



# SYNTHÈSE DES BILANS SOCIAUX DES COLLECTIVITÉS LOCALES DE MOINS DE 50 AGENTS

COMITÉ TECHNIQUE INTERCOMMUNAL  
DU MARDI 6 DÉCEMBRE 2016

**BILAN SOCIAL 2015**

**COLLECTIVITÉS LOCALES DE MOINS DE 50 AGENTS**



Accessible sur  
[www.cdg-64.fr](http://www.cdg-64.fr)  
Onglet « Observation  
emploi /RH », page  
« Bilan Social »

## Page

<b>3</b>	<b>Contexte et méthodologie</b>
<b>5</b>	<b>Données générales</b>
<b>6</b>	<b>Les effectifs territoriaux</b>
<b>8</b>	<b>Les temps de travail</b>
<b>9</b>	<b>Les mouvements</b>
<b>11</b>	<b>Les rémunérations</b>
<b>12</b>	<b>La formation</b>
<b>14</b>	<b>Les absences</b>
<b>17</b>	<b>Les conditions de travail</b>
<b>20</b>	<b>Zoom sur l'égalité professionnelle</b>

## Contexte et objectifs

### ➔ Dispositions légales et réglementaires

Le Rapport sur l'État de la Collectivité (REC) aussi dénommé Bilan Social est une **obligation légale et réglementaire biennale** prévue par l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Cet article prévoit que les **collectivités locales et leurs établissements publics doivent présenter au Comité Technique, au moins tous les deux ans, un Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC). Ce rapport doit présenter les moyens humains et budgétaires dont dispose la collectivité. Il dresse le bilan des recrutements, avancements, formations, absences, temps de travail...**

Tous les deux ans, un arrêté fixe la liste des indicateurs contenus dans le Rapport sur l'État de la Collectivité. Une circulaire ministérielle précise, quant à elle, le calendrier de mise en œuvre.

*Les textes applicables :*

- ⇒ Décret 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée
- ⇒ Arrêté du 28 septembre 2015 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu par l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée
- ⇒ Circulaire/instruction ministérielle du 28 décembre 2015

Les **collectivités de moins de 50 agents qui dépendent du Comité Technique Intercommunal (CTI)** transmettent leur Bilan Social au Centre de Gestion. Ce dernier agrège les données et réalise une **synthèse des rapports** de toutes ces collectivités. Ces éléments statistiques doivent également contribuer à favoriser le dialogue social. Pour cela, la **synthèse des Bilans Sociaux des collectivités de moins de 50 agents est présentée au Comité Technique Intercommunal pour avis.**

### ➔ Objectifs du Bilan Social

Le Bilan Social poursuit **trois objectifs :**

- ⇒ **dresser un bilan de l'emploi public au sein des collectivités et suivre les évolutions** (effectifs, recrutements, avancements, formations, absences, temps de travail, ...)
- ⇒ **affiner les connaissances par une photographie détaillée de l'emploi public territorial**
- ⇒ **présenter des données sociales** au Comité Technique Intercommunal **afin d'alimenter le dialogue social**

De plus, le Bilan Social permet une **analyse à plusieurs niveaux :**

- ⇒ une **analyse locale** (au sein de la collectivité) grâce aux synthèses réalisées par le Centre de Gestion
- ⇒ une **analyse départementale** effectuée par le Centre de Gestion
- ⇒ une **analyse nationale** par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) et la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL)

## Précisions méthodologiques

### ➔ Unités interrogées et période de référence

- ➔ Les **collectivités et établissements publics des Pyrénées-Atlantiques employant entre 1 et 49 agents** (fonctionnaires ou contractuels) ont été sollicités.
- ➔ Un **Rapport** doit être réalisé par chaque collectivité. Cependant, certaines communes ont complété le REC du CCAS sur le même document que celui de la commune.
- ➔ Année de référence : **2015**

### ➔ Modalités de recueil et exploitation des données

- ➔ **L'outil de saisie en ligne « Infocentre »** a été réalisé par les Centres de Gestion afin de simplifier la réalisation des REC. Il permet de disposer d'un module de saisie ergonomique et d'éditer très facilement le Bilan Social. De plus, plusieurs données des collectivités sont pré-remplies à partir des données de gestion des carrières du Centre de Gestion. Cet outil est aussi doté de contrôles de cohérence.

Il comprend deux modes de saisie :

- un **module de saisie « agent par agent » préconisé pour les collectivités de moins de 50 agents** (avec des données pré complétées et des possibilités de contrôles de cohérence)
- un **module de saisie « agrégé » pour les collectivités de plus de 50 agents**

- ➔ Période de saisie : **du 17 mai au 1<sup>er</sup> juillet 2016**

- ➔ Aucune pondération, ni redressement de données n'ont été effectués

- ➔ Lorsque des anomalies ont été détectées sur certains indicateurs, ces données n'ont pas été exploitées afin de ne pas fausser les statistiques et obtenir des résultats plus « cohérents »

- ➔ **Évolutions du Bilan Social** : du fait de la réalisation de l'enquête sur le handicap et l'inaptitude ainsi que du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT), on constate une **diminution des questions concernant le handicap, la santé, la sécurité et les conditions de travail**

#### **Sources utilisées à des fins de comparaison :**

**Après 5 années de réalisation du Bilan Social, des comparaisons avec les données des Bilans Sociaux 2007, 2009, 2011 et 2013 des collectivités de moins de 50 agents sont possibles. Ces comparaisons mettent en exergue des évolutions ou des tendances.**

### ➔ Accompagnement des collectivités

Afin de toujours améliorer l'accompagnement des collectivités, le Centre de Gestion a mis en place :

- ↔ **six réunions du réseau des secrétaires de mairie** au mois de mai 2016 portant notamment sur la réalisation du Bilan Social
- ↔ une **assistance téléphonique** pour les collectivités
- ↔ une **aide technique et informatique** (dont l'installation à distance du client Citrix)
- ↔ **deux guides utilisateurs entièrement réécrits** (l'un consacré à la saisie « agrégée », l'autre à la saisie « agent par agent »)
- ↔ une **foire aux questions en ligne** (réalisée pour la première année)
- ↔ une **vérification des éléments renseignés** par les collectivités

# Données générales

## Les taux de retour

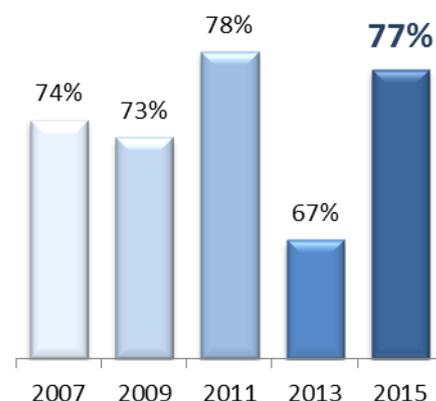
### → Une participation des collectivités en forte hausse par rapport à 2013

■ **708 collectivités** de moins de 50 agents recensées dans le département relèvent du CTI

■ **77 % de ces collectivités ont réalisé le rapport sur l'état de la collectivité**, soit 543 collectivités contre 459 collectivités en 2013

**BILAN SOCIAL 2015 :**  
**UN TAUX DE RETOUR DE 77%**

Evolution du taux de retour



### → Les effectifs recensés

→ **2 551 fonctionnaires** ont été recensés dans les rapports des collectivités de moins de 50 agents  
*(les fonctionnaires intercommunaux sont comptabilisés dans chaque collectivité d'appartenance)*

→ **542 agents contractuels sur emploi permanent** recensés, dont **111 remplaçants**

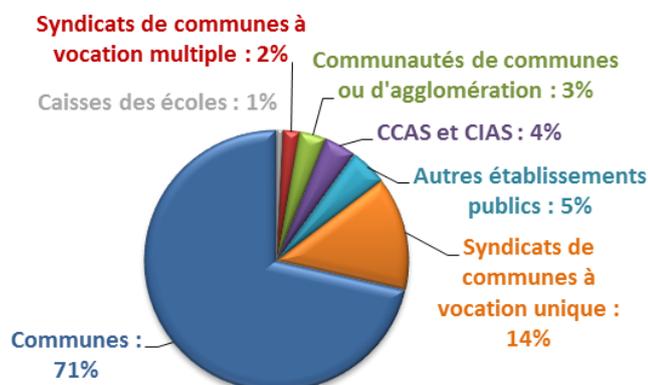
→ **378 agents contractuels sur emploi non permanent** recensés au 31/12/2015

Au 31 décembre 2015 :

