

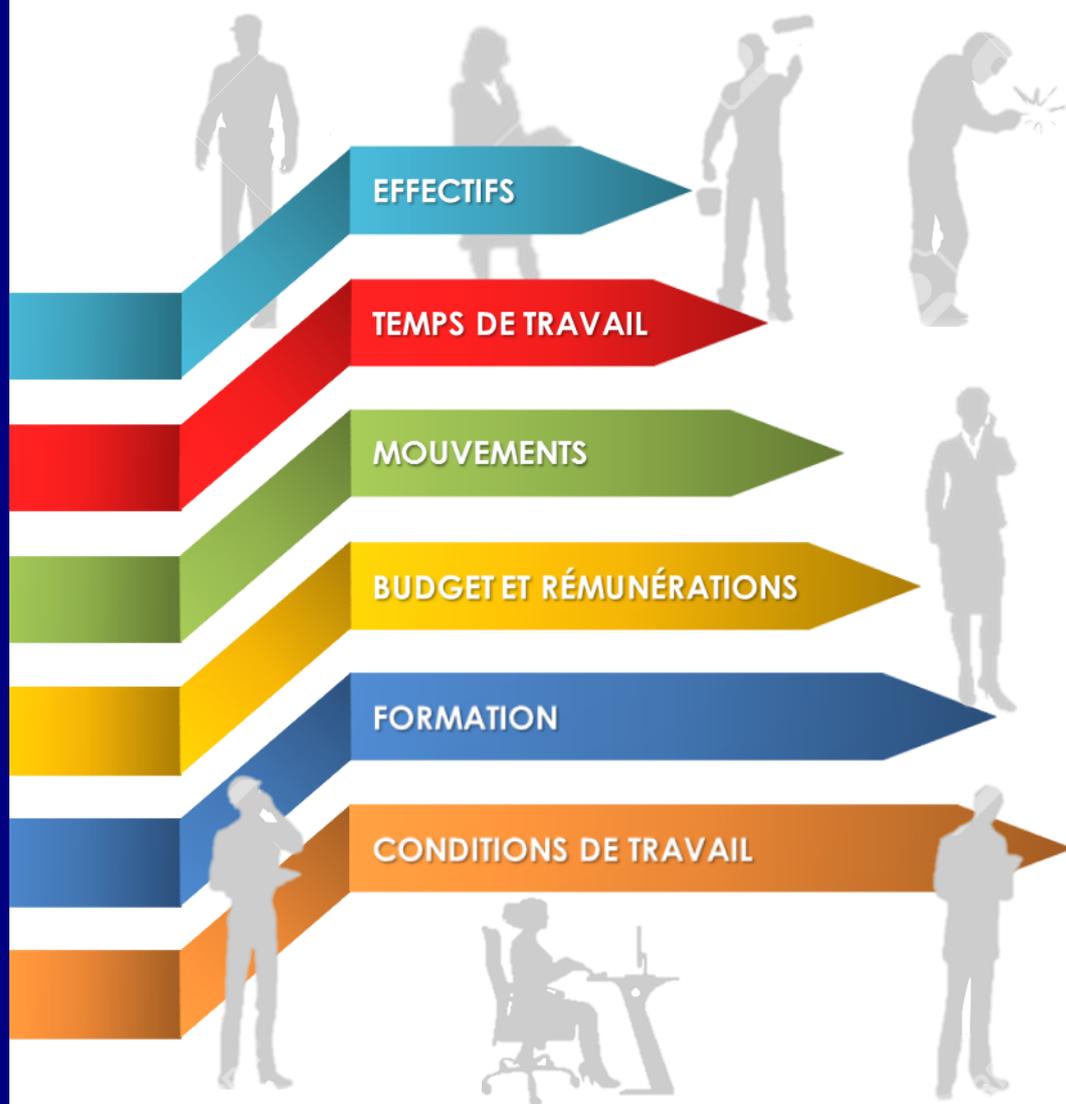


SYNTHÈSE DES BILANS SOCIAUX DES COLLECTIVITÉS LOCALES DE MOINS DE 50 AGENTS

COMITÉ TECHNIQUE INTERCOMMUNAL
DU MARDI 27 NOVEMBRE 2018

BILAN SOCIAL 2017

COLLECTIVITÉS LOCALES DE MOINS DE 50 AGENTS



Accessible sur
www.cdg-64.fr

Onglet « Observation
emploi /RH », page
« Bilan Social »

Page

3	Contexte et méthodologie
5	Données générales
6	Les effectifs territoriaux
8	Les temps de travail
9	Les mouvements
11	Les rémunérations
12	La formation
14	Les absences
18	Les conditions de travail
26	L'égalité professionnelle

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 août 2017 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
- ⇒ Note d'information du 13 février 2018 relative à la mise en œuvre des bilans sociaux 2017

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.
- ➔ Année de référence : **2017**

➔ Modalités de recueil et exploitation des données

- ➔ Pour l'année 2018, les Centres de Gestion se sont dotés d'un nouvel outil de saisie en ligne, l'**application « Données Sociales »**, afin de faciliter la saisie du Bilan Social par les collectivités.

Cette application permet une saisie facilitée des données du Bilan Social entièrement en ligne et sécurisée. De plus, plusieurs données sont pré-remplies à partir des données issues notamment des fichiers N4DS. Cette application est également dotée de nombreux contrôles de cohérence.

Elle comprend deux modes de saisie :

- un **mode de saisie « agent par agent » préconisé pour les collectivités de moins de 50 agents** (avec des données pré complétées et des contrôles de cohérence)
- un **mode de saisie « consolidé » pour les collectivités de plus de 50 agents** (avec des données pré-saisies et des contrôles de cohérences)

- ➔ Période de saisie : **du 7 mai au 1^{er} juillet 2018**

- ➔ 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 »

- ➔ En raison des arrondis, il est possible que le total des pourcentages de certains graphiques soit légèrement inférieur ou supérieur à 100%

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, 2013 et 2015** 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 :

- ↪ **6 réunions du réseau des secrétaires de mairie** du mois d'avril au mois de mai 2018 portant notamment sur la réalisation du Bilan Social et la prise en main de la nouvelle application de saisie
- ↪ une **assistance téléphonique** pour les collectivités
- ↪ une **aide technique et informatique**
- ↪ un **guide utilisateur complet de l'application**
- ↪ 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 significative

■ **1 170 collectivités** de moins de 50 agents recensées dans le département relèvent du CTI selon la liste de collectivités transmise par la DGCL

■ **80 %** de ces collectivités ont réalisé le rapport sur l'état de la collectivité, soit 919 collectivités

■ Parmi elles, **454 collectivités** n'ont employé aucun agent en 2017

BILAN SOCIAL 2017 :
UN TAUX DE RETOUR DE 80 %

→ Les effectifs recensés

→ **2 179 fonctionnaires** ont été recensés dans les rapports des collectivités de moins de 50 agents
(les fonctionnaires intercommunaux sont comptabilisés dans chaque collectivité d'appartenance)

→ **600 agents contractuels sur emploi permanent** recensés, dont **183 remplaçants**

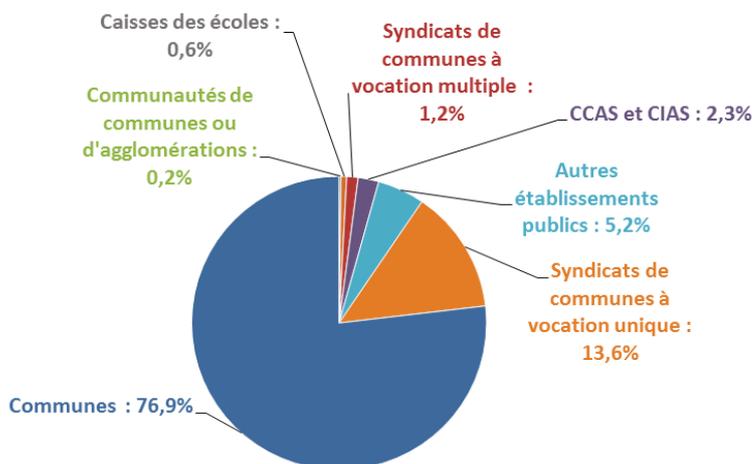
→ **307 agents contractuels sur emploi non permanent** recensés au 31/12/2017

Au 31 décembre 2017 :

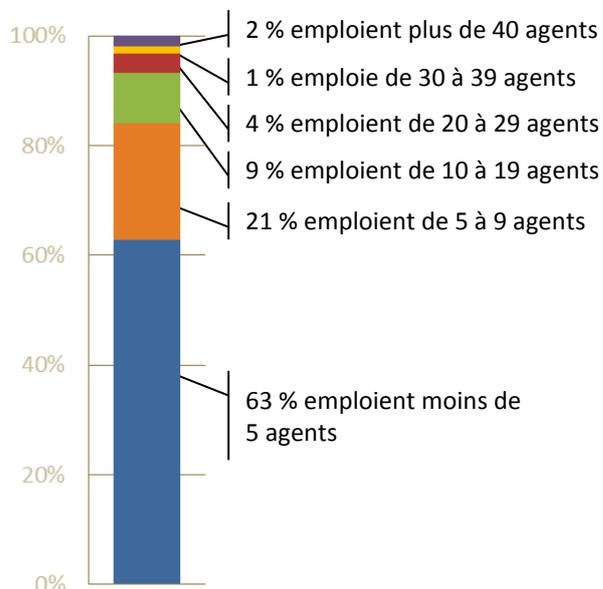
3 086 agents en position d'activité (tous statuts confondus)
dont **2 779 occupant un emploi permanent**

Précisions sur les employeurs territoriaux

→ Près de 4 collectivités sur 5 sont des communes



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



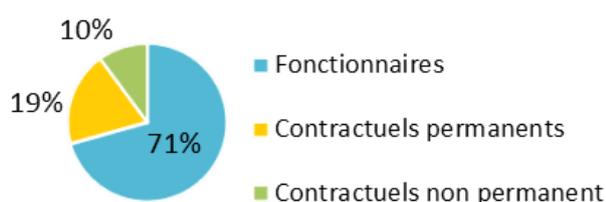
Les effectifs territoriaux

Répartition statutaire des effectifs

➔ Une répartition statutaire « classique »

Entre 2015 et 2017, on constate une hausse de 3 points concernant la part des agents contractuels sur emploi permanent au détriment des agents fonctionnaires dont la part diminue de 2 points.

