



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

COMITÉ TECHNIQUE

Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019.

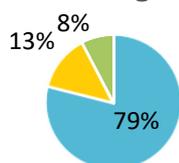
TAUX DE RETOUR

84%

> 472 collectivités ont transmis leur Bilan Social sur 565 recensées dans le département
> 4395 agents recensés dans ces collectivités dont 3469 fonctionnaires, 592 contractuels sur emploi permanent et 334 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

79% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires	0	48	7,3
■ Contractuels permanents	0	17	1,3
■ Contractuels non permanents	0	15	0,7

	Minimum	Maximum	Effectif moyen par collectivité
Fonctionnaires	0	48	7,3
Contractuels permanents	0	17	1,3
Contractuels non permanents	0	15	0,7



15 % des contractuels sur emploi permanent sont en CDI

Précisions emplois non permanents

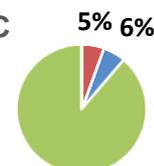
- ⇒ 37 % des contractuels non permanents ont été recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 46 % des contractuels non permanents ont été recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

57% d'agents relèvent de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	25,6%	23,5%	25,3%	2,2
Technique	57,7%	52,2%	56,9%	4,9
Culturelle	1,3%	1,2%	1,3%	0,1
Sportive	0,1%	0,2%	0,1%	0,01
Médico-sociale	8,4%	10,6%	8,7%	0,7
Police	1,7%		1,4%	0,1
Incendie				
Animation	5,2%	12,3%	6,2%	0,5
Total	100%	100%	100%	8,6

89% d'agents relèvent de la catégorie C



89%

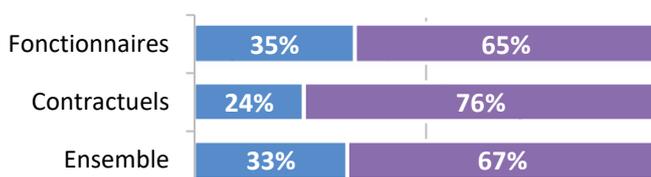
Effectif moyen par catégorie

■ Catégorie A	0,5
■ Catégorie B	0,5
■ Catégorie C	7,6



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 67%

■ Hommes
■ Femmes

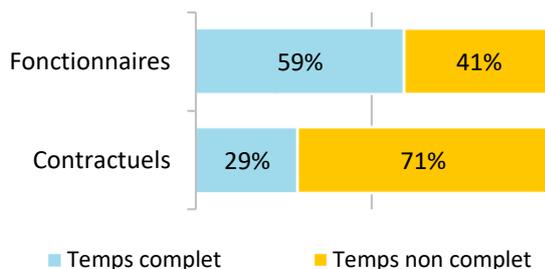


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 51%

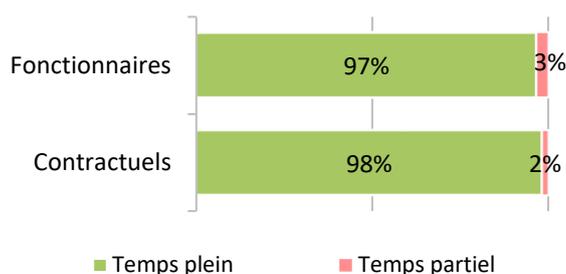
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	51%
Adjointes administratifs	18%
Adjointes d'animation	6%
Agents sociaux	4%
ATSEM	3%

Temps de travail des agents permanents

59% des fonctionnaires sont à temps complet contre 29% parmi les contractuels



3% des fonctionnaires sont à temps partiel contre 2% parmi les contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	63%	76%
Animation	44%	81%
Culturelle	42%	71%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

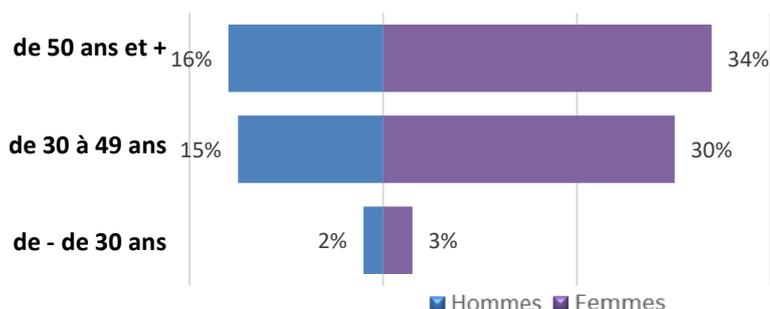
En moyenne, les agents ont en moyenne 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,29
Contractuels permanents	43,96
Ensemble des permanents	48,52