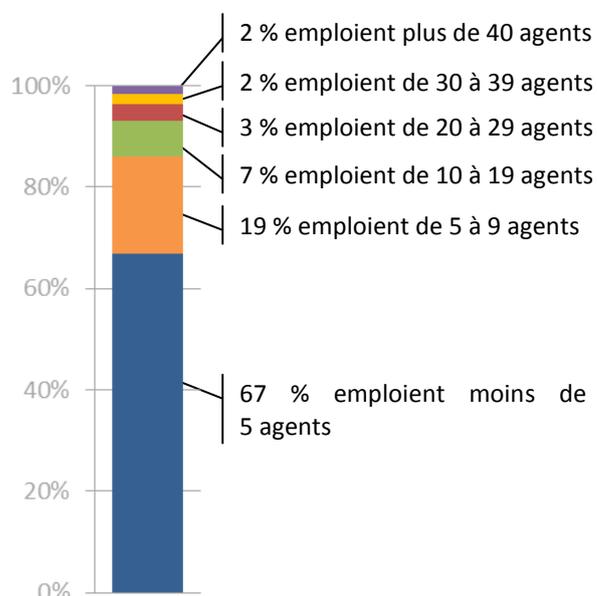
**3 471 agents en position d'activité** (tous statuts confondus)  
dont **3 093 occupant un emploi permanent**

## Précisions sur les employeurs territoriaux

### → Près de 3 collectivités sur 4 sont des communes



### → Plus de 8 collectivités sur 10 emploient moins de 10 agents



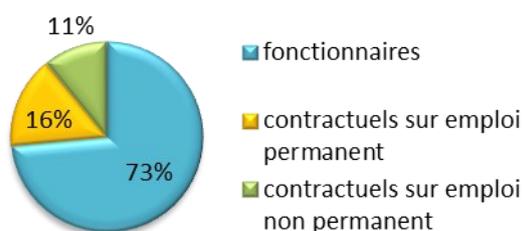
# Les effectif territoriaux

## Répartition statutaire des effectifs

### → Une répartition statutaire « classique »

Entre 2013 et 2015, on constate une **baisse de près de 2 points** concernant la **part des agents contractuels sur emploi permanent au profit des agents non permanent** dont la part augmente de plus de 2 points.

#### Répartition statutaire des agents au 31/12/2015



#### Variation entre 2013 et 2015

Part des agents <b>fonctionnaires</b>	↘ 0,57 point
Part des agents <b>contractuels sur emploi permanent</b>	↘ 1,88 point
Part des agents <b>contractuels sur emploi <u>non</u> permanent</b>	↗ 2,45 points

### → Les contractuels sur emploi permanent

#### Type de recrutement :

- ⇒ **20 %** recrutés en tant qu'**agent remplaçant**
- ⇒ **22 %** recrutés pour un **temps non complet inférieur à un mi-temps** dans des communes ou groupements de **moins de 1 000 habitants**
- ⇒ **13 %** recrutés dans des **communes de moins de 2 000 habitants ou des groupements de moins de 10 000 habitants** et dont la création ou la suppression du poste relève **d'une autre autorité que la collectivité**
- ⇒ **12 %** affectés sur un **poste vacant**

#### Ancienneté :

- ⇒ **20 %** exercent **depuis 6 ans et plus**
- ⇒ **20 %** exercent **depuis 3 à 6 ans**
- ⇒ **60 %** exercent **depuis moins de 3 ans**

**A NOTER :** **29 %** occupent un emploi en CDI contre **22,7 %** en 2013

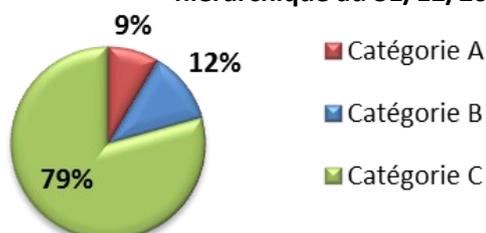
### → Les contractuels sur emploi non permanent

- ⇒ **41 %** des contractuels sur emploi non permanent ont été recrutés dans le cadre d'un **emploi aidé dont 1/3 en « emploi d'avenir »** contre **24 %** en 2013
- ⇒ **32 %** sont des **saisonniers ou occasionnels**
- ⇒ **3 %** sont des **apprentis**

## Caractéristiques des agents territoriaux sur emploi permanent

### → La répartition des effectifs selon la catégorie hiérarchique reste stable depuis 2011

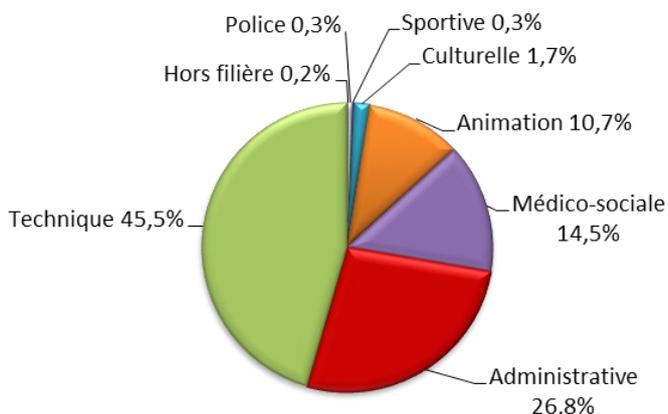
#### Répartition par catégorie hiérarchique au 31/12/2015



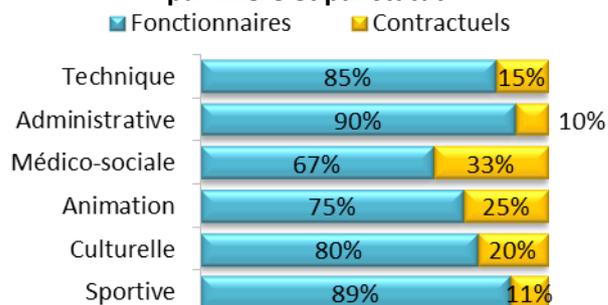
En 2011, on constatait une augmentation du taux d'encadrement intermédiaire (catégorie B), mais depuis **la proportion de chaque catégorie hiérarchique semble se stabiliser**.

## ➔ La filière technique toujours prédominante

Répartition par filière des agents permanents au 31/12/2015



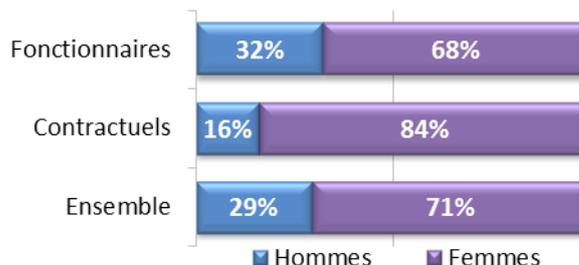
Répartition des agents sur emploi permanent par filière et par statut



## ➔ Les 5 principaux cadres d'emplois des agents permanents

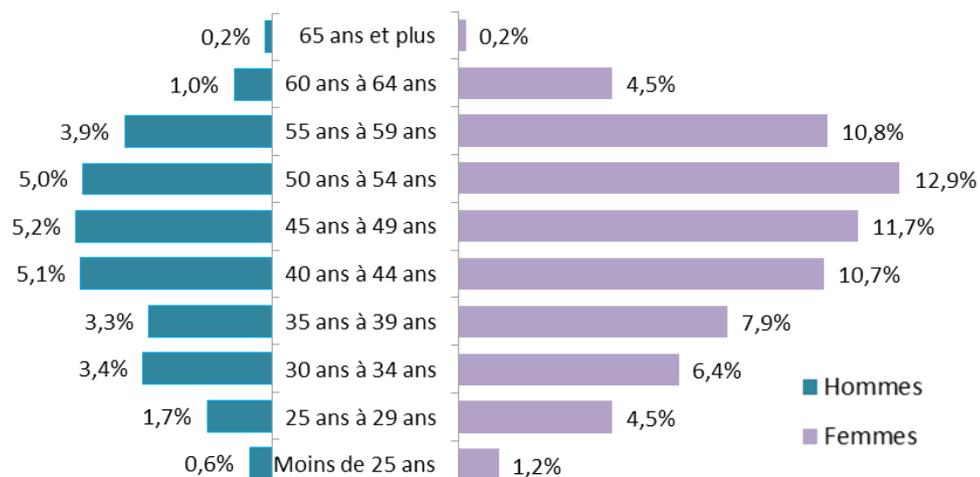
Adjoints techniques	40 %
Adjoints administratifs	13 %
Adjoints d'animation	10 %
Rédacteurs territoriaux	7 %
Agents sociaux	6 %