Répartition statutaire des agents au 31/12/2017



Variation entre 2015 et 2017

Part des agents fonctionnaires	↘ 2 points
Part des agents contractuels sur emploi permanent	↗ 3 points
Part des agents contractuels sur emploi <u>non</u> permanent	↘ 1 point

➔ Les contractuels sur emploi permanent

Type de recrutement :

- ⇒ 31% recrutés en tant qu'agent remplaçant
- ⇒ 23% recrutés pour un temps non complet inférieur à un mi-temps dans des communes ou groupements de moins de 1 000 habitants
- ⇒ 8% 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
- ⇒ 4% affectés sur un poste vacant

Ancienneté :

- ⇒ 6% exercent depuis 6 ans et plus
- ⇒ 12% exercent depuis 3 à 6 ans
- ⇒ 81% exercent depuis moins de 3 ans

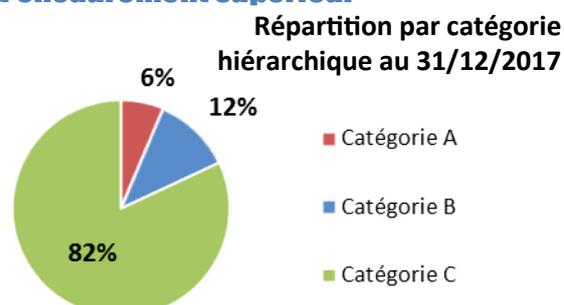
A NOTER : 20% occupent un emploi en CDI

➔ Les contractuels sur emploi non permanent

- ➔ 42% des contractuels sur emploi non permanent ont été recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ➔ 29% sont des saisonniers ou occasionnels
- ➔ 1% sont des apprentis

Caractéristiques des agents territoriaux sur emploi permanent

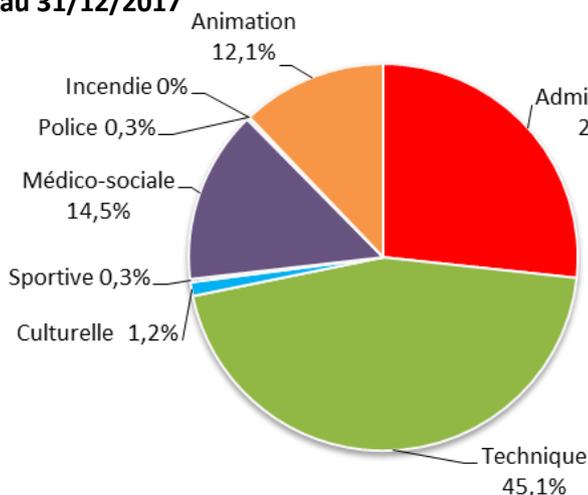
➔ Une augmentation des effectifs opérationnels au détriment de la catégorie d'encadrement supérieur



Par rapport à 2015, on constate une augmentation du taux de la catégorie opérationnelle (catégorie C) et une baisse du taux de la catégorie d'encadrement supérieur (catégorie A) alors que la tendance des dernières années laissait présager une augmentation du taux d'encadrement intermédiaire (catégorie B).

➔ La filière technique toujours prédominante

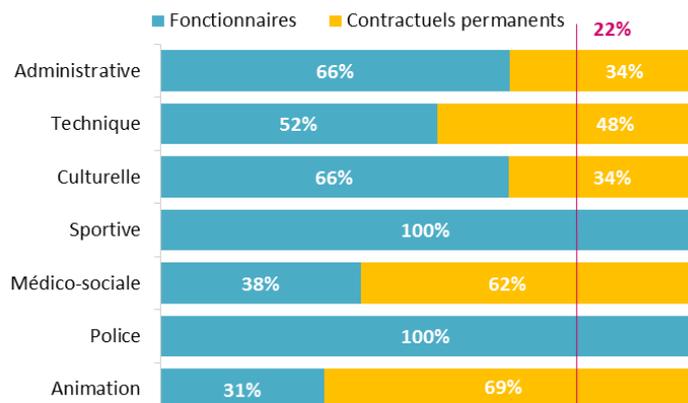
Répartition par filière des agents permanents au 31/12/2017



➔ Les 5 principaux cadres d'emplois des agents permanents

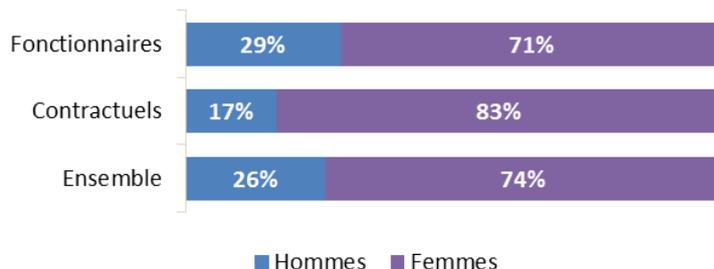
Adjointes techniques	40 %
Adjointes administratives	14 %
Adjointes d'animation	11 %
Rédacteurs territoriaux	8 %
ASEM	6 %

Répartition des agents sur emploi permanent par filière et par statut



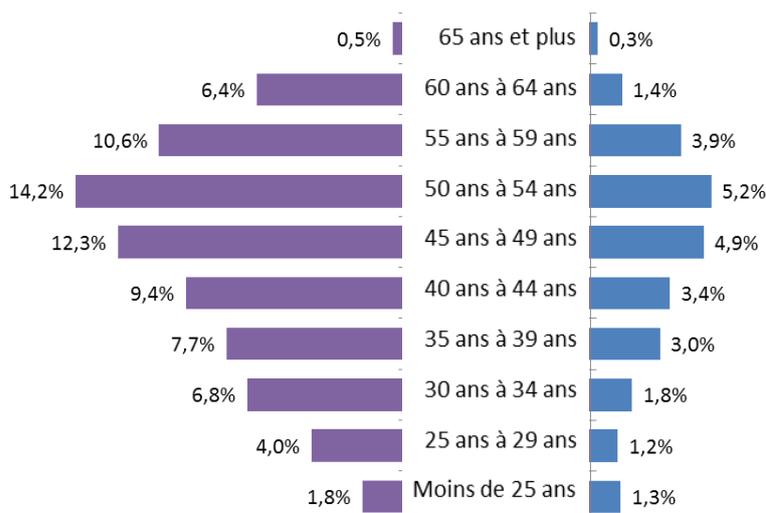
— moyenne du taux des contractuels permanents sur l'ensemble des filières **22%**

➔ Près de 3 agents permanents sur 4 sont des femmes



La pyramide des âges des agents sur emploi permanent

➔ Une population vieillissante : 23 % des agents ont plus de 55 ans contre 21 % en 2015



➔ En moyenne, les agents ont 46 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

Près de 4 agents sur 10 ont plus de 50 ans

Le **vieillessement des effectifs se poursuit** avec une augmentation de 2 points de la part des agents de plus de 55 ans

■ Hommes
■ Femmes

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,14 ans
Contractuels permanent	43,86 ans

Ensemble 46,43 ans

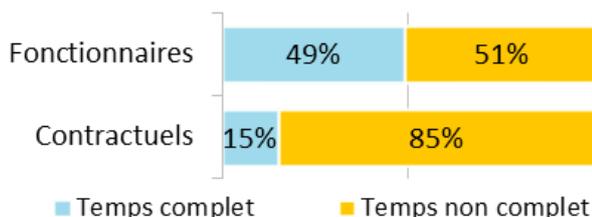
Les temps de travail



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)

Secrétaires de mairie ➔ **94%** de TNC

Adjoints d'animation ➔ **88%** de TNC

Adjoints techniques ➔ **88%** de TNC

Agents sociaux ➔ **87%** de TNC

Animateurs ➔ **77%** de TNC

Sont exclus les cadres d'emplois comprenant moins de 5 agents

➔ Parmi les cadres d'emplois à temps non complet, les **adjoints techniques** (39 %), **adjoints d'animation** (17 %), **adjoints administratifs** (16%), fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, **représentent à eux seuls plus de 70 % des emplois à temps non complet**

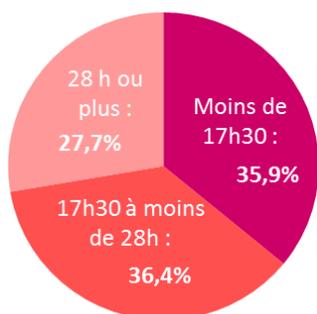
➔ Plus de 3 fonctionnaires à temps non complet sur 10 sont à moins de 17 h 30

➔ Moins de 1 fonctionnaire sur 10 à temps partiel

Répartition des temps non complet des fonctionnaires

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

➔ **71%** des femmes sont à temps non complet contre **22%** des hommes



Répartition des agents à temps complet ou temps partiel



➔ **90%** des bénéficiaires d'un temps partiels sont des femmes

➔ **33%** des fonctionnaires à temps partiel bénéficient d'un temps partiel de droit

Les Comptes Epargne Temps (CET)

214 CET ont été ouverts depuis le décret de 2004 dont 50 en 2017. Ainsi, **7,7%** des agents sur emploi permanent dans les collectivités de moins de 50 agents disposent d'un CET.

