



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Collectivités rattachées au CT du CDG32

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

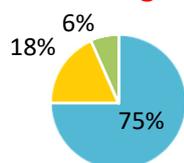
58%

> 331 collectivités rattachées sur 568 ont transmis leur Bilan Social .

1509 agents recensés dans ces collectivités dont 1132 fonctionnaires, 279 contractuels et 98 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

75% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	43	3
Contractuels permanents	0	30	1
Contractuels non permanents	0	8	0



Précisions emplois non permanents

Précisions emplois non permanents

30 % des contractuels permanents en CDI

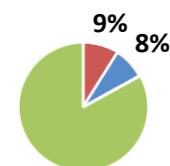
- ⇒ 17 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 59 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : 45 agents du Centre de Gestion et 4 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

50% d'agents relevant de la filière technique

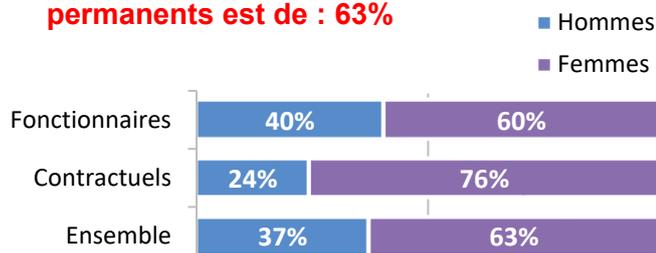
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	36%	32%	35%	1
Technique	52%	44%	50%	2
Culturelle	1%		1%	0
Sportive	1%		1%	0
Médico-sociale	6%	17%	8%	0
Police	0%		0%	0
Incendie				0
Animation	4%	7%	4%	0
Total	100%	100%	100%	4

83% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	0
■ Catégorie B	0
■ Catégorie C	4

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 63%

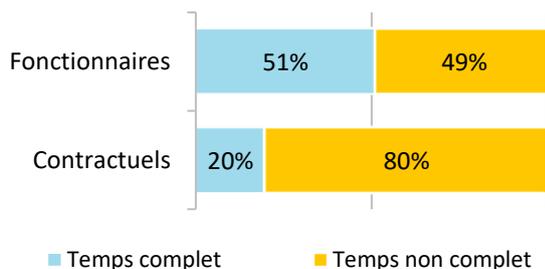


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 42%

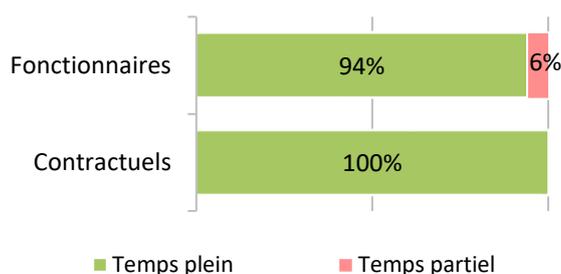
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	42%
Adjointes administratifs	22%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	5%
Attachés	5%

Temps de travail des agents permanents

- 51% des fonctionnaires à temps complet contre 20% des contractuels



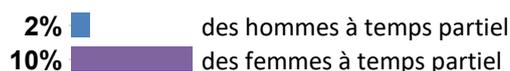
- 6% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	77%	95%
Administrative	61%	76%
Sportive	50%	

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

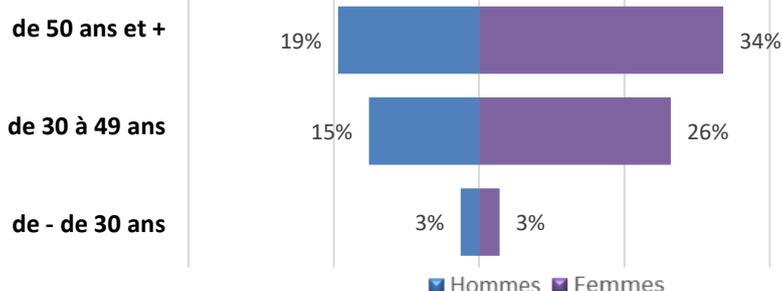
- En moyenne, les agents des Collectivités rattachées au CT du CDG32 ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,23
Contractuels permanents	47,75
Ensemble des permanents	48,94

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	43,06



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

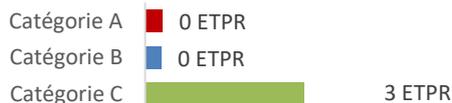
Équivalent temps plein rémunéré

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



846,19 soit 3 fonctionnaires
179,62 soit 1 contractuels permanents
73,11 soit 0 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 6 042 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