## ➔ Plus de 7 agents permanents sur 10 sont des femmes



## La pyramide des âges des agents sur emploi permanent

### ➔ Une population vieillissante : 21 % des agents ont plus de 55 ans contre 18 % en 2013



Près de 4 agents sur 10 ont plus de 50 ans

Le vieillissement des effectifs se confirme avec une augmentation de 3 points de la part des agents de plus de 55 ans

### ➔ En moyenne, les agents ont 45,66 ans

Comme l'atteste l'âge moyen, les agents contractuels sont globalement plus jeunes que les fonctionnaires : 18 % d'entre eux ont moins de 30 ans contre 6 % chez les titulaires

Âge moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	46,04 ans
Contractuels permanent	43,85 ans
<b>Ensemble</b>	<b>45,66 ans</b>

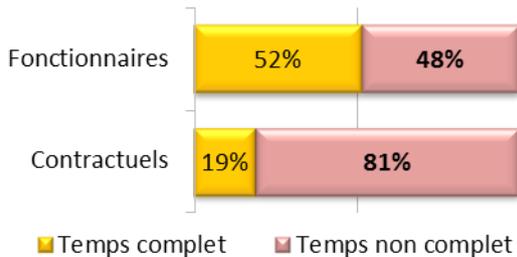
# Les temps de travail



Le Bilan Social n'identifie pas les agents intercommunaux, à savoir ceux qui effectuent plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

## Les temps de travail

➔ Plus de 8 contractuels sur 10 à temps non complet contre moins de 5 fonctionnaires sur 10



### Les 5 cadres d'emplois les plus concernés par le temps non complet (TNC)

- Auxiliaires de soins ➔ 100% de TNC
  - Agents sociaux ➔ 96% de TNC
  - Assistants d'enseignement artistique ➔ 92% de TNC
  - Secrétaires de mairie ➔ 91% de TNC
  - Adjointes territoriales d'animation ➔ 77% de TNC
- À l'exclusion des cadres d'emplois comprenant moins de 5 agents

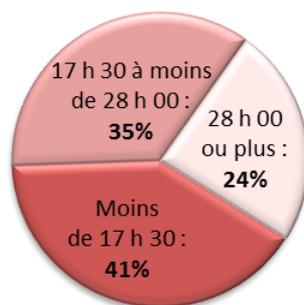
➔ Les adjoints techniques (38 %), adjoints administratifs (16 %), adjoints d'animation (15 %) et agents sociaux (11 %), fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, représentent à eux seuls 80 % des emplois à temps non complet

➔ Plus de 2 fonctionnaires à temps non complet sur 5 sont à moins de 17 h 30

➔ 32% des agents de la filière administrative sont à moins de 17 h 30 (temps complet et non)

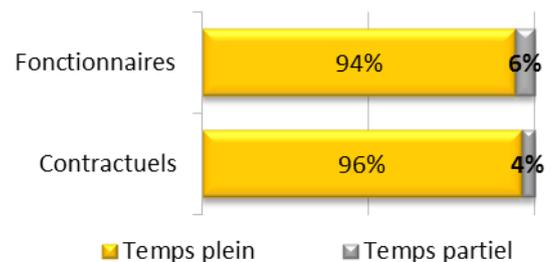
➔ 68% des femmes sont à temps non complet contre 19% des hommes

### Répartition des temps non complet des fonctionnaires



➔ Moins de 1 fonctionnaire sur 10 à temps partiel

### Répartition des temps complet et temps partiel



➔ 89% des bénéficiaires d'un temps partiels sont des femmes

➔ 41% des fonctionnaires à temps partiel bénéficient d'un temps partiel de droit

## Les Comptes Epargne Temps (CET)

272 CET ont été ouverts depuis le décret de 2004 dont 39 en 2015. Ainsi, 8,8% des agents sur emploi permanent dans les collectivités de moins de 50 agents disposent d'un CET.

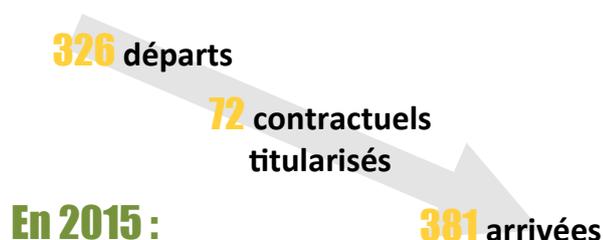
	Part des agents ayant un CET sur l'effectif de la catégorie	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours			
			accumulés avant 2015	versés en 2015	utilisés en 2015	indemnisés en 2015
Catégorie A	24,2 %	64	1 071	242	73	55
Catégorie B	18,4 %	69	690	298	53	52
Catégorie C	5,7 %	139	1 792	519	65	84

# Les mouvements

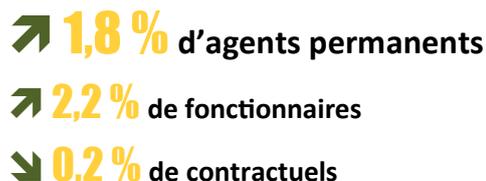


**Seuls les arrivées et départs définitifs sont pris en compte.** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation, hormis dans le dernier paragraphe relatif aux disponibilités et congés parentaux

## Faible augmentation du nombre d'agents en 2015 (sur emploi permanent)



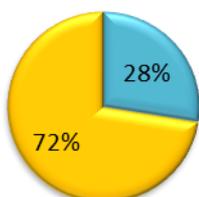
➔ **Variation des effectifs**  
entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2015



## Les recrutements sur emploi permanent en 2015

➔ **Près de 3/4 des arrivées concernent des agents contractuels**

- ⇒ 105 arrivées de fonctionnaires
- ⇒ 276 arrivées de contractuels

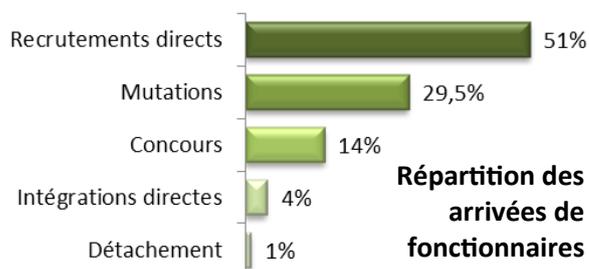


A noter :

**51 %** des contractuels ont été recrutés en tant que **remplaçants**

■ Fonctionnaires  
■ Contractuels

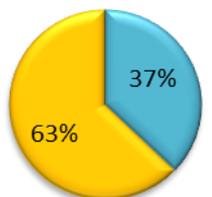
**1 arrivée de fonctionnaire sur 2 par recrutement direct**



## Les départs d'agents sur emploi permanent en 2015

➔ **Près de 2/3 des départs concernent des agents contractuels**

- ⇒ 121 départs de fonctionnaires
- ⇒ 205 départs de contractuels

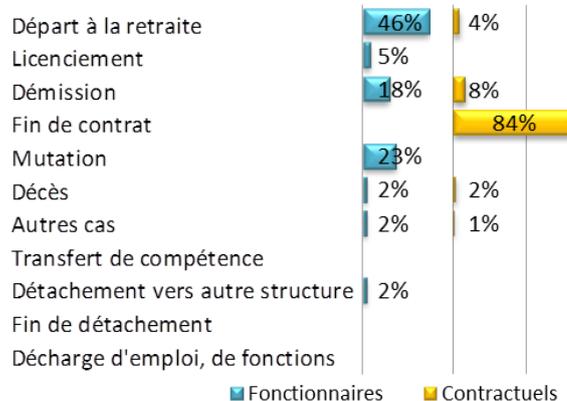


Les **départs à la retraite** représentent au total :

**20 %** des départs de contractuels et de fonctionnaires

■ Fonctionnaires  
■ Contractuels

➔ **Près d'1 départ de fonctionnaires sur 2 est un départ en retraite**



➔ **0,3 %** des agents permanents ont bénéficié d'un congés parental ou d'une disponibilité

Soit 9 agents, 9 fonctionnaires et aucun contractuel

## Les promotions (avancements et titularisations)

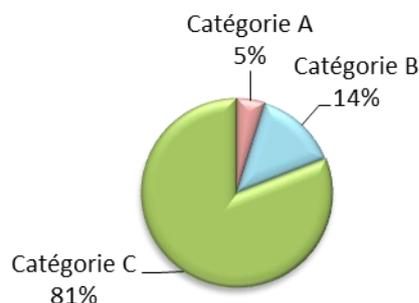
### ➔ Avancements d'échelon, de grade et promotions internes

**55 %** des fonctionnaires relevant des collectivités de moins de 50 agents ont bénéficié en 2015 d'un avancement d'échelon, de grade ou d'une promotion interne.