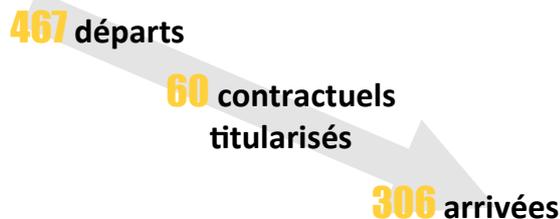
	Part des agents ayant un CET sur l'effectif de la catégorie	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours			
			accumulés avant 2017	versés en 2017	utilisés en 2017	indemnisés en 2017
Catégorie A	27,6 %	11	650	238	X	30
Catégorie B	11,4 %	8	297	194	X	27
Catégorie C	5,7 %	31	1 313	420	X	17

Les mouvements



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

Réduction du nombre d'agents en 2017 (sur emploi permanent)



- ➔ **Variation des effectifs**
entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017
- ➔ **5,5 %** d'agents permanents
- = **0 %** de fonctionnaires
- ➔ **21,2 %** de contractuels

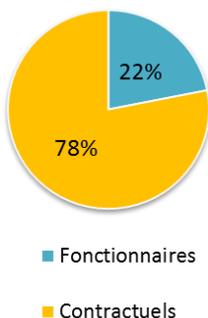
Les recrutements sur emploi permanent en 2017

➔ **Près de 8 arrivées sur 10 concernent des agents contractuels**

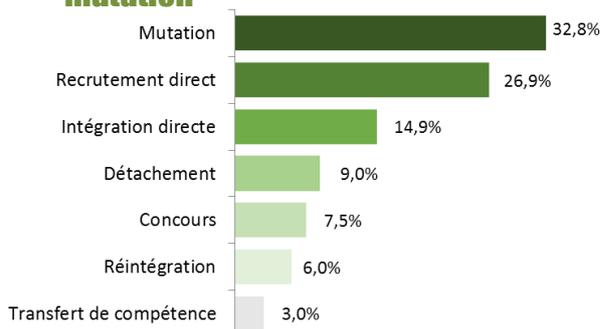
- ➔ 67 arrivées de fonctionnaires
- ➔ 239 arrivées de contractuels

A noter :

52 % des contractuels ont été recrutés en tant que **remplaçants**



3 arrivées de fonctionnaire sur 10 par mutation



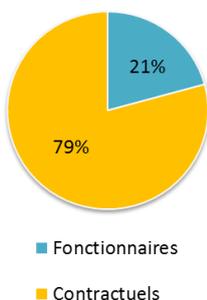
Les départs d'agents sur emploi permanent en 2017

➔ **Plus de 3/4 des départs concernent des agents contractuels**

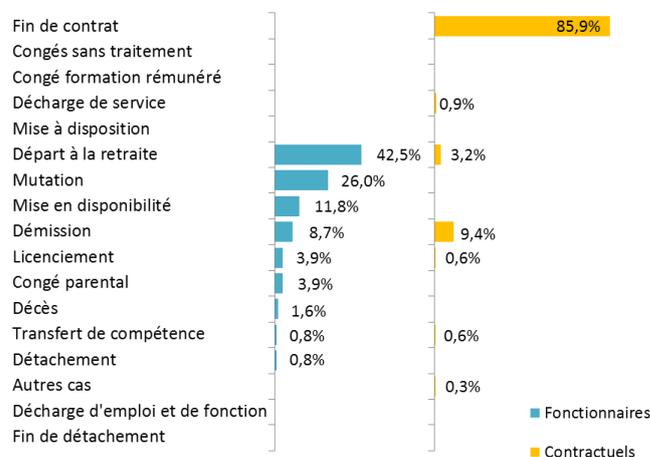
- ➔ 97 départs de fonctionnaires
- ➔ 370 départs de contractuels

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

14 % des départs de contractuels et de fonctionnaires



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



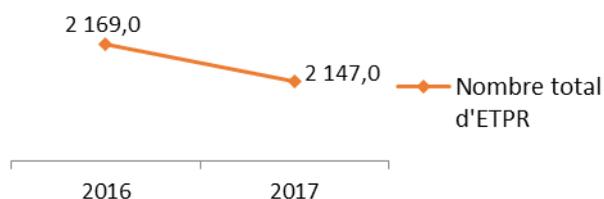
➔ **4,3 %** des agents permanents ont bénéficié d'un congés parental ou d'une disponibilité

Soit 15 agents, 15 fonctionnaires et aucun contractuel

Évolution des moyens humains en Équivalent Temps Plein Rémunéré

La variation du nombre d'ETPR permet d'appréhender plus précisément l'évolution des moyens humains dont disposent les collectivités.

➔ **Baisse de 1 % des ETPR entre 2016 et 2017**



Les promotions (avancements et titularisations)

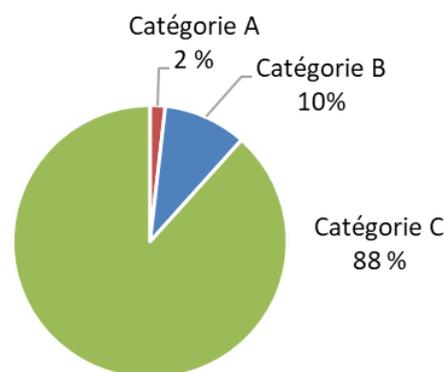
➔ **Avancements d'échelon, de grade et promotions internes**

25 % des fonctionnaires relevant des collectivités de moins de 50 agents ont bénéficié en 2017 d'un **avancement d'échelon, de grade ou d'une promotion interne**.

- ⇒ 14 % ont bénéficié d'un avancement d'échelon
- ⇒ 10 % ont bénéficié d'un avancement de grade
- ⇒ 1 % a bénéficié d'une promotion interne

A noter : **42 % des avancements de grade dans la filière technique**

Plus de 4 avancements de grade sur 5 en catégorie C



➔ **Nominations et titularisations**

- ⇒ **60 contractuels** ont été **nommés fonctionnaires stagiaires** en 2015
- ⇒ **58 agents stagiaires** ont été **titularisés à l'issue de leur stage**
- ⇒ **2 prolongations de stage**
- ⇒ **Aucun refus de titularisation**

Les rémunérations

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

La masse salariale (tous statuts confondus)

➔ Les collectivités de moins de 50 agents consacrent 33,2 % de leur budget de fonctionnement aux charges de personnel

Montant global	Budget de fonctionnement	271 319 317 €	Masse salariale Charges de personnel	90 088 236 €	Soit 33,2 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen		565 249 €		187 684 €	

➔ Assurance chômage

48 % des collectivités de moins de 50 agents cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs contractuels

Nombre d'allocataires en 2017

Anciens titulaires	8
Anciens stagiaires	2
Anciens contractuels	131

Rémunérations et régime indemnitaire

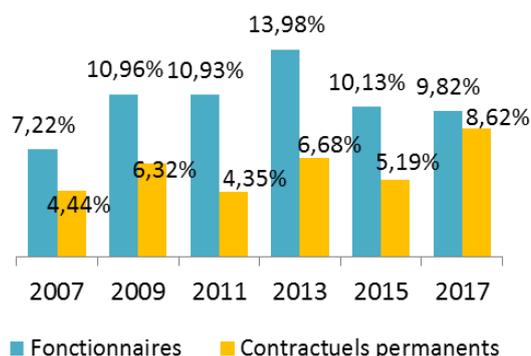
➔ Rémunérations des agents sur emploi permanent

	Montant global
Rémunérations annuelles brutes :	47 335 839 €
Primes et indemnités versées :	4 872 770 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	417 020 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	329 667 €

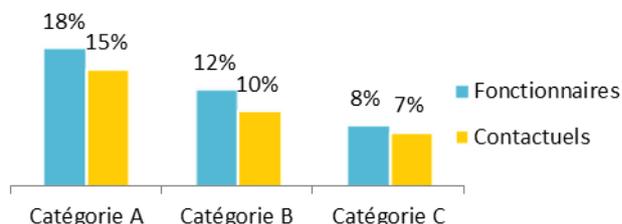
3 665 748 € de rémunérations versées à des agents non permanents

417 020 € versés en 2017 par les collectivités de moins de 50 agents suite à des heures supplémentaires et/ou complémentaires, dont **74,2 %** à des fonctionnaires

