



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

CENTRES INTERCOMMUNAUX D'ACTION SOCIALE

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

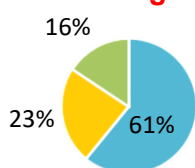
90%

> 9 collectivités ont transmis leur Bilan Social sur 10 recensées dans le Département.

> 1035 agents employés dans ces collectivités dont 631 fonctionnaires, 241 contractuels et 163 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

61% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	16	175	63
Contractuels permanents	6	51	24
Contractuels non permanents	0	49	16



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 96 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et 81 intérimaires

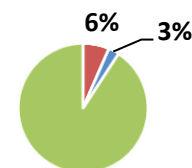
15 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

7% d'agents relevant de la filière technique

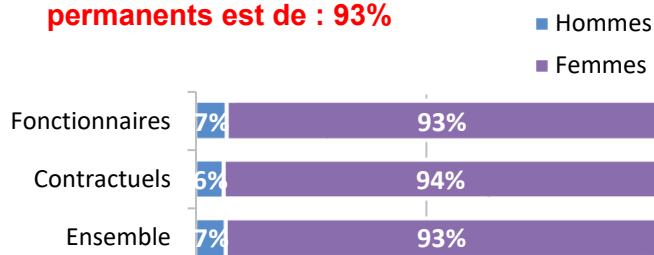
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	11%	3%	9%	8
Technique	5%	10%	7%	6
Culturelle				0
Sportive	0%		0%	0
Médico-sociale	77%	80%	77%	68
Police				0
Incendie				0
Animation	7%	7%	7%	6
Total	100%	100%	100%	87

91% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	6
Catégorie B	2
Catégorie C	79

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 93%

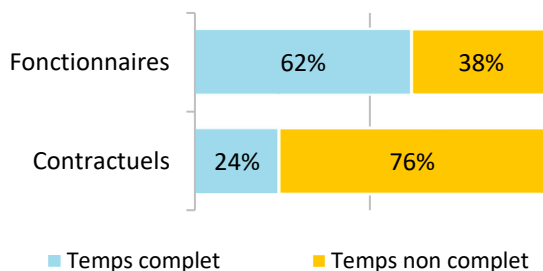


Le cadre d'emplois des Agents sociaux représente 57%

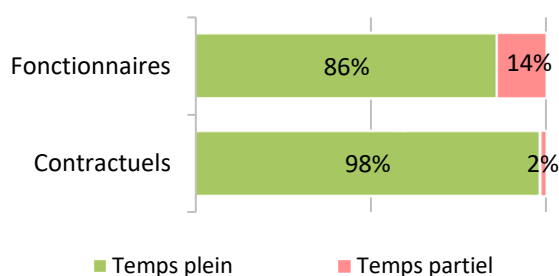
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	57%
Auxiliaires de soins	13%
Adjoints d'animation	7%
Adjoints administratifs	6%
Adjoints techniques	6%

Temps de travail des agents permanents

62% des fonctionnaires à temps complet contre 24% des contractuels



14% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	50%	94%
Médico-sociale	42%	82%
Technique	16%	24%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

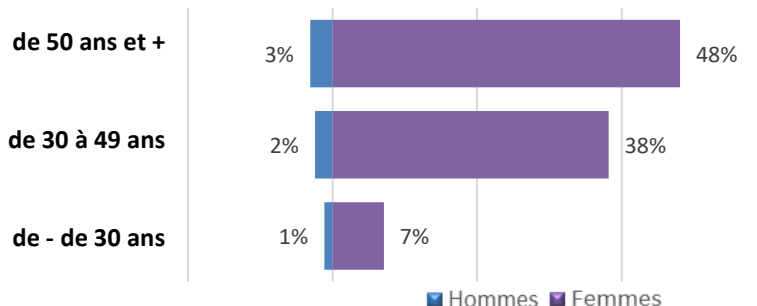
Pyramide des âges

En moyenne, les agents des CENTRES INTERCOMMUNAUX D'ACTION SOCIALE ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,12
Contractuels permanents	45,28
Ensemble des permanents	48,06
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,87



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



- > 57 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 23 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	5 ETPR
Catégorie B	2 ETPR
Catégorie C	67 ETPR

174 978 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents en congés parental
- > 27 agents en disponibilité
- > 6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > 14 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2019, 115 arrivées d'agents permanents et 155 départs

8 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
912 agents	872 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↘	-4,7%
Contractuels	↘	-3,6%
Ensemble	↘	-4,4%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	42%
Démission	20%
Départ à la retraite	19%
Licenciement	4%
Mise en disponibilité	3%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	55%
Arrivées de contractuels	29%
Réintégration et retour	5%
Recrutement direct	3%
Intégration directe	3%