- ⇒ 45 % ont bénéficié d'un avancement d'échelon
- ⇒ 9 % ont bénéficié d'un avancement de grade
- ⇒ 1 % a bénéficié d'une promotion interne

A noter : **51 % des avancements de grade dans la filière technique**

Plus de 4 avancements de grade sur 5 en catégorie C



### ➔ Nominations et titularisations

- ⇒ **72 contractuels** ont été nommés fonctionnaires stagiaires en 2015
- ⇒ **143 agents stagiaires** ont été titularisés à l'issue de leur stage
- ⇒ **5 prolongations de stage**
- ⇒ **3 refus de titularisation**

# Les rémunérations

R  
A  
P  
P  
E  
L

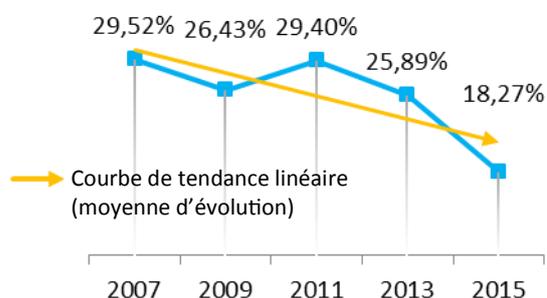
- **Les éléments obligatoires de la rémunération** : le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire.
- **Les éléments facultatifs de la rémunération** : le régime indemnitaire est un élément facultatif et complémentaire du traitement. Chaque collectivité délibère en fonction de la législation afin de déterminer son propre régime indemnitaire. Les primes et indemnités sont liées au grade, à la filière et parfois aux missions exercées.

## La masse salariale (tous statuts confondus)

➔ **Les collectivités de moins de 50 agents consacrent 18,22 % de leur budget de fonctionnement à la rémunération des agents sur emploi permanent**

	Budget de fonctionnement	Masse salariale Charges de personnel	
Montant global	498 798 130 €	90 904 166 €	Soit <b>18,22 %</b> des dépenses de fonctionnement
Montant moyen	960 502 €	175 491 €	
Montant médian	207 177 €	61 046 €	Soit <b>29,46 %</b> des dépenses de fonctionnement

➔ **Évolution de la part des dépenses de personnel sur les dépenses de fonctionnement**



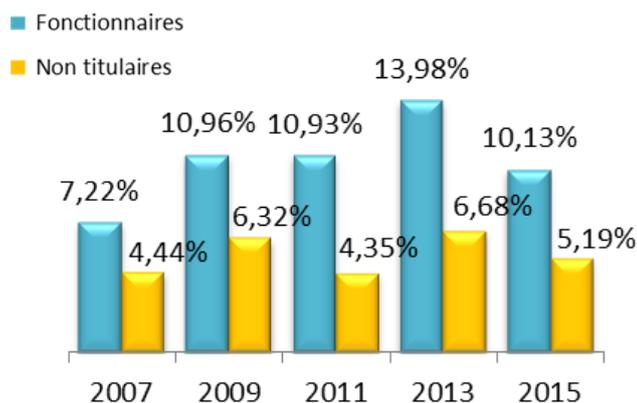
**45 %** des collectivités de moins de 50 agents cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs contractuels

## Rémunérations et régime indemnitaire

➔ **Rémunérations des agents sur emploi permanent**

	Montant global	Montant médian
Rémunérations annuelles brutes :	55 657 042 €	36 713 €
Primes et indemnités versées :	5 314 924 €	4 212 €

➔ **Part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes**



➔ **Heures supplémentaires et complémentaires** (agents permanents et non permanents)

**289 500 €** versés en 2015 par les collectivités de moins de 50 agents suite à des heures supplémentaires et/ou complémentaires, dont **86 %** à des fonctionnaires

**1 218 €**, c'est le montant médian versé par collectivité

**Plus de 90 000 heures** supplémentaires et/ou complémentaires réalisées dans ces collectivités en 2015 dont **43 %** en filière technique, **32 %** en filière sociale, **13 %** en filière animation, **6 %** en filière administrative...

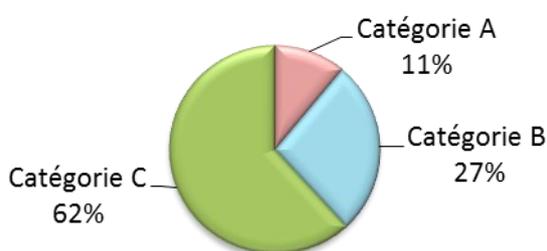
**4 369 861 €** de rémunérations versées à des agents non permanents, soit un montant médian de **6 443 €**

## Les agents et la formation

### ➔ Près de 2/3 des formations suivies par des agents de catégorie C

- ⇒ **5 429 jours de formation** effectués par les **agents sur emploi permanent** dont 73 jours dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)
- ⇒ **493 jours de formation** effectués par les **agents sur emploi non permanent**, dont 50 % à destination d'emplois aidés et 25% à destination d'apprentis

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



### ➔ Nombre de jours moyens de formation

**1,8** jour de formation en moyenne par agent en activité au 31/12/2015, comme en 2013

⇒ Catégorie A : **2,3 jours**

⇒ Catégorie B : **3,9 jours**

⇒ Catégorie C : **1,4 jour**

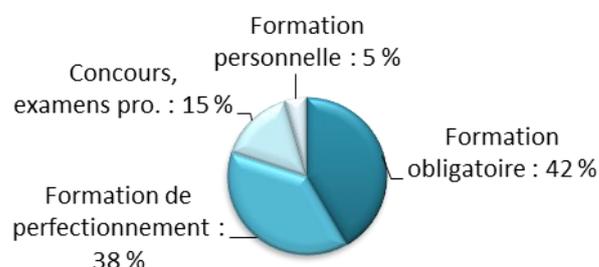
*Calculé sur la somme de tous les agents sur emploi permanent au 31/12/2015*

## Les types de formation

### ➔ Près d'1 formation sur 2 est obligatoire (formation prévues par les statuts particuliers)

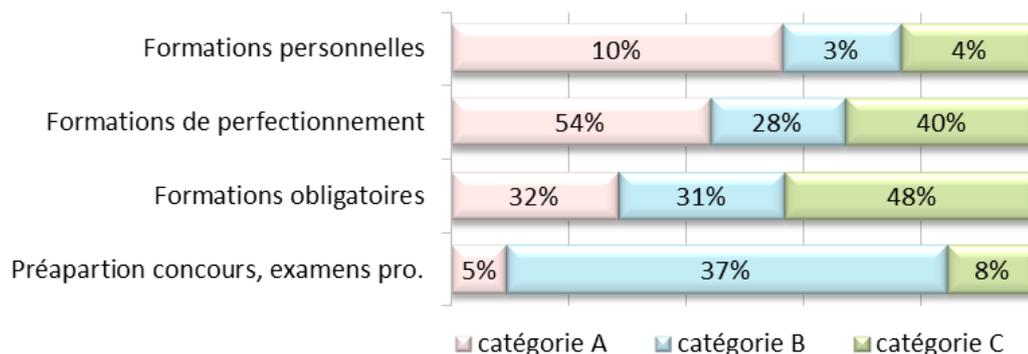
La part des formations obligatoires a augmenté depuis 2013 : **+ 10 points**

Les **formations de perfectionnement** ont quant à elles **perdu 6 points** et les **préparations au concours, 4 points**.