➔ Part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes



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

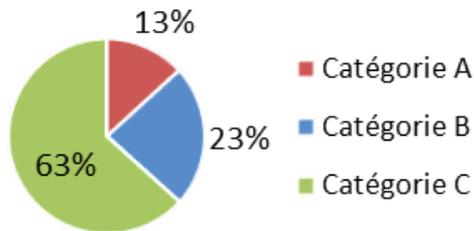


Les agents et la formation

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

- ⇒ 4 003 jours de formation effectués par les agents sur emploi permanent dont 1 255 jours dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)
- ⇒ 297 jours de formation effectués par les agents sur emploi non permanent, dont 72 % à destination d'emplois aidés

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ Nombre de jours moyens de formation

1,4 jour de formation en moyenne par agent en activité au 31/12/2017

⇒ Catégorie A : **3** jours

⇒ Catégorie B : **2,9** jours

⇒ Catégorie C : **1,1** jour

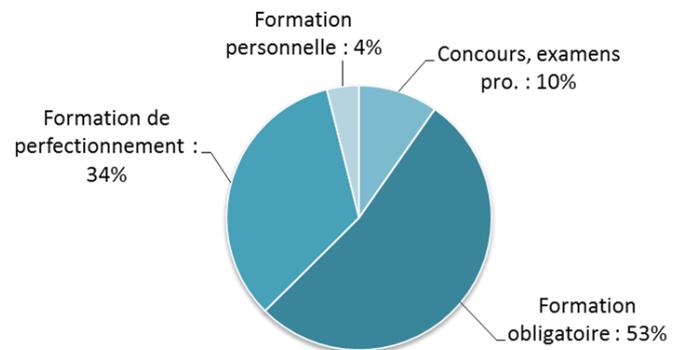
Calculé sur la somme de tous les agents sur emploi permanent au 31/12/2017

Les types de formation

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

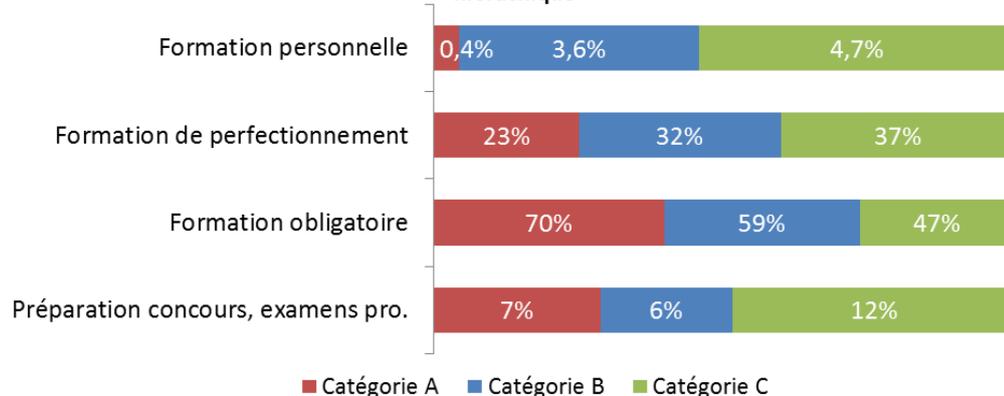
La part des formations obligatoires a augmenté depuis 2015 : **+ 11 points**

Les formations de perfectionnement ont à elles perdu 4 points et les préparations au concours, 5 points.



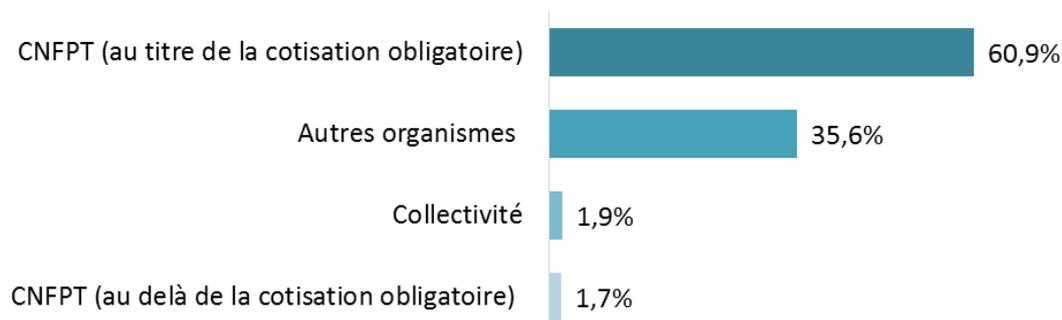
➔ 8 % des jours de formation consacrés à de la préparation aux concours et examens d'accès sont effectués par des agents de catégorie C

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

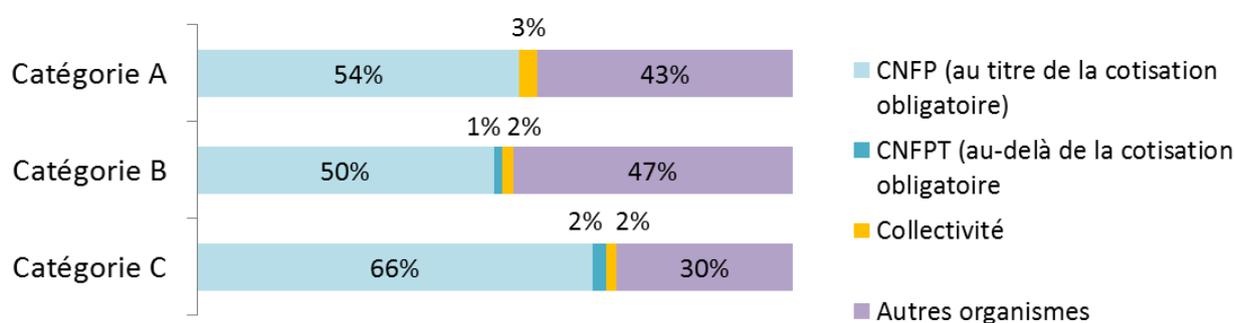


Les organismes et les coûts de formation

➔ **62,6 % des formations réalisées par le CNFPT**



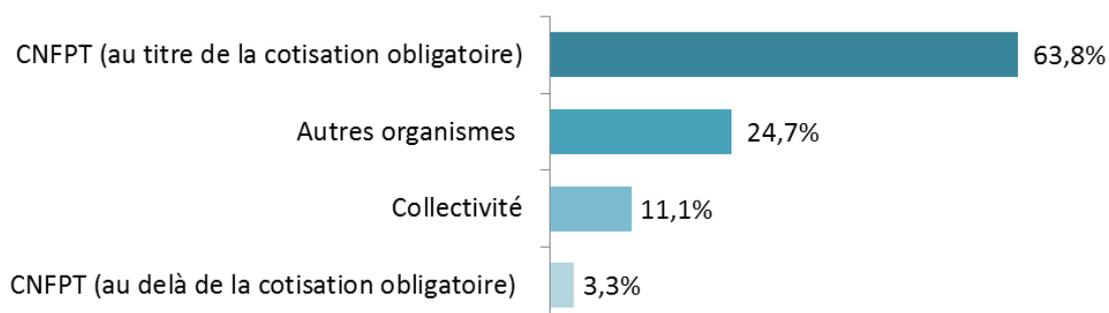
Répartition des types de formation par catégorie hiérarchique



➔ **24,7 % du budget de formation versé à des organismes autres que le CNFPT**

684 651 € de budget ont été consacrés à la formation en 2017

Répartition des dépenses de formation par organisme



Validation des acquis et des expériences et bilans de compétence

- ⇒ **6 dossiers de validation des acquis et des expériences déposés** durant l'année 2017
- ⇒ **Aucun dossier de validation des acquis et des expériences ayant débouché sur une validation** en 2017
- ⇒ **1 bilan de compétences financé par une collectivité** de moins de 50 agents en 2017



Toutes les formules de calcul des indicateurs retenus ainsi que les groupes d'absence définis sont détaillés dans les précisions méthodologique

- Indicateurs d'absences : Taux d'absentéisme, Taux d'exposition, Taux de fréquence et Gravité
- Groupes d'absences : Absences « compressible », Absences médicales et Absences Globales

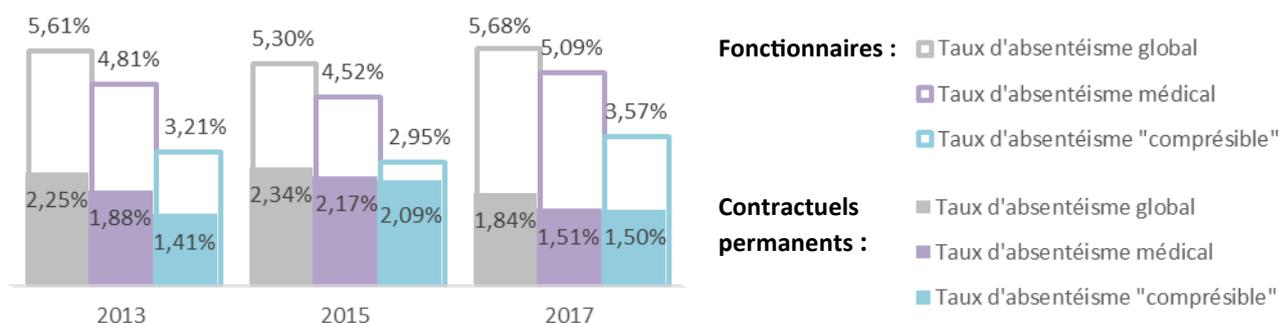
Les taux d'absentéisme

➔ **Note de lecture : en moyenne, 4.32 agents permanents sur 100 ont été absents toute l'année pour motif médical**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,57%	1,50%	3,12%	2,06%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,09%	1,51%	4,32%	2,71%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,68%	1,84%	4,85%	2,71%