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,37



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, 8,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 6,6 fonctionnaires
> 1,1 contractuels permanents
> 0,5 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A 0,7 ETPR
Catégorie B 0,5 ETPR
Catégorie C 6,5 ETPR

14 889 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

> Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
> Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure
> Moins de un agent en congés parental

> Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
> Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
> Moins de un agent détaché dans une autre structure
> Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2019, 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ en moyenne par collectivité

19 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
8 agents	9 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,5%
Contractuels	↗	47,6%
Ensemble	↗	4,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	50%
Départ à la retraite	20%
Démission	9%
Mutation	9%
Mise en disponibilité	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	43%
Remplacements (contractuels)	30%
Recrutement direct	10%
Voie de mutation	7%
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

- Moins de un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,7 % des femmes

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

- 2,0 avancements d'échelon par collectivité

- 0,1 agent ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

dont 0,9 % femmes et 1,3 % hommes

dont 1,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 13 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 472 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

2 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)	60%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	20%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	10%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 35,66 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*	Budget de fonctionnement	803 714 €	Charges de personnel	286 566 €	→ Soit 35,66 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen par collectivité - Emplois permanents

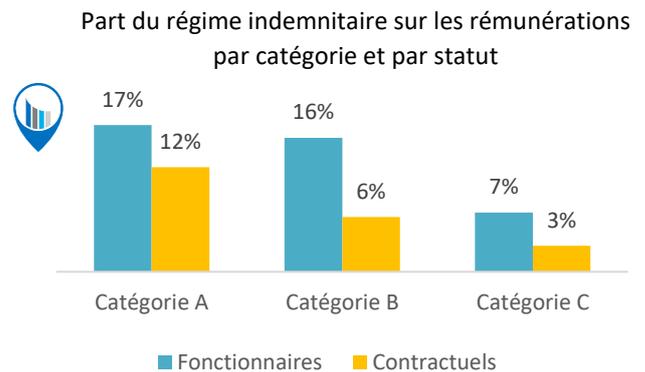
Rémunérations annuelles brutes :	175 481 €
Primes et indemnités versées :	14 341 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 707 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 741 €
Supplément familial de traitement :	1 474 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	7 180 €
-----------------------------------------	----------------

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,17 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	8,62%
Contractuels sur emplois permanents	4,98%
Ensemble	8,17%



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

40% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

En moyenne, 22,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 4 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)	3,48%	0,97%	3,11%	0,33%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,06%	1,11%	5,34%	0,33%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,23%	1,53%	5,55%	0,33%

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

> 29,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

17,6 % des collectivités ont déclaré au moins un accident en 2019

> 2,6 accidents du travail pour 100 agents

> 83 collectivités ont déclaré au moins un accident de travail 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.

1,3 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 94 % sont fonctionnaires*

⇒ 93 % sont en catégorie C*

⇒ 603 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

205 assistants de prévention désignés dans les collectivités en 2019

FORMATION

573 jours de formation lié à la prévention déclarés en 2019

Coût moyen des formations : 123 €

Coût par jour de formation : 101 €

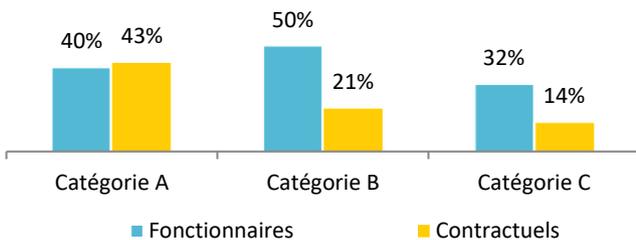
DOCUMENT DE PRÉVENTION

70% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

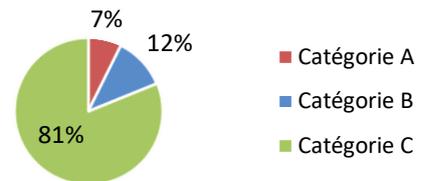
- En 2019, 31,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 11 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 3 188 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	59 %
Autres organismes	35 %
Frais de déplacement	7 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	65%
Autres organismes	33%
Interne à la collectivité	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Santé

13% de collectivités concernées

Prévoyance

37% de collectivités concernées

- L'action sociale des collectivités

12% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

30% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

7% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

29% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

0,4 jour de grève recensé en moyenne en 2019

11% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

17 réunions en 2019 (4 pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 10 pour la catégorie C)

- Comité Technique

5 réunions en 2019

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 : janvier 2021

Version 11