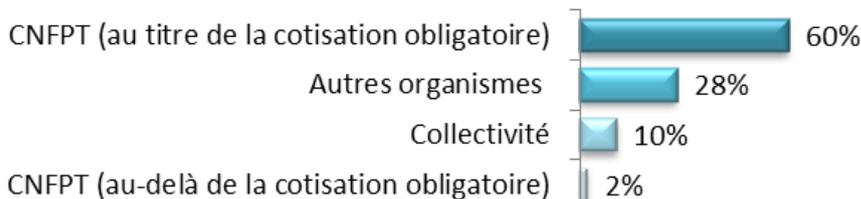
### ➔ 8 % des jours de formation consacrés à de la préparation aux concours et examens d'accès sont effectués par des agents de catégorie C

Répartition des journées de formation par type de formation et par catégorie hiérarchique

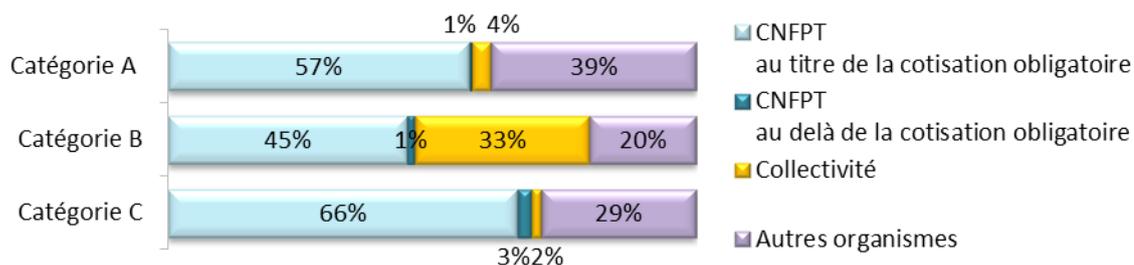


## Les organismes et les coûts de formation

### ➔ 62 % des formations réalisées par le CNFPT



### Répartition des types de formation par catégorie hiérarchique



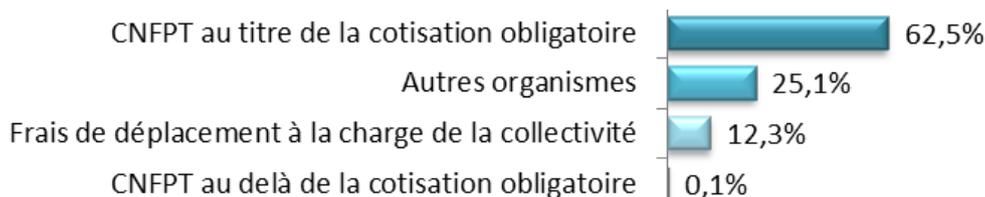
### ➔ 25,1 % du budget de formation versé à des organismes autres que le CNFPT

➔ 1 076 616 € de budget ont été consacrés à la formation en 2015

#### Baisse des moyens attribués à la formation :

➔ En moyenne, les collectivités de moins de 50 agents consacrent **182 € par jour de formation** contre **223 € en 2013** et **348 € par agent contre 410 € en 2013** (sur emploi permanent)

#### Dépenses de formation



## Validation des acquis et des expériences et bilans de compétence

- ⇒ 4 dossiers de validation des acquis et des expériences déposés durant l'année 2015
- ⇒ 5 dossiers de validation des acquis et des expériences ayant débouché sur une validation en 2015
- ⇒ Aucun bilan de compétences financé par les collectivités de moins de 50 agents en 2015

# L'absentéisme

## DÉFINITIONS

- ▶ **Formule de calcul du taux d'absentéisme** : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)
- ▶ **Absentéisme « compressibles »** : absences pour maladies ordinaires et accidents de travail
- ▶ **Absentéisme médical** : absences pour motif médical (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle)
- ▶ **Absentéisme global** : toutes absences y compris maternité, paternité et autre (les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation)

## Les taux d'absentéisme

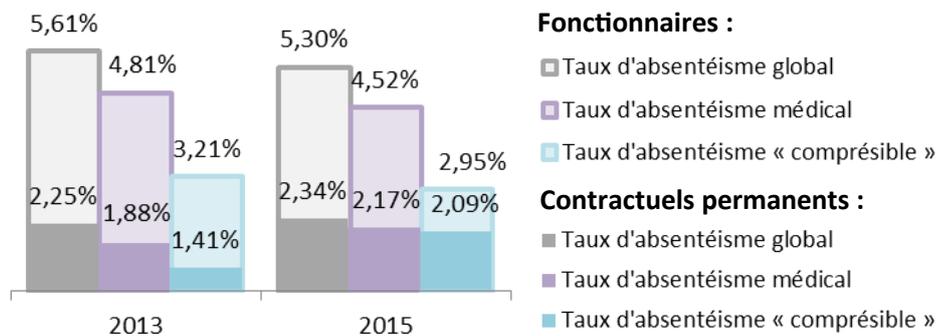
➔ **Note de lecture : en moyenne, 3,85 agents sur 100 ont été absents toute l'année pour motif médical**

	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Contractuel non permanent	Ensemble
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,95%	2,09%	1,69%	2,68%
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (toutes absences pour motif médical)	4,52%	2,17%	1,69%	3,85%
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,30%	2,34%	2,17%	4,50%

## ➔ Évolution des taux d'absentéisme

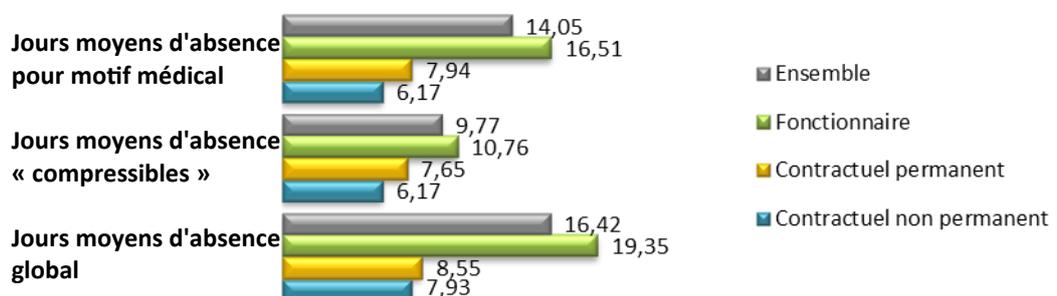
Le **taux d'absentéisme global des fonctionnaires diminue légèrement** : 5,30 % en 2015 contre 5,61 % en 2013

A contrario, il **augmente pour les contractuels permanents** : 2,34 % en 2015 contre 2,25 % en 2013



## Le nombre moyen de jours d'absence en 2015

➔ **En moyenne, 14,05 jours d'absence pour motif médical par agent en activité au 31/12/2015**



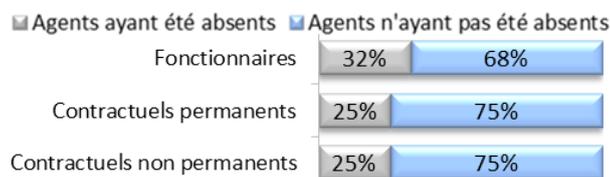
➤ **Taux d'absentéisme** : Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2015 x 365)

➤ **Indice de gravité** : Nombre d'arrêt \*100 / Nombre d'agents 31/12/2015

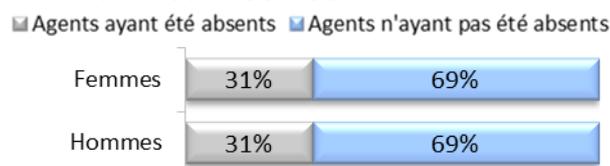
➤ **Taux de fréquence** : Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêt

## Zoom sur la maladie ordinaire

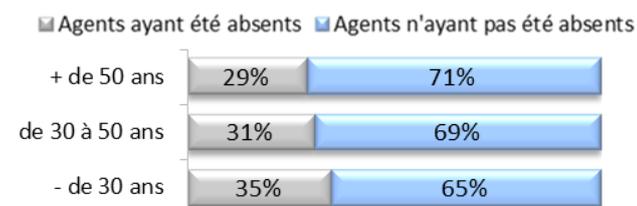
### ➔ 31 % des agents absents pour maladie ordinaire



### ➔ 31 % d'hommes absents et 31 % de femmes absentes



### ➔ 35% des agents de - de 30 ans ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire



#### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme : **2,35 %**
- ⇒ Taux de fréquence : **30,60 %**
- ⇒ Indice de gravité : en moyenne, **28,1 jours par arrêt**
- ⇒ **1062 agents absents pour maladie ordinaire**  
828 fonctionnaires, 138 contractuels permanents et 96 contractuels non permanents
- ⇒ **29 822 jours d'absence pour maladie ordinaire**

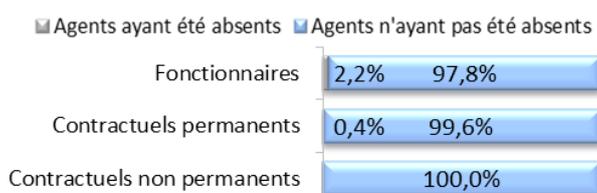
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme	2,54%	1,98%	1,62%
Taux de fréquence	32,46%	25,46%	25,40%
Indice de gravité	29	28	23

⇒ Le taux de fréquence le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 34,6 arrêts pour 100 agents

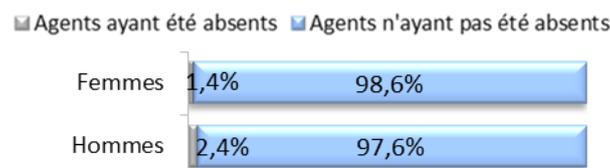
⇒ L'indice de gravité le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 56,7 jours d'absence par arrêt