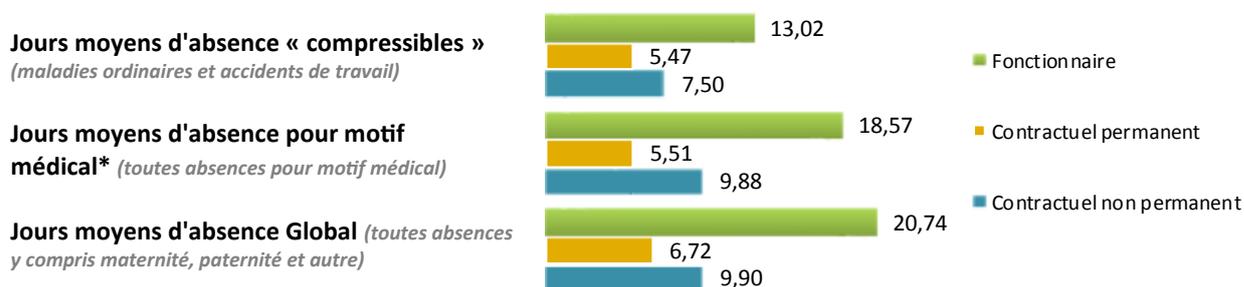
➔ Évolution des taux d'absentéisme

Le **taux d'absentéisme global des fonctionnaires augmente** : 5,68 % en 2017 contre 5,30 % en 2015.
A contrario, il **diminue pour les contractuels permanents** : 1,84 % en 2017 contre 2,34 % en 2015.



Le nombre moyen de jours d'absence en 2017

➔ **18,57 jours d'absence pour motif médical par fonctionnaire contre 5,51 par contractuel permanent présent au 31/12/2017**

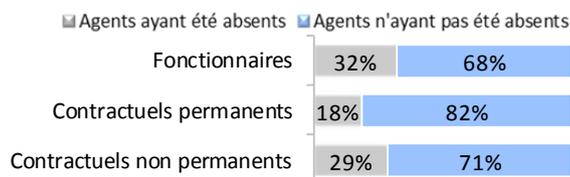


Zoom sur la maladie ordinaire

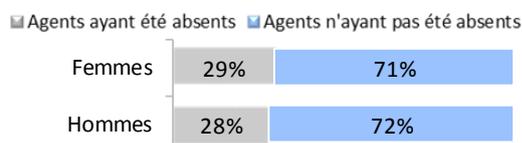
A noter : En 2017, les arrêts pour maladie ordinaire sont plus nombreux mais moins longs

- Gravité : 15 jours d'arrêt contre 28,1 en 2015
- Fréquence : 65,13 % contre 30,60 % en 2015
- Absentéisme : 2,7 % contre 2,35 % en 2015

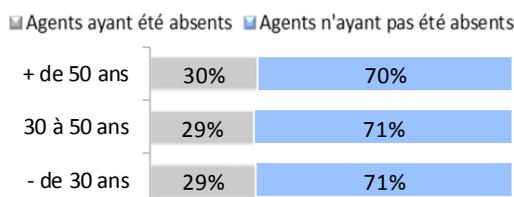
➔ 29 % des agents absents pour maladie ordinaire



➔ 28 % d'hommes absents et 29 % de femmes absentes



➔ 30% des agents de + de 50 ans ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire



⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 6,16 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 33,5 agents absents pour 100 agents

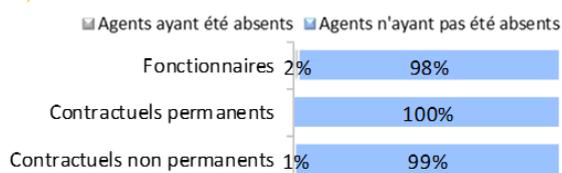
Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **2,7 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **28,97 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **65,13 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **15 jours par arrêt**
- ⇒ **894 agents absents pour maladie ordinaire**
696 fonctionnaires, 110 contractuels permanents et 88 contractuels non permanents
- ⇒ **30 463 jours d'absence pour maladie ordinaire**

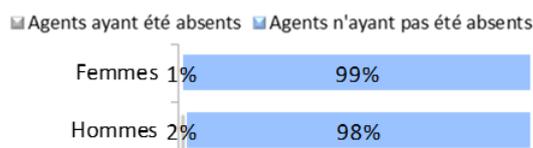
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	3,15%	1,44%	2,04%
Taux d'exposition**	31,94%	18,33%	28,66%
Taux de fréquence***	71,73%	43,17%	61,24%
Gravité****	16,0	12,2	12,2

Zoom sur la grave maladie et maladie de longue durée

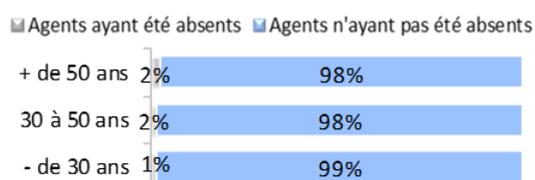
➔ 1,33 % des agents absents



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



➔ 2 % des agents de + de 50 ans ont été absents au moins une fois



⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 0,46 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 2,7 agents absents pour 100 agents

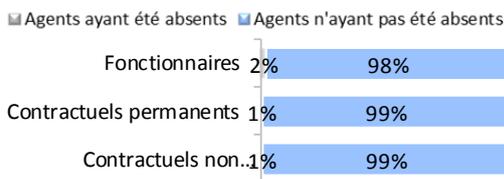
Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **1,02 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **1,33 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **2,85 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **130 jours par arrêt**
- ⇒ **41 agents absents**
39 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et 2 contractuels non permanents
- ⇒ **11 472 jours d'absence**

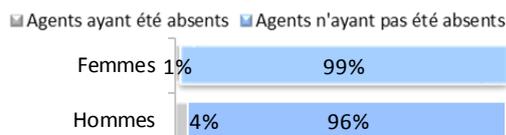
	Fonctionnaires	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	1,35%	0,65%
Taux d'exposition**	1,79%	0,65%
Taux de fréquence***	3,76%	1,95%
Gravité****	131	122

Zoom sur les accidents de service et de trajet

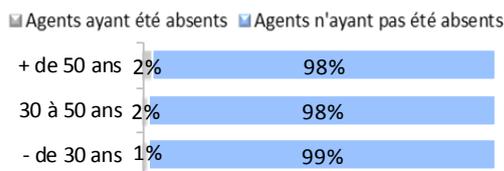
➔ 1,94 % des agents absents suite à un accident de service ou de trajet



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



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



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0,31 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **1,94 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **2,01 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **56 jours par arrêt**
- ⇒ **60 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**
52 fonctionnaires, 5 contractuels permanents et 3 contractuels non permanents
- ⇒ **3 499 jours d'absence suite à des accidents (service ou trajet)**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	0,42%	0,06%	0,02%
Taux d'exposition**	2,39%	0,83%	0,98%
Taux de fréquence***	2,48%	0,83%	0,98%
Gravité****	62,0	26,8	5,7

⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 0,46 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 2,7 agents absents pour 100 agents

Zoom sur les maladies professionnelles

➔ 0,23 % des agents absents pour maladies professionnelles

	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'absentéisme*	0,17%	0,01%
Taux d'exposition**	0,28%	0,17%
Taux de fréquence***	0,28%	0,17%
Gravité****	226	24

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0,12 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **0,23 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0,23 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **197 jours par arrêt**
- ⇒ **7 agents absents pour maladies professionnelles**
6 fonctionnaires, 1 contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **1 378 jours d'absence pour maladies professionnelles**

Zoom sur les congés maternité et paternité

- ⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents* : **0,52 %**
- ⇒ Taux d'exposition emplois permanents** : **2,05 %**

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée*** : en moyenne, **84,13 jours par arrêt**
- ⇒ **57 agents absents pour maternité ou paternité**
50 fonctionnaires, 7 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **5 300 jours d'absence pour maternité ou paternité**
- ⇒ **4 hommes absents et 53 femmes absentes**

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

- ⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents* : **0,01 %**
- ⇒ Taux d'exposition emplois permanents** : **13,55 %**

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée*** : **2,71 jours par absent**
- ⇒ **58 agents absents pour autres raisons**
43 fonctionnaires, 12 contractuels permanents et 3 contractuels non permanents
- ⇒ **157 jours d'absence pour autres raisons**
- ⇒ **10 hommes absents et 48 femmes absentes**

Précisions méthodologiques

➔ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

L'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution.

Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une **méthodologie nationale** comprenant des **définitions et des indicateurs d'absentéisme communs**. Celle-ci s'accompagne d'un **outil de mesure et de suivi de l'absentéisme** permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Bilan Social. Il est ainsi possible d'établir des **comparaisons objectives** entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

➔ 3 « groupes d'absences » identifiés

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*
---	---	--	---	--

N.B. Les journées d'absence sont décomptées en **jours calendaires** pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

* 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 motifs syndical ou de représentation.