* 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 d'un examen professionnel dont 1 suivi d'une nomination

223 avancements d'échelon (92% de femmes et 8% des hommes)

44 avancements de grade (95,5% de femmes et 4,5% des hommes)

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

4,7 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 6,8 % des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 10 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

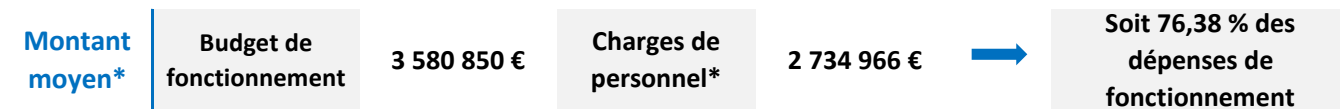
➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 76,38 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	1 868 179 €
Primes et indemnités versées :	196 019 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	74 550 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 381 €
Supplément familial de traitement :	13 119 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	229 437 €
---	------------------

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

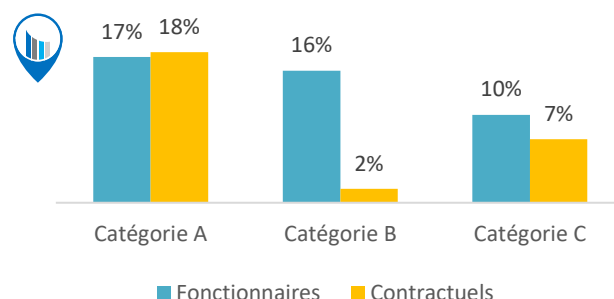
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 082 €	40 276 €	29 336 €	s	26 041 €	24 117 €
Technique					21 043 €	21 949 €
Culturelle						
Sportive			s			
médico-sociale	32 481 €	30 984 €	31 085 €	24 274 €	24 749 €	25 445 €
Police						
Incendie						
Animation			26 480 €		22 888 €	22 821 €
Toutes filières	36 836 €	33 256 €	28 510 €	24 023 €	24 516 €	24 805 €

*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 10,49 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,22%
Contractuels sur emplois permanents	8,03%
Ensemble	10,49%

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



100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires réalisées (10 365 HS) ou des heures complémentaires (113 607 HC)

60 % des collectivités ont 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, 41,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 21,3 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)	8,24%	5,36%	7,44%	4,36%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,31%	5,84%	9,80%	4,36%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,90%	6,42%	10,39%	4,84%

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

> 52,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

80 % des collectivités maintiennent les primes en cas de congé maladie

Accidents du travail

111 accidents du travail déclarés au total en 2019

> 10,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 38 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.

36 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent



⇒ 5 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 81 % sont fonctionnaires*

⇒ 94 % sont en catégorie C*

⇒ 5641€ de dépenses réalisées en matière de handicap

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

7 assistants de prévention désignés dans la collectivité

FORMATION

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

Coût total des formations : 4 037 €

Coût par jour de formation : 29 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

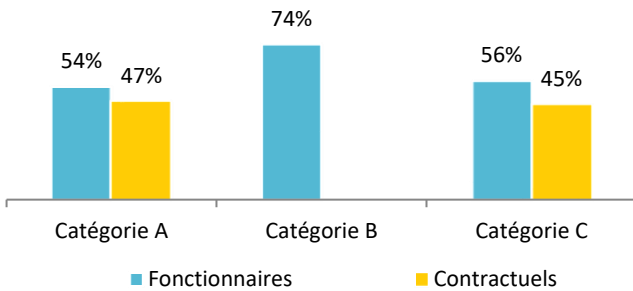
DEPENSES

La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2019, 53,3% 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



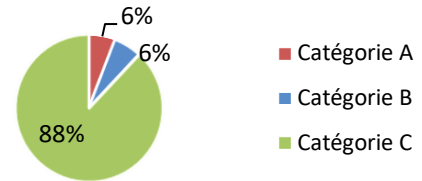
- 24 907 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	47 %
Autres organismes	49 %
Frais de déplacement	5 %

- 1848 jours de formation suivis par les agents permanents en 2019 soit 185 jours par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	62%
Autres organismes	23%
Interne à la collectivité	15%

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	43 583 €	74 151 €
Montant moyen par bénéficiaire	427 €	211 €

- L'action sociale des collectivités

40% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

70% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

40% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

60% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- 116 jours de grève recensés en 2019

60% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

25 réunions en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

27 réunions dans les collectivités en 2019

13 réunions des 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