



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

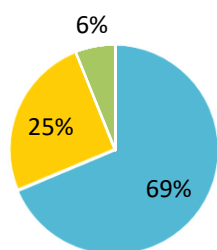
CIAS de moins de 20 agents

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.

> 9 CIAS de moins de 20 agents ont transmis leur Bilan Social dans la région Nouvelle-Aquitaine
> 67 agents recensés dans ces collectivités dont 46 fonctionnaires, 17 contractuels permanents et 4 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

69% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	11	5
Contractuels permanents	0	5	2
Contractuels non permanents	0	3	0



2 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

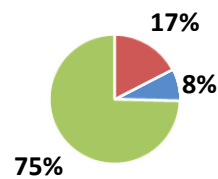
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

30% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	39%	41%	40%	3
Technique	28%	35%	30%	2
México-sociale	33%	18%	29%	2
Animation		6%	1,6%	0,1
Total	100%	100%	100%	7

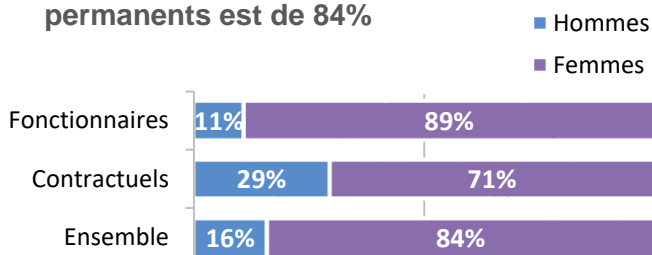
75% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	1,2
Catégorie B	0,6
Catégorie C	5,2



Le taux de féminisation des emplois permanents est de 84%

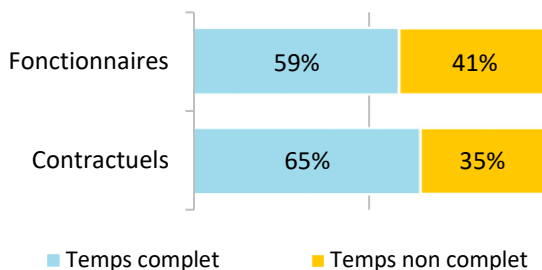


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 27% des effectifs

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	27%
Adjointes administratifs	21%
Agents sociaux	21%
Attachés	11%
Rédacteurs	8%

Temps de travail des agents permanents

- 59% des fonctionnaires à temps complet contre 65% des contractuels



- Aucun fonctionnaire et aucun contractuel à temps partiel

- Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	80%	33%
Technique	54%	67%

Pyramide des âges

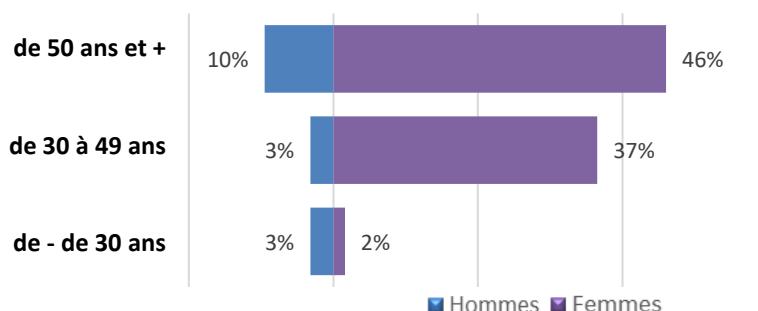
- En moyenne, les agents des CIAS de moins de 20 agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,09
Contractuels permanents	40,44
Ensemble des permanents	48,21

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	46,25



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, 6,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 5,1 fonctionnaires
- > 1,3 contractuels permanents
- > 0,4 contractuel non permanent

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,2 ETPR
Catégorie B	0,5 ETPR
Catégorie C	4,6 ETPR

- 12 437 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de 1 agent mis à disposition dans une autre structure

- > Moins de 1 agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- 3 arrivées d'agents permanents et 1 départ en moyenne en 2019

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
6 agents	7 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↗	7,0%
Contractuels	↗	88,9%
Ensemble	↗	21,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	67%
Démission	25%
Mise en disponibilité	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	70%
Arrivées de contractuels	17%
Recrutement direct	4%
Intégration directe	4%
Voie de mutation	4%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2019} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018})$

Évolution professionnelle

- Moins de 1 agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé par collectivité en 2019