## Zoom sur les CLM, CLD et CGM (congé longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie)

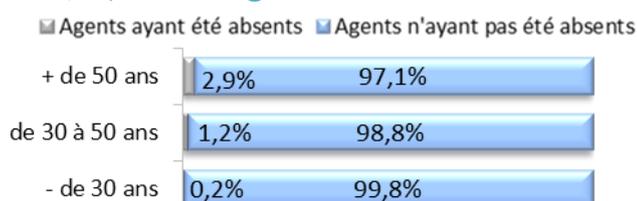
### ➔ 1,7 % des agents absents pour CLM, CLD ou CGM



### ➔ 2,4 % d'hommes absents et 1,4 % de femmes absentes



### ➔ 2,9 % des agents de + de 50 ans ont été absents au moins une fois pour CLM, CLD ou CGM



#### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme : **1,05 %**
- ⇒ Taux de fréquence : **1,70 %**
- ⇒ Indice de gravité : en moyenne, **224,6 jours par arrêt**
- ⇒ **59 agents absents pour CLM, CLD ou CGM**  
57 fonctionnaires, 2 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **13 252 jours d'absence pour CLM, CLD ou CGM**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme	1,41%	0,08%	0,00%
Taux de fréquence	2,23%	0,37%	0,00%
Indice de gravité	230	79	-

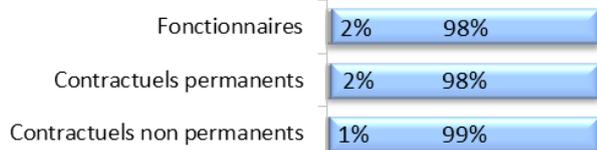
⇒ Le taux de fréquence le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 4,6 arrêts pour 100 agents

⇒ L'indice de gravité le plus élevé concerne les agents de 30 ans à 39 ans, soit 313,7 jours d'absence par arrêt

## Zoom sur les accidents de service et de trajet

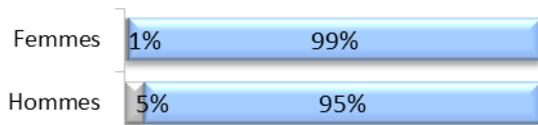
### ➔ 2,1 % des agents absents suite à un accident de service ou de trajet

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



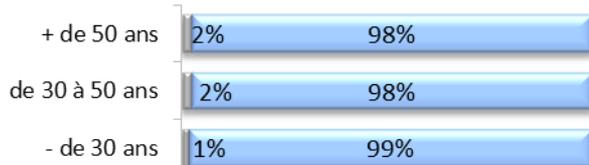
### ➔ 5 % d'hommes absents et 1 % de femmes absentes

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



### ➔ 2 % des agents de + de 50 ans ont été absents suite à un accident de service ou de trajet

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



#### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme : **0,32 %**
- ⇒ Taux de fréquence : **2,10 %**
- ⇒ Indice de gravité : en moyenne, **56,2 jours par arrêt**
- ⇒ **73 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**  
59 fonctionnaires, 9 contractuels permanents et 5 contractuels non permanents
- ⇒ **4 106 jours d'absence pour accident de service ou de trajet**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme	0,41%	0,11%	0,07%
Taux de fréquence	2,31%	1,66%	1,32%
Indice de gravité	64	25	20

⇒ Le taux de fréquence le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 2,4 arrêts pour 100 agents

⇒ L'indice de gravité le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 878 jours d'absence par arrêt

## Zoom sur les maladies professionnelles

### ➔ La maladie professionnelle n'a concernée que des fonctionnaires

- ⇒ Taux d'absentéisme : **0,12 %**
- ⇒ Taux de fréquence : **0,23 %**
- ⇒ Indice de gravité : en moyenne, **197,5 jours par arrêt**
- ⇒ **8 fonctionnaires absents pour maladie professionnelle**
- ⇒ **1 580 jours d'absence pour maladie professionnelle**

	Fonctionnaires
Taux d'absentéisme	0,17%
Taux de fréquence	0,31%
Indice de gravité	198

## Zoom sur les congés maternité et paternité

- ⇒ Taux d'absentéisme - emplois permanents : **0,68 %**
- ⇒ Taux de fréquence - emplois permanents : **2,68 %**
- ⇒ Indice de gravité - emplois permanents et non permanents : en moyenne, **92,5 jours par arrêt**

## Zoom sur les absences pour « autres raisons » hors motif syndical ou de représentation

- ⇒ Taux d'absentéisme - emplois permanents : **0,05 %**
- ⇒ Taux de fréquence - emplois permanents : **15,11 %**
- ⇒ Indice de gravité - emplois permanents et non permanents : en moyenne, **4 jours par arrêt**

## Votre collectivité compte plus de 20 agents : demander votre synthèse individuelle sur l'absentéisme pour vous comparer

Un outil d'information, de communication et d'aide à la décision permettant de bénéficier d'une vue d'ensemble de vos effectifs et de leurs caractéristiques



# Conditions de travail

- Taux de fréquence :  $\text{Nombre d'arrêt} \times 100 / \text{Nombre d'agents } 31/12/2015$  (permanent ou non)
- Indice de gravité :  $\text{Durée moyenne d'un arrêt} : \text{Nombre de jours d'arrêt} / \text{Nombre d'arrêts}$
- Taux d'absentéisme :  $\text{Nombre de jours d'arrêt} \times 100 / (\text{Nombre d'agents } 31/12/2015 \text{ (permanent ou non)} \times 365)$

## Les accidents de travail (service et trajet)

### ➔ Hausse des accidents de travail

- 539 accidents de travail déclarés en 2015
- > 459 accidents de service et 80 accidents de trajet
- > 3 804 jours d'arrêt pour accident du service
- > 302 jours d'arrêt pour accident de trajet

En moyenne,

**16 accidents**  
**pour 100 agents** contre  
4 pour 100 en 2013 et en 2011

### ➔ Les accidents de service

- Taux de fréquence : **13,22 accidents de service pour 100 agents**
- Indice de gravité : **8,3 jours d'arrêt par accident de service**
- Taux d'absentéisme : **0,3 %**
- **95 %** concernent la **filière technique**
  - **92 %** des **adjoints techniques**
  - **93 %** des **hommes**
  - **99,8 %** des agents de **catégorie C**

### ➔ Les accidents de trajet

- Taux de fréquence : **2,3 accidents de trajet pour 100 agents**
- Indice de gravité : **3,8 jours d'arrêt par accident de trajet**
- Taux d'absentéisme : **0,02 %**
- **96 %** concernent la **filière médico-sociale**
  - **96 %** des **agents sociaux**
  - **100 %** des **femmes**
  - **99 %** des agents de **catégorie C**

## Les maladies professionnelles

184 maladies professionnelles

- Taux de fréquence : **5,3 maladies professionnelles pour 100 agents**
- Indice de gravité : **8,6 jours d'arrêt par maladie professionnelle**
- Taux d'absentéisme : **0,12 %**

1 580 jours d'arrêt de travail

- **93 %** concernent la **filière médico-sociale**
- **93 %** des **agents sociaux**
- **100 %** des **femmes**
- **98 %** des agents de **catégorie C**

## Les inaptitudes

### ➔ 6 demandes de reclassement en 2015

- **3 demandes de reclassement** suite à une inaptitude liée à un **accident de travail** ou une **maladie professionnelle**
- **3 demandes de reclassement** suite à une inaptitude liée à **d'autres facteurs**

### ➔ 67 décisions prises en 2015

- **2 reclassements**
- **8 retraites pour invalidité**
- **6 licenciements pour inaptitude physique**
- **17 décisions d'inaptitude définitive** (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- **11 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique**
- **19 décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail**
- **4 mises en disponibilité d'office** pour raisons médicales

## Agents affectés à la prévention

### ➔ 262 agents affectés à la prévention

- **164** assistants et conseillers de prévention
- **38** interventions de **médecins de prévention**
- **11** autres personnes affectées à la prévention (animateurs, formateurs prévention, conseillers en prévention, ...)

