



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Centres Communaux d'Action Sociale - CCAS

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

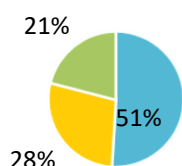
90%

> 9 CCAS sur 10 CCAS recensés dans le Département ont transmis leur Bilan Social

>157 agents employés dans ces collectivités dont 80 fonctionnaires, 44 contractuels et 33 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

51% des agents sont fonctionnaires



Fonctionnaires	0	26	9
Contractuels permanents	0	14	5
Contractuels non permanents	0	11	4

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	26	9
Contractuels permanents	0	14	5
Contractuels non permanents	0	11	4



Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contrat aidé
- ⇒ 24 % de contrats saisonniers ou occasionnels
- ⇒ 2 agents des missions temporaires du CDG32

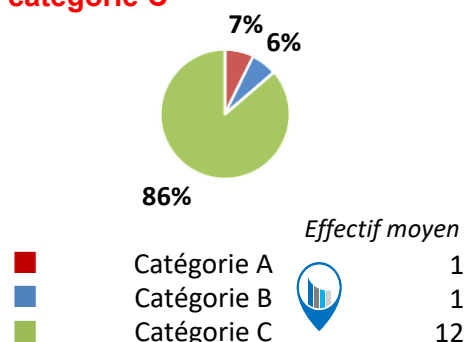
27 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents

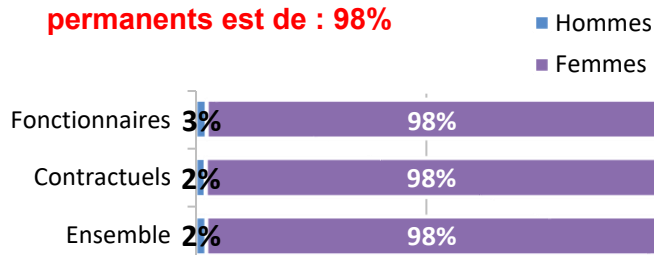
77% relevant de la filière médico-sociale et seulement 2% de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	16%	11%	15%	2
Technique	4%		2%	0
Culturelle				0
Sportive				0
México-sociale	75%	82%	77%	11
Police				0
Incendie				0
Animation	5%	7%	6%	1
Total	100%	100%	100%	14

86% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 98%

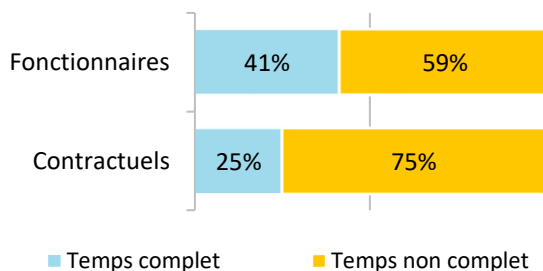


Le cadre d'emplois des Agents sociaux représente 60%

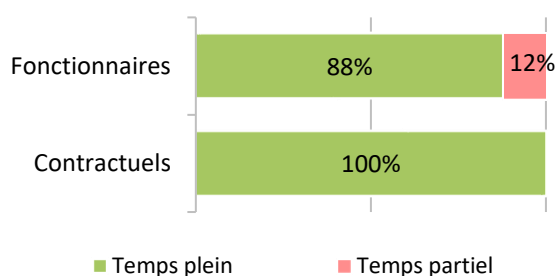
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	60%
Adjoints administratifs	9%
Auxiliaires de soins	9%
Adjoints d'animation	5%
Rédacteurs	3%

Temps de travail des agents permanents

41% des fonctionnaires à temps complet contre 25% des contractuels



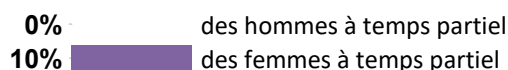
12% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	75%	100%
Technique	67%	
Médico-sociale	60%	78%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

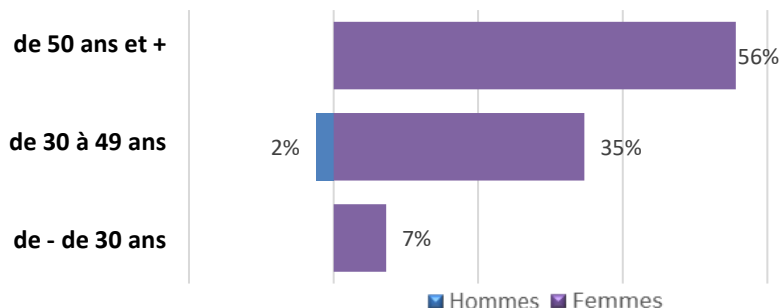
En moyenne, les agents des Centres Communaux d'Action Sociale - CCAS ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,88
Contractuels permanents	44,20
Ensemble des permanents	48,51