2 agents mis à disposition dans leurs collectivités
6 agents mis à disposition dans d'autres structures
1 agent en congé parental
6 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > 12 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2019, 339 arrivées d'agents permanents et 272 départs

10 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
1344 agents	1411 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↘	-0,4%
Contractuels	↗	34,8%
Ensemble	↗	5,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	65%
Départ à la retraite	13%
Démission	7%
Mutation	6%
Mise en disponibilité	3%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	50%
Arrivées de contractuels	33%
Intégration directe	6%
Recrutement direct	6%
Voie de mutation	4%

Évolution professionnelle

- ➔ 18 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 4 suivis d'une nomination
- ➔ 86 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

- ➔ 104 avancements de grade (Hommes 42%, Femmes 58%)

9,0 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 6,7 % des femmes

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

dont 1,5 % femmes et 1,3 % hommes
dont 1,5 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 331 collectivités concernées

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 20,26 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	74 420 €
Primes et indemnités versées :	7 980 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	977 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	871 €
Supplément familial de traitement :	540 €
Indemnité de résidence :	1 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	2 934 €
---	----------------

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

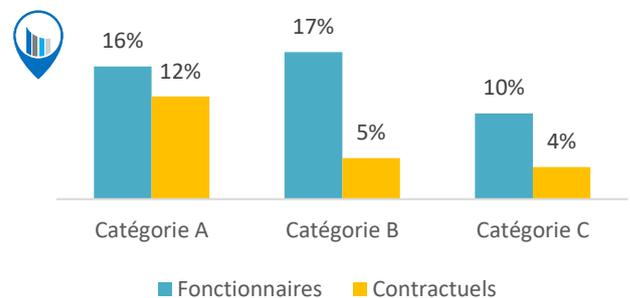
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	36 050 €	41 078 €	33 057 €	26 765 €	21 567 €	18 215 €
Technique	43 316 €	26 117 €	32 415 €	26 834 €	22 904 €	17 717 €
Culturelle			21 062 €		20 929 €	s
Sportive			32 048 €	s	s	21 283 €
México-sociale	40 761 €	28 516 €	s	s	21 946 €	23 216 €
Police					s	
Incendie						
Animation			26 078 €	s	21 839 €	14 494 €
Toutes filières	37 054 €	36 204 €	32 233 €	26 216 €	22 475 €	18 564 €

*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 10,72 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,67%
Contractuels sur emplois permanents	5,57%
Ensemble	10,72%

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



⇒ 81 % des collectivités ont déclaré être concernées par des heures supplémentaires ou complémentaires (11077,61 heures supplémentaires et 39972 heures complémentaires réalisées et rémunérées.)

10% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

49% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 12,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 6,9 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)	2,42%	1,89%	2,31%	1,10%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,39%	1,89%	3,09%	1,10%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,67%	2,01%	3,34%	1,45%

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

> 21,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

34 accidents du travail déclarés au total en 2019

> 2,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 39 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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

- ⇒ 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 90 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*
- ⇒ 1 790 339 € de dépenses en matière de handicap

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
67 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : **16 899 €**
Coût par jour de formation : **122 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

23% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

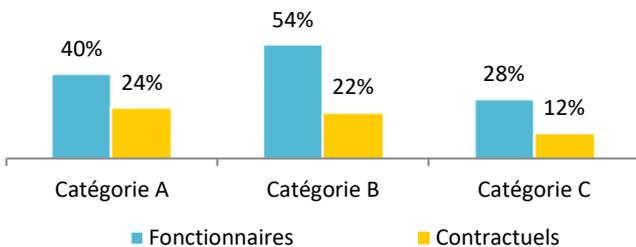
38 528 € dépensés en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail soit environ 116 € par collectivité.



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

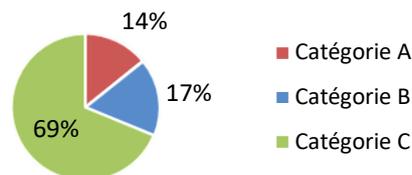
- En 2019, 27,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 1393 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019 soit 4 jours par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 389 966 € consacrés à la formation (1178 € en moyenne par collectivité)

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	68 %
Autres organismes	28 %
Frais de déplacement	5 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	61%
Autres organismes	38%
Interne à la collectivité	1%

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	41 232 €	65 978 €

- L'action sociale des collectivités

8% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

12% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

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

13% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

Jours de grève

65 jours de grève recensés en 2019

Commissions Administratives Paritaires

- 13 réunions en 2019 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

6 réunions en 2019 dans la collectivité

Comité Technique Local

21 réunions en 2019 dans la collectivité
4 réunions du CHSCT

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