## Actions liées à la prévention dans l'année

- ⇒ Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité : **52 587 €**
- ⇒ Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail : **59 766 €**

Budget global : **126 143** euros

soit en moyenne :

- **232 €** par collectivité  
contre 1 487 € en 2013
- **41 €** par agent  
contre 176 € en 2013

	Montant en euros	Nombre de jours
Formation obligatoire des agents de prévention	200 €	55
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et	1 500 €	14
Formation dans le cadre des habilitations	12 090 €	154

## Documents de prévention

### Document unique

- **35 %** des collectivités **disposent d'un document unique**, 11 % sont en cours de réalisation et 54 % n'en ont pas

### Plan de prévention des risques psychosociaux

- **2 %** des collectivités **disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux**, 3 % sont en cours de réalisation et 94 % n'en ont pas

### Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

- **5 %** des collectivités **ont mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)**, 3 % sont en cours et 92 % n'ont rien engagé

### Démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)

- **1 %** des collectivités **a mis en place une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)**, 2 % sont en cours et 97 % n'ont rien engagé

## Les situations de handicap

- ⇒ **58** travailleurs handicapés sur emploi permanent recensés dans les collectivités de moins de 50 agents
- ⇒ **13** travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ **100 %** sont fonctionnaires
- ⇒ **92 %** sont en **catégorie C**
- ⇒ **374 683 €** de **marchés** ont été passés dans l'année 2015 avec des **établissements protégés**
- ⇒ Ce qui correspond à **21,4 équivalents bénéficiaires**

## L'action sociale et la protection sociale complémentaire

R  
A  
P  
P  
E  
L

- L'**action sociale** " vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la **restauration**, du **logement**, de l'**enfance** et des **loisirs**, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles" (article 9 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée).
- La **protection sociale complémentaire** est définie par opposition à la protection sociale obligatoire dont bénéficie chacun en application du statut de la Fonction Publique et du Code de la Sécurité Sociale. Tous les **risques non couverts par la protection sociale obligatoire relèvent de la protection sociale complémentaire**. Sont concernés :
  - le risque "**santé**" (mutuelle)
  - le risque "**prévoyance**" (garantie maintien de salaire)

### ➔ L'action sociale

22 % des collectivités de moins de 50 agents ont versé des cotisations à des comités d'œuvres sociales (propres à la collectivité ou inter collectivités)

7 % des collectivités ont servi des prestations directement à leurs agents (chèques vacances, restauration, aide à la famille, subventions pour séjours d'enfants, ...)

### ➔ La protection sociale complémentaire

En 2013, **427 494 €** ont été consacrés par les collectivités de moins de 50 agents à la **protection sociale complémentaire** (48,8 % consacrés au risque santé et 51,2 % à la prévoyance).

Précisions :

- ⇒ **16 % des collectivités** de moins de 50 agents ont participé financièrement à la **mutuelle** de leurs agents
- ⇒ **33 % collectivités** ont participé financièrement aux **contrats de prévoyance** de leurs agents

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	120 788 €	183 458 €
Montant moyen par bénéficiaire	157 €	153 €

Calculé sur les emplois permanents :

- ⇒ **24 % des agents** ont bénéficié d'une **participation à leur mutuelle**
  - 24 % des agents de **catégorie A**
  - 17 % des agents de **catégorie B**
  - 25% des agents de **catégorie C**
- ⇒ **37 %** ont bénéficié d'une **participation à leur contrat de prévoyance**
  - 47 % des agents de **catégorie A**
  - 40 % des agents de **catégorie B**
  - 34 % des agents de **catégorie C**

## Les relations sociales

Nombre de réunions statutaires organisées par le CDG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CTI : <b>7 réunions</b></li> <li>• CAP : <b>14 réunions</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 4 pour la catégorie A</li> <li>⇒ 4 pour la catégorie B</li> <li>⇒ 6 pour la catégorie C</li> </ul> </li> </ul>
Autorisations spéciales d'absence	<p><b>92 journées d'autorisations spéciales d'absence</b> en 2015 pour l'exercice du droit syndical</p> <p><b>41 journées d'absence pour formation syndicale</b> accordées aux fonctionnaires</p>
Grève	<b>96 journées de grève</b> déclarées en 2015 et 55 en 2014

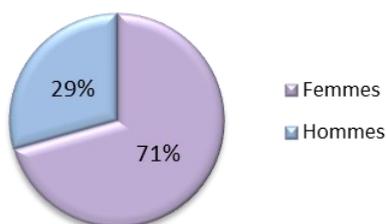
# Égalité professionnelle

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2015. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques par extraction des données des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités.

## Conditions générales d'emploi

➔ **Au 31 décembre 2015, les collectivités employaient 2 185 femmes et 908 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

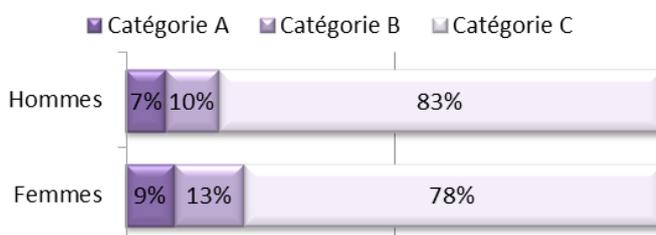


**Les collectivités emploient 45 agents sur emploi fonctionnel, dont 47 % de femmes**

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein, on dénombre :

- 763 fonctionnaires hommes
- 1 230 fonctionnaires femmes
- 60 contractuels hommes
- 217 contractuelles femmes

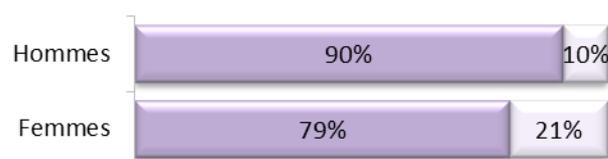
➔ **Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)**



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	74%	76%	69%

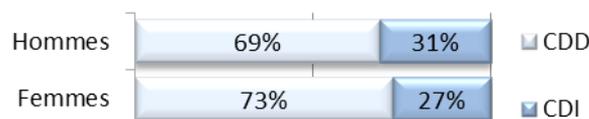
➔ **21 % des femmes sont contractuelles contre 10 % des hommes sur emploi permanent**

■ Fonctionnaires ■ Contractuels sur emploi permanent



- 68 % des fonctionnaires sont des femmes et 32 % des hommes
- 84 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 16 % des hommes

➔ **27 % des femmes contractuelles sont en CDI et 31 % des hommes sont en CDI**



➔ **Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)**

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	90%	10%
Technique	46%	54%
Culturelle	74%	26%
Sportive	11%	89%
Médico-sociale	99%	1%
Police		100%
Incendie	-	-
Animation	93%	7%
Hors filière	60%	40%

## ➔ Les cadres d'emplois\* les plus féminisés

Assistants socio-éducatifs	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Psychologues	100%
Puéricultrices	100%
Auxiliaires de puériculture	100%

## ➔ Les cadres d'emplois\* les plus masculinisés

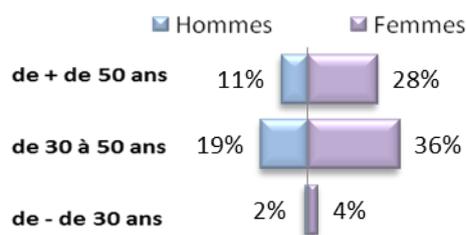
Agents de police municipale	100%
Agents de maîtrise	96%
Educateurs des APS	89%
Techniciens	69%
Adjointes techniques	52%

\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

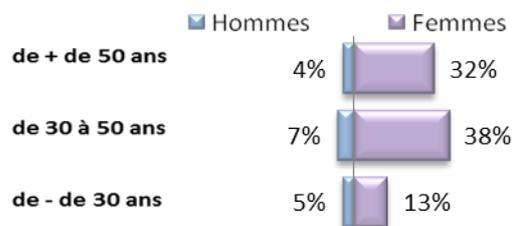
## ➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,45	44,45	<b>46,03</b>
Hommes	45,34	40,95	<b>44,92</b>

## ➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



## ➔ Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

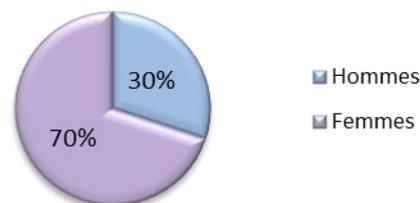


## ➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2015\*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	68%
CAE/CUI	71%
Emploi d'avenir	61%
Apprentissage	13%

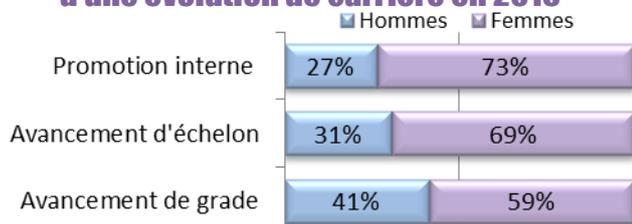
\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 1/01/2015 et le 31/12/2015

