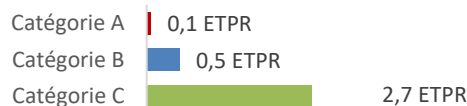
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 3,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 2,9 fonctionnaires
- > 0,4 contractuel permanent
- > 0,1 contractuel non permanent

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



6 152 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de 1 agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de 1 agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de 1 agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de 1 agent détaché dans une autre structure
- > Moins de 1 agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)
- > Moins de 1 agent en congé parental

## Mouvements

- Moins de 1 arrivée d'agent permanent et moins de 1 départ en moyenne en 2019

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
3 agents	3 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↘	-0,1%
Contractuels	↗	19,8%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>4,0%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>43%</b>
Départ à la retraite	24%
Démission	16%
Mutation	7%
Décès	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>46%</b>
Remplacements (contractuels)	27%
Recrutement direct	11%
Intégration directe	9%
Voie de mutation	5%

\* 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

- Moins de 1 agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé par collectivité en 2019

0,1 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,3 % des femmes

0,3 % des hommes et 0,3 % des femmes nommés suite à la réussite à un examen professionnel

- Moins de 1 avancement d'échelon par collectivité

- Moins de 1 agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle par collectivité en 2019

dont 0,04 % des femmes et 0,05 % des hommes

dont 0,05 % des agents de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 11 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 1 475 collectivités concernées

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	4	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

4 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

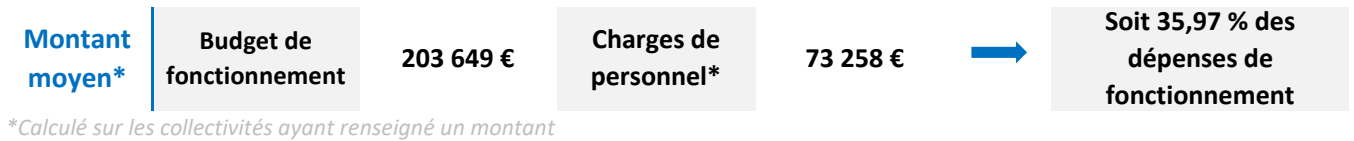
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	70%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	30%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 35,97 % des dépenses de fonctionnement



### Montant moyen - Emplois permanents

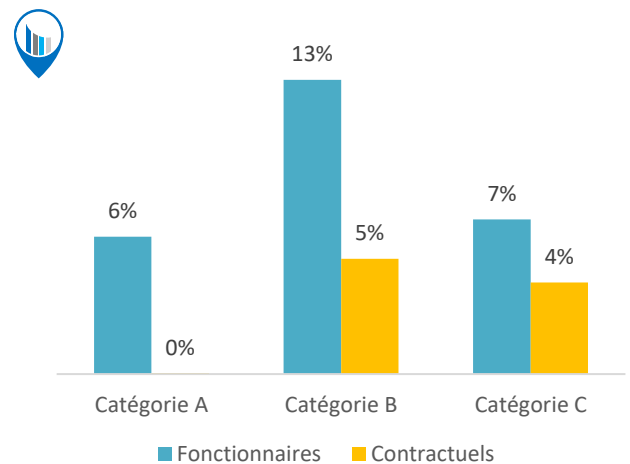
### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>38 134 €</b>	<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>  <b>1 431 €</b>
Primes et indemnités versées :	2 564 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	239 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	641 €	
Supplément familial de traitement :	272 €	
Indemnité de résidence :	19 €	

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 6,72 %

<b>Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :</b>	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>7,19%</b>
<b>Contractuels sur emploi permanent</b>	<b>3,86%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>6,72%</b>

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



⇒ 45% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 86 heures en moyenne

- 9% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

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

En moyenne, 12,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 5,5 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)	2,31%	1,40%	2,09%	0,70%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,53%	1,51%	3,05%	0,79%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,62%	1,61%	3,14%	0,93%

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

> 16,7 % 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

> 0,9 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 71 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.

Un travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 81 % sont fonctionnaires\*

⇒ 81 % sont en catégorie C\*

⇒ 144 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Moins de 1 assistant de prévention désigné par collectivité

FORMATION

0,2 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

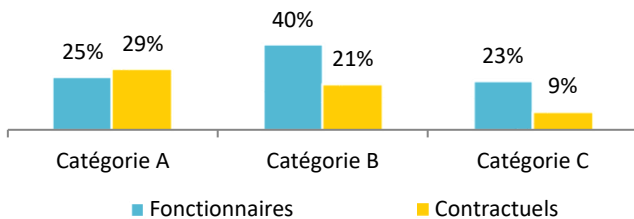
Coût moyen des formations : 15 €

Coût par jour de formation : 66 €

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

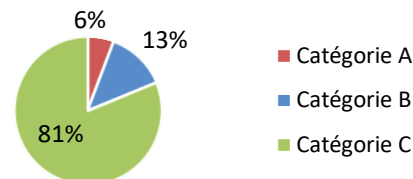
- En 2019, 21% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 462 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	81 %
Autres organismes	14 %
Frais de déplacement	5 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	65%
Autres organismes	32%
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	63 849 €	127 099 €

- L'action sociale des collectivités

10% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

22% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

4% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

23% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

3% 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 »

<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.*

### 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 28