Aucun homme nommé suite à la réussite à un concours contre 2,4 % des femmes

Aucun homme nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 2,4 % des femmes

- 1,6 avancements d'échelon par collectivité

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2019

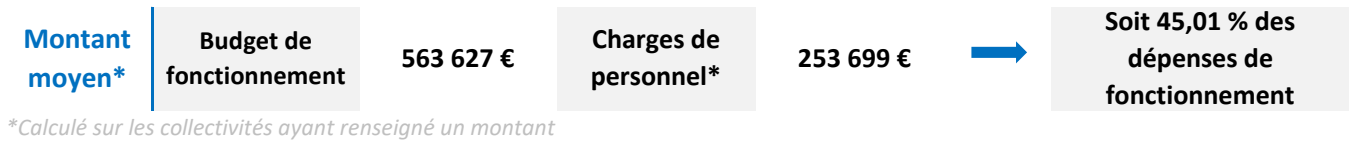
Sanctions disciplinaires

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

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 45,01 % des dépenses de fonctionnement



Montant moyen - Emplois permanents

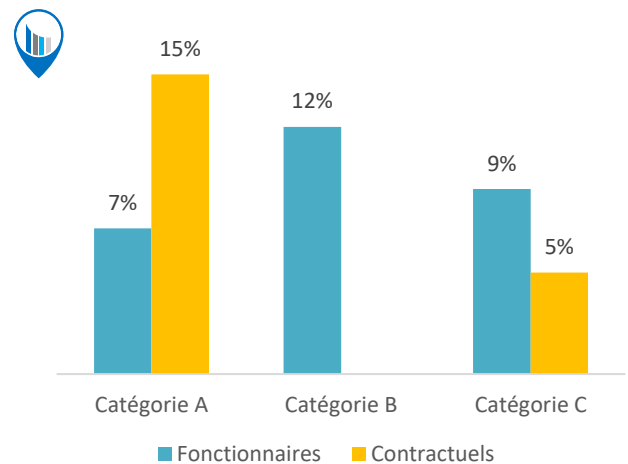
Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	174 474 €	Rémunérations annuelles brutes :
Primes et indemnités versées :	16 724 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 786 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 425 €	
Supplément familial de traitement :	447 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
		14 382 €

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,59 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,28%
Contractuels sur emploi permanent	10,75%
Ensemble	9,59%

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



⇒ 67% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 111 heures en moyenne

- 11% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

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

En moyenne, 24,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 2,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,76%	0,71%	2,94%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,61%	0,71%	5,02%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,66%	2,18%	5,45%	0,00%

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

> 24,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

Moins de 1 accident* du travail déclaré par collectivité concernée

- > 5 accidents du travail pour 67 agents en position d'activité au 31 décembre 2019
- > En moyenne, 26 jours d'absence consécutifs par accident du travail

*nombre moyen

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

Moins de 1 assistant de prévention désigné par collectivité

FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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.

Un travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée

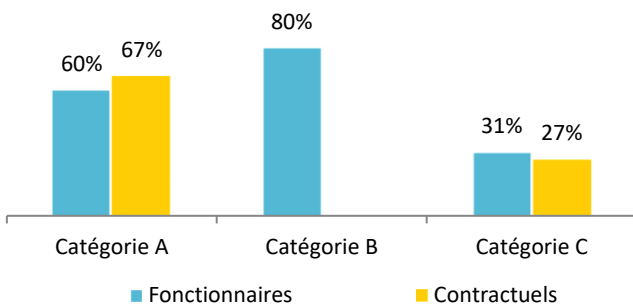


- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

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

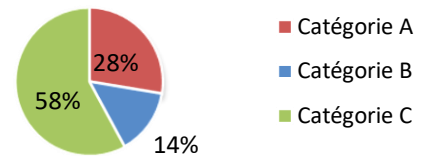
- En 2019, 40% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 17 jours de formation suivis par des agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 2 758 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Autres organismes	27 %
Frais de déplacement	9 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	66%
Autres organismes	34%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels

Prévoyance

Montant global des participations	4 617 €
-----------------------------------	---------

- L'action sociale des collectivités

22% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

44% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

Aucune collectivité ne prévoit de prestations sociales servies directement aux agents

56% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

33% de collectivités concernées par des jours de grève

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.*

● L'échantillon retenu comprend les bilans sociaux des collectivités ne comptant aucune incohérence

● 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 29