### Répartition globale des emplois non permanents par genre



## Évolution de carrière et titularisation

### ➔ 56 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015



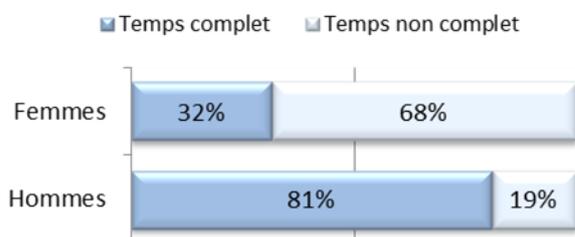
► Pour rappel, 68% des fonctionnaires sont des femmes

### ➔ Titularisations

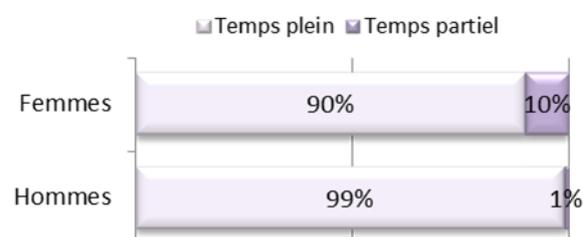
- 143 agents stagiaires ont été titularisés en 2015 dont 103 femmes et 40 hommes
- 69 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2015 dont 51 femmes et 18 hommes

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel

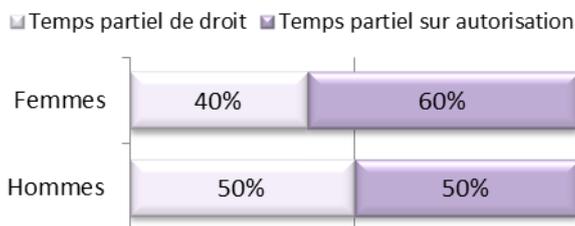


### ➔ Charte des temps

1,3 % des collectivités de moins de 50 agents dispose d'une charte de temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

### ➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



## Conditions de travail et congés

### ➔ Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,39%	3,79%
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	3,45%	5,70%
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	4,35%	5,82%

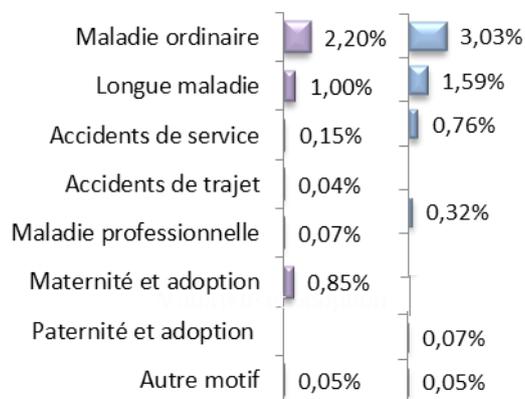
### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2015

- ▶ En moyenne, **12,6 jours d'absence pour tout motif médical\*** en 2015 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, **20,8 jours d'absence pour tout motif médical\*** en 2015 pour chaque homme présent dans la collectivité

\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

### Taux d'absentéisme



### ➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents sur emploi permanent

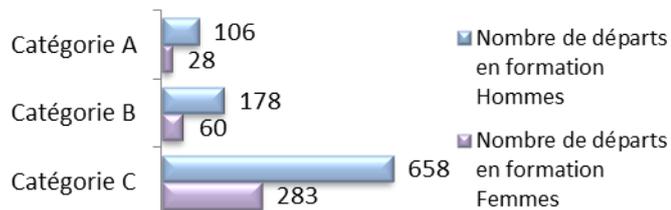
- ▶ **55 congés maternité** ou adoption en 2015
- ▶ **20 congés paternité** ou adoption en 2015

### ➔ 539 accidents du travail déclarés en 2015

- ▶ **4,6 accidents du travail pour 100 femmes** en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ **42,2 accidents du travail pour 100 hommes** en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1 502 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 2 604 jours d'arrêt

## Formation

➔ **1 313 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent**



➔ **69 départs en formation pour les agents sur emploi non permanent**

79,7 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

### **Votre collectivité compte plus de 20 agents : demander votre synthèse individuelle sur l'égalité professionnelle pour vous comparer**

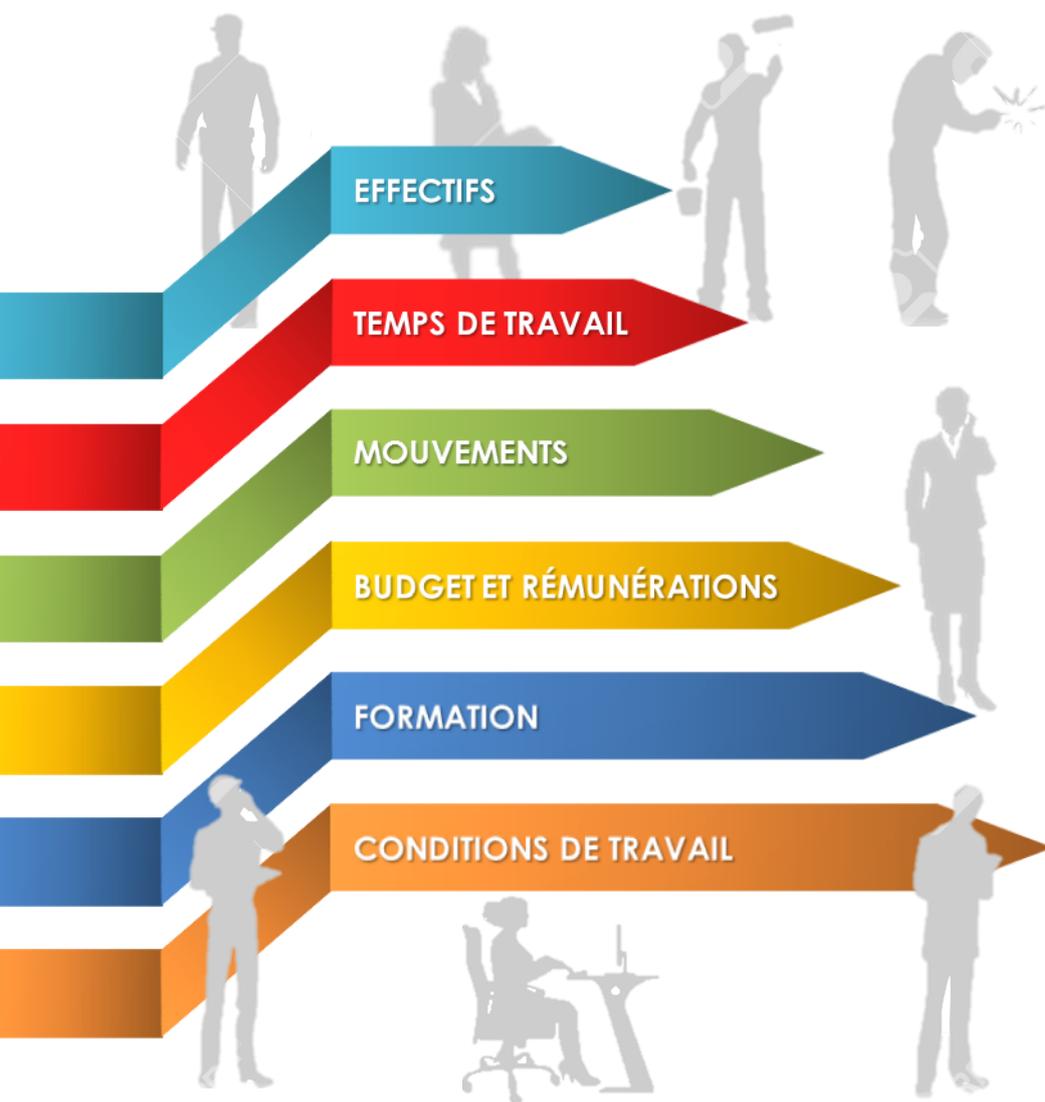
Un outil d'information, de communication et d'aide à la décision permettant de bénéficier d'une vue d'ensemble de vos effectifs et de leurs caractéristiques



Pour toutes questions sur le Bilan Social :

☎ : 05 59 90 35 69

✉ : [cyrielle.poulot@cdg-64.fr](mailto:cyrielle.poulot@cdg-64.fr)



Etude réalisée par :  
**Observation et Analyse Sociale**  
Direction Générale  
Tél. : 05 59 90 35 69  
Mail : [observation@cdg-64.fr](mailto:observation@cdg-64.fr)  
[www.cdg-64.fr](http://www.cdg-64.fr)



# BILAN SOCIAL 2015

COLLECTIVITÉS LOCALES DE MOINS DE 50 AGENTS