➔ Les indicateurs d'absence

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours calendaires}}{(\text{Nombre d'agents au 31/12/2017} \times 365)} \times 100$$

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.

Le choix de la règle des 365^{ème} : Face aux différentes formules existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365^{ème}. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365^{ème} retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés.

La règle des 365^{ème} présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires).

De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complet**, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complet.

$$\text{Taux d'exposition} : \frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2017}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

$$\text{Taux de fréquence} : \frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2017}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2017, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

$$\text{Gravité} : \frac{\text{Nombre de jours d'absence}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

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



► *Toutes les formules de calcul des indicateurs retenus sont détaillés dans les précisions méthodologiques : Taux d'absentéisme, Taux d'exposition, Taux de fréquence, Indice de fréquence, Gravité et Taux de gravité*

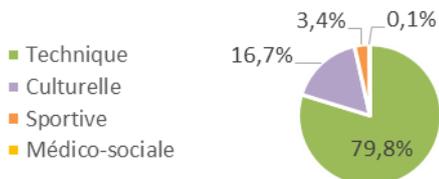
Les accidents de travail (service et trajet)

- ⇒ 62 accidents de travail
 - 58 accidents de service
 - 4 accidents de trajet
- ⇒ 3 482 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures

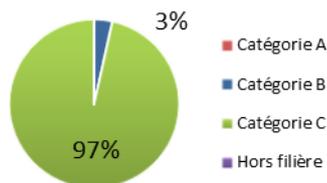
La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Technique	27	14	41	71%
Médico-sociale	1	11	12	21%
Animation	1	3	4	7%
Administrative		1	1	2%

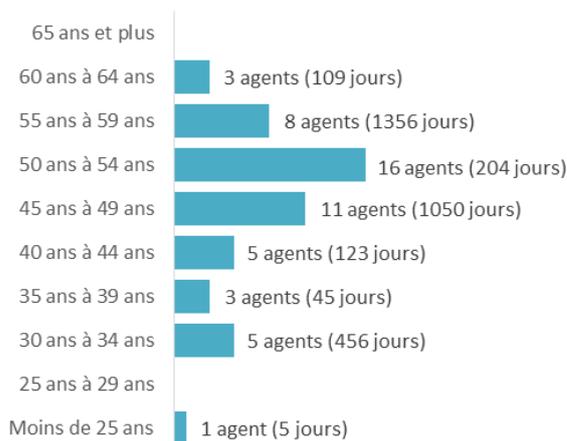
Répartition des jours d'arrêt consécutifs à des accidents du travail par filière



La catégorie C est la plus concernée



Répartition en fonction de la classe d'âge des accidents avec arrêt*



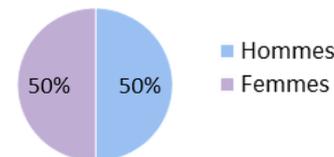
* Ce graphique ne prend pas en compte les accidents sans arrêt

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)	
⇒ Taux d'absentéisme ¹ :	0,31 %
⇒ Taux d'exposition ² :	1,94 %
⇒ Taux de fréquence ³ :	2,01 %
⇒ Indice de fréquence ⁴ :	25,5
⇒ Gravité ⁵ :	68,27 jours par arrêt
⇒ Taux de gravité ⁶ :	0,89 %

Les adjoints techniques sont les plus concernés

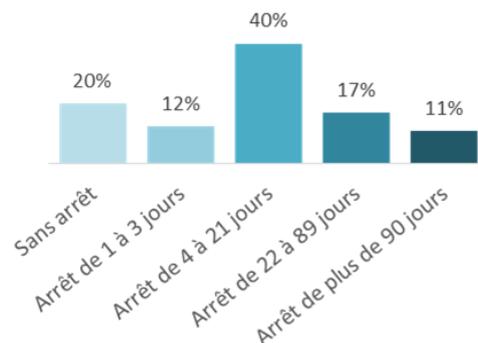
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	66%
Agents sociaux	13%
Auxiliaires de soins	6%
Agents de maîtrise	5%
Adjoints d'animation	5%

Les femmes et les hommes autant concernés par les accidents de service



- 1 685 jours d'arrêt concernant les hommes et 1 797 jours d'arrêt concernant les femmes
- Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (0,574 %) que pour les femmes (0,216 %)

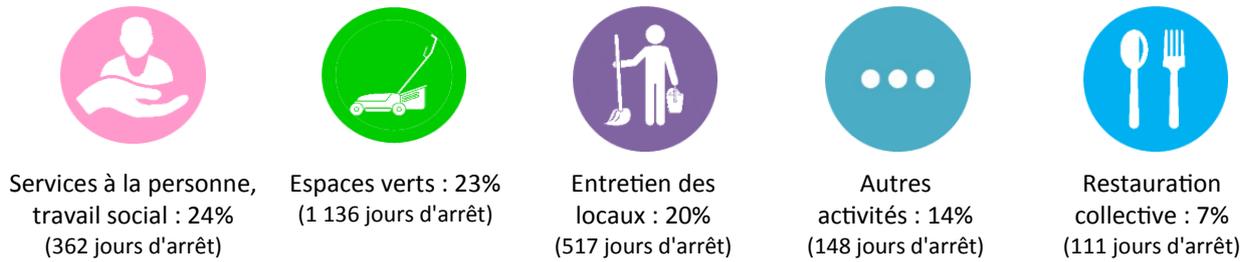
Répartition en fonction de la durée des arrêts*



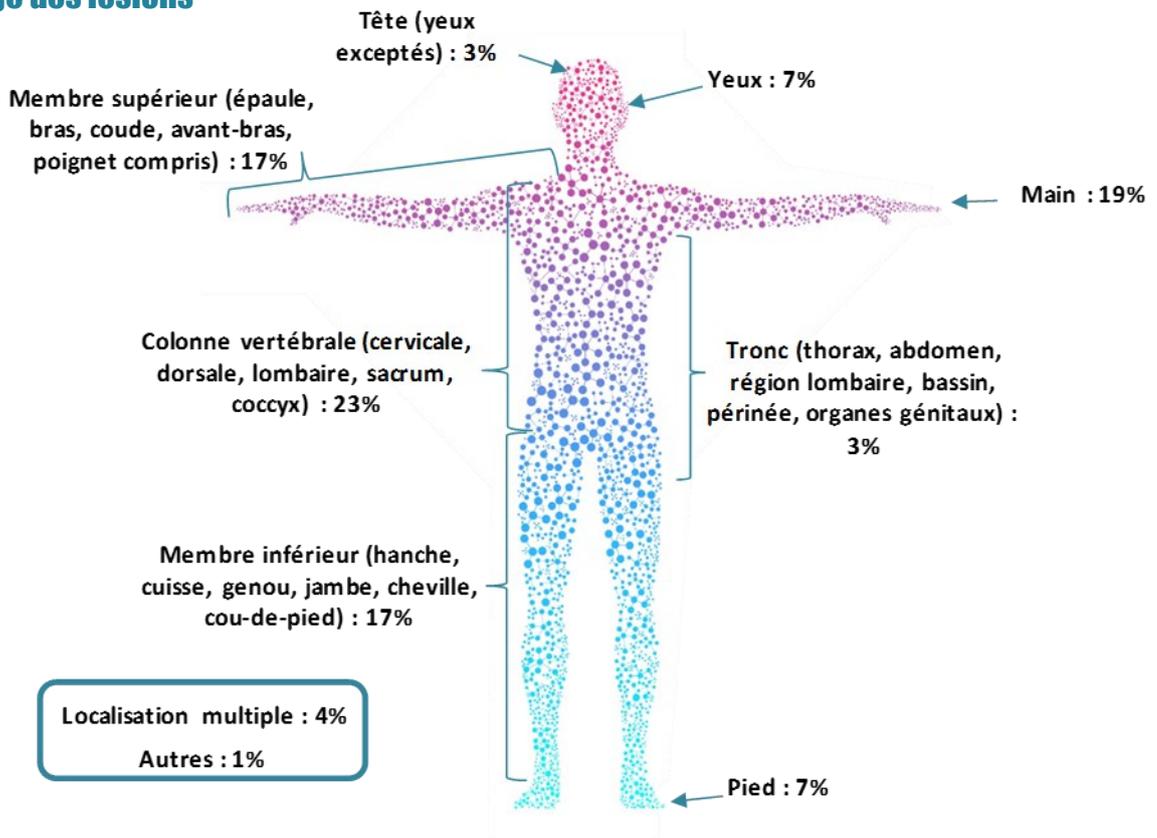
* Données issues de l'enquête RASSCT

Les accidents de travail (service et trajet)

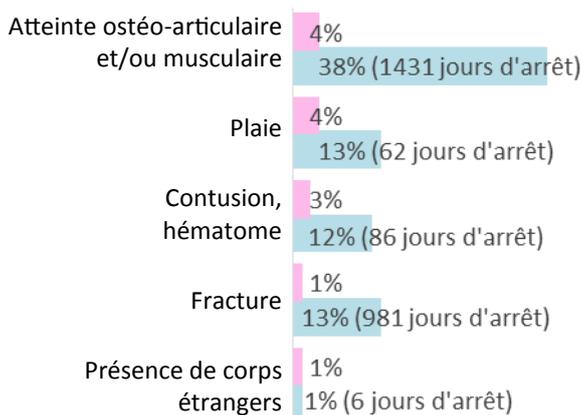
➔ Les 5 principaux types d'activités* exercées lors de l'accident