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	47,80



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

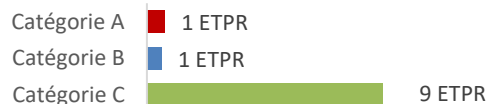
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 12 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 7 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 1 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



20 936 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

Aucune position particulière

> Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2019, 42 arrivées d'agents permanents et 33 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois permanents rémunérés

Effectif théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
115 agents	124 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↗	3,9%
Contractuels	↗	15,8%
Ensemble	↗	7,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	73%
Démission	12%
Mise en disponibilité	9%
Départ à la retraite	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	64%
Arrivées de contractuels	17%
Recrutement direct	7%
Intégration directe	7%
Voie de mutation	5%

* 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

- 2 agents sont lauréats d'un concours ou examen professionnel, aucun n'a été nommé

4 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

0,0 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 5,1 % des femmes

- 36 agents de sexe féminin ont bénéficié d'un avancement de grade(6) et d'échelon (30)

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2019 parmi les 9 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 72,67 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	279 962 €
Primes et indemnités versées :	20 294 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	30 044 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 062 €
Supplément familial de traitement :	1 331 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	32 974 €
---	-----------------

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

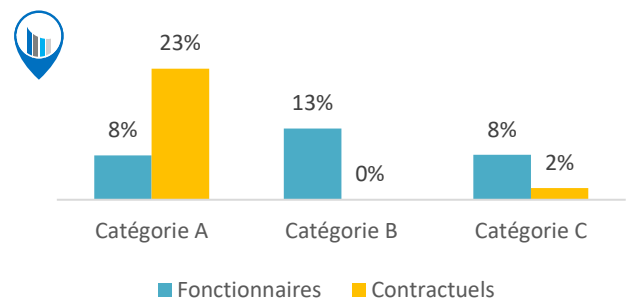
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	44 861 €	32 205 €	s	23 832 €	s
Technique					22 666 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	35 840 €	s	s	s	25 006 €	24 754 €
Police						
Incendie						
Animation			s		23 370 €	21 190 €
Toutes filières	37 311 €	43 417 €	33 692 €	s	24 625 €	23 915 €

*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 7,25 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	8,35%
Contractuels sur emplois permanents	5,41%
Ensemble	7,25%

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



⇒ 89% des collectivités concernées par des heures supplémentaires (1856 HS) et/ou heures complémentaires (33072 HC)

56% des collectivités on conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens contractuels

Aucune collectivité n'a conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

En moyenne, 32,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



En moyenne, 6,8 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)	7,56%	1,85%	5,53%	1,47%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,81%	1,85%	6,34%	1,47%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,86%	1,85%	6,37%	1,47%

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

27,8% des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

56% des collectivités maintiennent les primes en cas de congés maladie

Accidents du travail

8 accidents du travail déclarés au total en 2019

- > 5,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 27 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.

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent



- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 88 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 4968 € de dépenses en matière de handicap

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

3 assistants de prévention désignés dans la collectivité

FORMATION

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

Coût total des formations : 300 €

Coût par jour de formation : 21 €

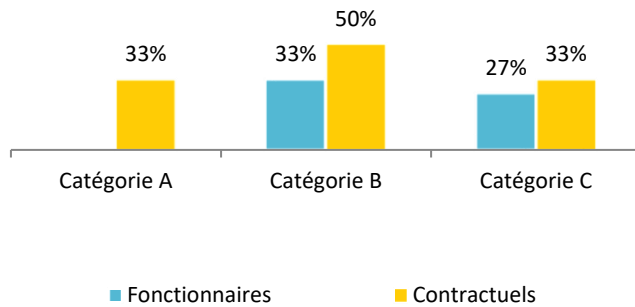
DOCUMENT DE PRÉVENTION

56% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

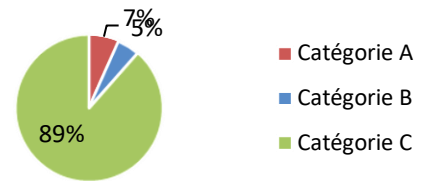
- En 2019, 29% des agents permanents ont suivi au moins un jour de formation

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



- 122 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019 (soit 14 jours par collectivité)

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 40 725 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	94 %
Autres organismes	2 %
Frais de déplacement	3 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	73%
Autres organismes	16%
Interne à la collectivité	11%

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	1 380 €	3 029 €
Montant moyen par bénéficiaire	115 €	92 €

- L'action sociale des collectivités

11% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

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

22% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

11% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Aucun jour de grève recensé

- Comité Technique Local

10 réunions en 2019 dans la collectivité
5 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 : mai 2021

Version 12