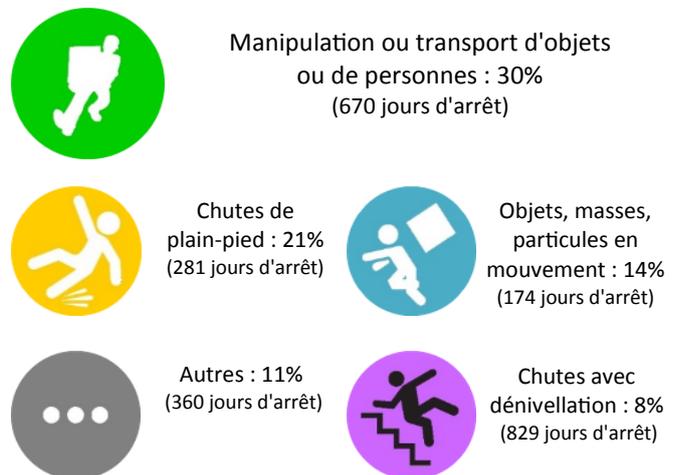
➔ Le siège des lésions*



➔ Les 5 principales natures de lésions*



➔ Les 5 principaux éléments matériels



Les accidents de service

- ⇒ 58 accidents de service, dont 10 accidents sans arrêt de travail, soit 17,24 %
- ⇒ 3 431 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 57 agents concernés par au moins un accident de service, soit 1,85 % des agents employés

→ La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Technique	27	14	41	71%
Médico-sociale	1	11	12	21%
Animation	1	3	4	7%
Administrative		1	1	2%

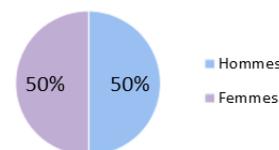
→ Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	66%
Agents sociaux	12%
Auxiliaires de soins	7%
Agents de maîtrise	5%
Adjoints d'animation	5%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

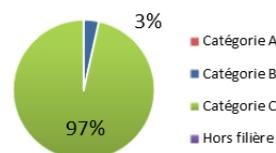
⇒ Taux d'absentéisme ¹ :	0,3 %
⇒ Taux d'exposition ² :	1,85 %
⇒ Taux de fréquence ³ :	1,91 %
⇒ Indice de fréquence ⁴ :	23,85
⇒ Gravité ⁵ :	71,48 jours par arrêt
⇒ Taux de gravité ⁶ :	0,88 %

→ Les femmes et les hommes autant concernés par les accidents de service



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (0,57 %) que pour les femmes (0,21 %)

→ La catégorie C est la plus concernée



Les accidents de trajet

- ⇒ 4 accidents de trajet, dont un accident sans arrêt de travail
- ⇒ 51 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 3 agents concernés par au moins un accident de trajet

→ La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Technique	2	1	3	75%
Médico-sociale		1	1	25%

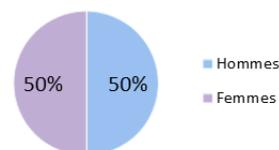
→ Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	75%
Agents sociaux	25%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme ¹ :	0,01 %
⇒ Taux d'exposition ² :	0,1 %
⇒ Taux de fréquence ³ :	0,1 %
⇒ Indice de fréquence ⁴ :	1,65
⇒ Gravité ⁵ :	17 jours par arrêt
⇒ Taux de gravité ⁶ :	0,01 %

→ Les femmes et les hommes autant concernés par les accidents de service



→ Seule la catégorie C concernée

Les maladies professionnelles

- ⇒ 7 maladies professionnelles dont une reconnue avant 2017 ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2017
- ⇒ 7 agents concernés par au moins une maladie professionnelle, soit 0,23 % des agents employés
- ⇒ 1 378 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures

La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	%
Technique	4	1	71%
Administrative		1	14%
Médico-sociale		1	14%

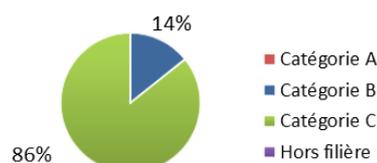
Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	71%
Rédacteurs	14%
Agents sociaux	14%

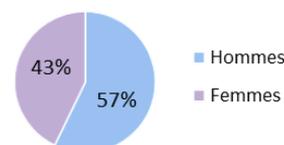
Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0,12 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 0,23 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 0,23 %
- ⇒ Gravité⁴ : 196,86 jours par arrêt

La catégorie C est la plus concernée



Les hommes sont plus concernés par les maladies professionnelles que les femmes



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (0,34 %) que pour les femmes (0,05 %)

Les principaux types d'activités* à l'origine de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année



Espaces verts : 50%
(620 jours d'arrêt)



Services à la personne,
travail social : 17%
(24 jours d'arrêt)



Activités
administratives : 17%
(60 jours d'arrêt)



Chantier de maintenance
de voirie : 17%
(365 jours d'arrêt)

Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année

Poignet - Main et doigt	N° 57 C	50%
Epaule	N° 57 A	33%
Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	N° 98	17%

Inaptitudes

➔ 8 demandes de reclassement au cours de l'année 2017

- ⇒ **2** demandes de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie
134 agents affectés à la prévention

➔ 10 décisions liées à une inaptitude prises au cours de l'année 2017

- ⇒ **Aucun** reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ **3** reclassements suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ **3** retraites pour invalidité
- ⇒ **Aucun** licenciement pour inaptitude physique
- ⇒ **3** décisions d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ **Une** décision d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ **Aucune** décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ **Aucune** mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

Agents affectés à la prévention

➔ 134 agents affectés à la prévention

- ⇒ **119** assistants ou conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- ⇒ **7** autres personnes affectées à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)

Actions liées à la prévention dans l'année

- ⇒ Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité : **3 934 €**
- ⇒ Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail : **67 479 €**

Budget global : 89 098 euros
soit en moyenne :

- ▷ **184 € par collectivité**
contre 232 € en 2015

	Montant en euros	Nombre de jours
Formation obligatoire des agents de prévention	1 426 €	120
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	0 €	15
Formation dans le cadre des habilitations	16 259 €	46

Documents de prévention

Document unique

- ▶ **33 %** des collectivités disposent d'un document unique

Plan de prévention des risques psychosociaux

- ▶ **3 %** des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

- ▶ **5 %** des collectivités ont mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

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

- ▶ **2 %** des collectivités a mis en place une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)

Les situations de handicap

- ⇒ **10 %** des collectivités rattachées au Comité Technique du Centre de Gestion emploient en agent en situation de handicap
- ⇒ **64** travailleurs handicapés sur emploi permanent recensés dans les collectivités rattachées au Comité Technique du CDG
- ⇒ **10** travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ **80 %** sont fonctionnaires
- ⇒ **83 %** sont en catégorie C
- ⇒ **147 735 €** de dépenses en matière de handicap

Les relations sociales

Nombre de réunions statutaires organisées par le CDG	<ul style="list-style-type: none">• CTI : 6 réunions• CHSCT : 5 réunions• CAP : 12 réunions<ul style="list-style-type: none">⇒ 3 pour la catégorie A⇒ 3 pour la catégorie B⇒ 6 pour la catégorie C
Grève	104 journées de grève déclarées en 2017 et 88 en 2016

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

7 % des collectivités rattachées au Comité Technique Intercommunal ont versé des **cotisations à des comités d'œuvres sociales local** (propres à la collectivité) et **20 % à un comité d'œuvres sociales intercommunal** (inter collectivités)

4 % 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 2017, **245 305 € ont été consacrés par les collectivités rattachées au Comité Technique à la protection sociale complémentaire** (33 % consacrés au risque santé et 67 % à la prévoyance).

Calculé sur les emplois permanents :

- ⇒ **12 % des agents** ont bénéficié d'une **participation à leur mutuelle**
- › **18 %** des agents de **catégorie A**
 - › **10 %** des agents de **catégorie B**
 - › **12 %** des agents de **catégorie C**

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	80 727 €	164 578 €
Montant moyen par bénéficiaire	235 €	151 €

- ⇒ **39 %** ont bénéficié d'une **participation à leur contrat de prévoyance**
- › **52 %** des agents de **catégorie A**
 - › **45 %** des agents de **catégorie B**
 - › **37 %** des agents de **catégorie C**

Précisions méthodologiques

➔ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.

Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.

Les données issues du bilan Social permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique. Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.

➔ Les indicateurs de Santé, de Sécurité et des Conditions de travail

Taux d'absentéisme : $\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{(\text{Nombre d'agents au 31/12/2017} \times 365)} \times 100$

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.

Taux d'exposition : $\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2017}} \times 100$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence : $\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2017}} \times 100$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

Indice de fréquence : $\frac{\text{Nombre d'accidents}}{(\text{Nombre d'heures payées} / 1607)} \times 1000$

Note de lecture : Si l'indice de fréquence est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour un million d'heures de travail, la collectivité a enregistré 8 accidents sur l'année.

Gravité : $\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

Taux de gravité : $\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$

Note de lecture : Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tout les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

N.B. Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

Votre collectivité compte plus de 20 agents : demander votre synthèse individuelle sur la santé, la sécurité et les conditions de travail 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



Égalité professionnelle

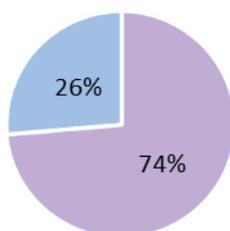
Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2017. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques par extraction des données des Rapports sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par les collectivités de moins de 50 agents.

Conditions générales d'emploi

➔ **Au 31 décembre 2017, les collectivités employaient 2 046 femmes et 733 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

■ Femmes
■ Hommes



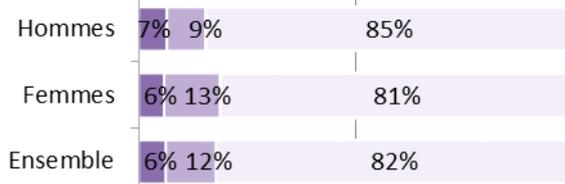
Les collectivités emploient 4 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 3 hommes

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

- 610 fonctionnaires hommes
- 1 071 fonctionnaires femmes
- 53 contractuels hommes
- 212 contractuelles femmes

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

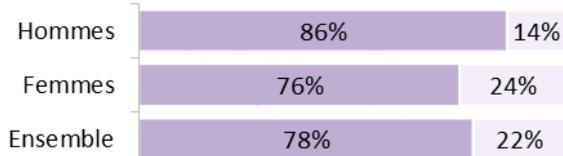
■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	72%	80%	73%

➔ **24 % des femmes sont contractuelles contre 14 % des hommes sur emploi permanent**

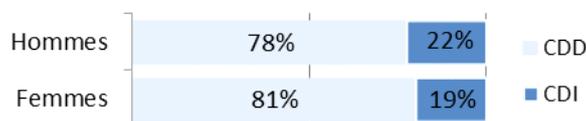
■ Fonctionnaires ■ Contractuels sur emploi permanent



➤ 71 % des fonctionnaires sont des femmes et 29 % des hommes

➤ 83 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 17 % des hommes

➔ **19 % des femmes contractuelles sont en CDI et 22 % des hommes sont en CDI**



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

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	91%	9%
Technique	51%	49%
Culturelle	69%	31%
Sportive	14%	86%
Médico-sociale	99%	1%
Police	-	100%
Incendie	-	-
Animation	92%	8%

➔ Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Assistants socio-éducatifs	100%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
ASEM	99%
Agents sociaux	98%

➔ Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

Agents de maîtrise	96%
Educateurs des APS	86%
Techniciens	80%
Ingénieurs	70%

*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

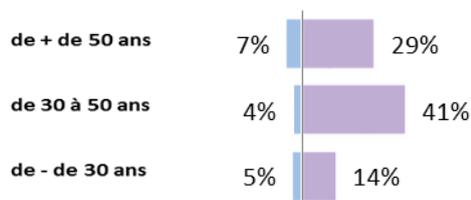
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,47	43,80	46,57
Hommes	46,34	44,13	46,04

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

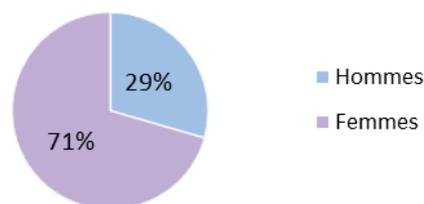


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2017*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	66%
CAE/CUI	75%
Emploi d'avenir	59%
Apprentissage	20%

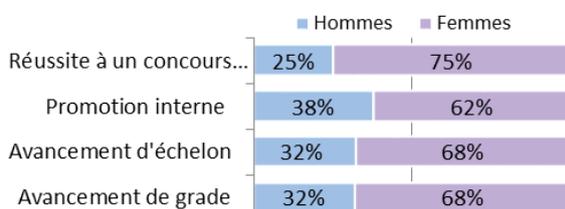
* ayant travaillé dans la collectivité entre le 1/01/2017 et le 31/12/2017

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

➔ 24 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015



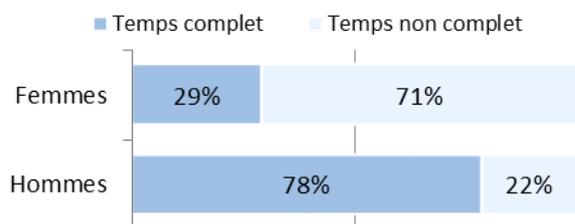
► Pour rappel, 71 % des fonctionnaires sont des femmes

➔ Titularisations

- 58 agents stagiaires ont été titularisés en 2017 dont 37 femmes et 21 hommes
- 61 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2017 dont 47 femmes et 14 hommes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet

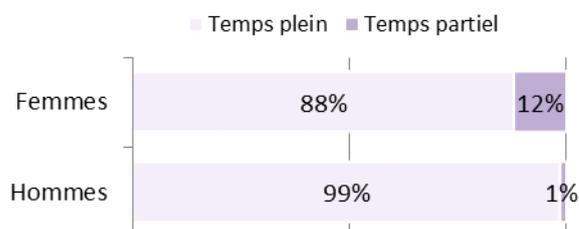


➔ Charte du temps

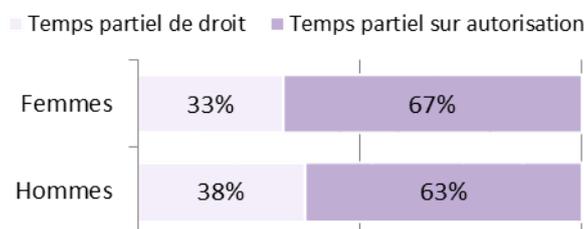
1,7 % des collectivités rattachées au Comité Technique du CDG dispose d'une charte du temps

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

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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

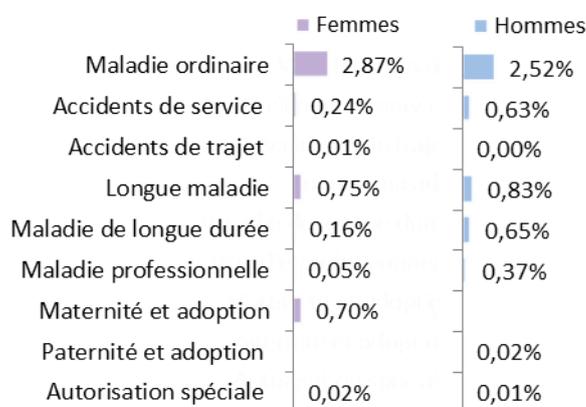


Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,11%	3,15%
Ensemble : 3,12%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,07%	4,99%
Ensemble : 4,32%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	4,79%	5,02%
Ensemble : 4,85%		

Taux d'absentéisme



➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2017

- ▶ En moyenne, **14,7 jours d'absence pour tout motif médical*** en 2017 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, **16,9 jours d'absence pour tout motif médical*** en 2017 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.

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

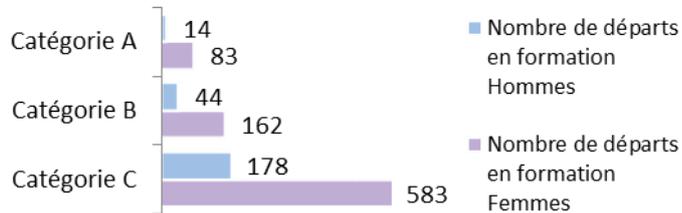
- ▶ **53 congés maternité** ou adoption en 2017
- ▶ **11 congés paternité** ou adoption en 2017

➔ 62 accidents du travail déclarés en 2017

- ▶ **1,4 accidents du travail pour 100 femmes** en position d'activité au 31 décembre 2017
- ▶ **3,2 accidents du travail pour 100 hommes** en position d'activité au 31 décembre 2017
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1 797 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1 685 jours d'arrêt

Formation

➔ **1 064 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent**

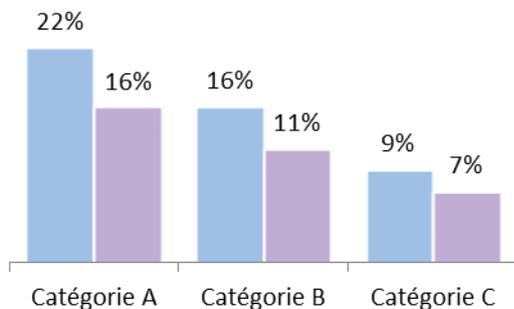


➔ **62 départs en formation pour les agents sur emploi non permanent**

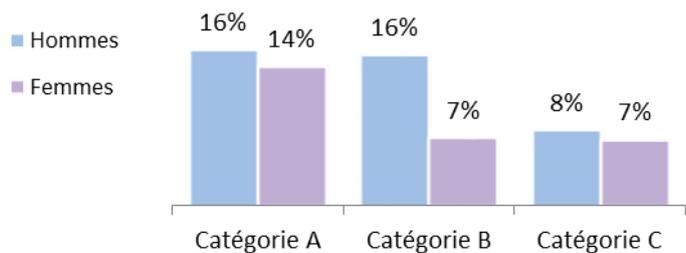
82,3 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations

➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires**



➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des contractuels sur emploi permanent**



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

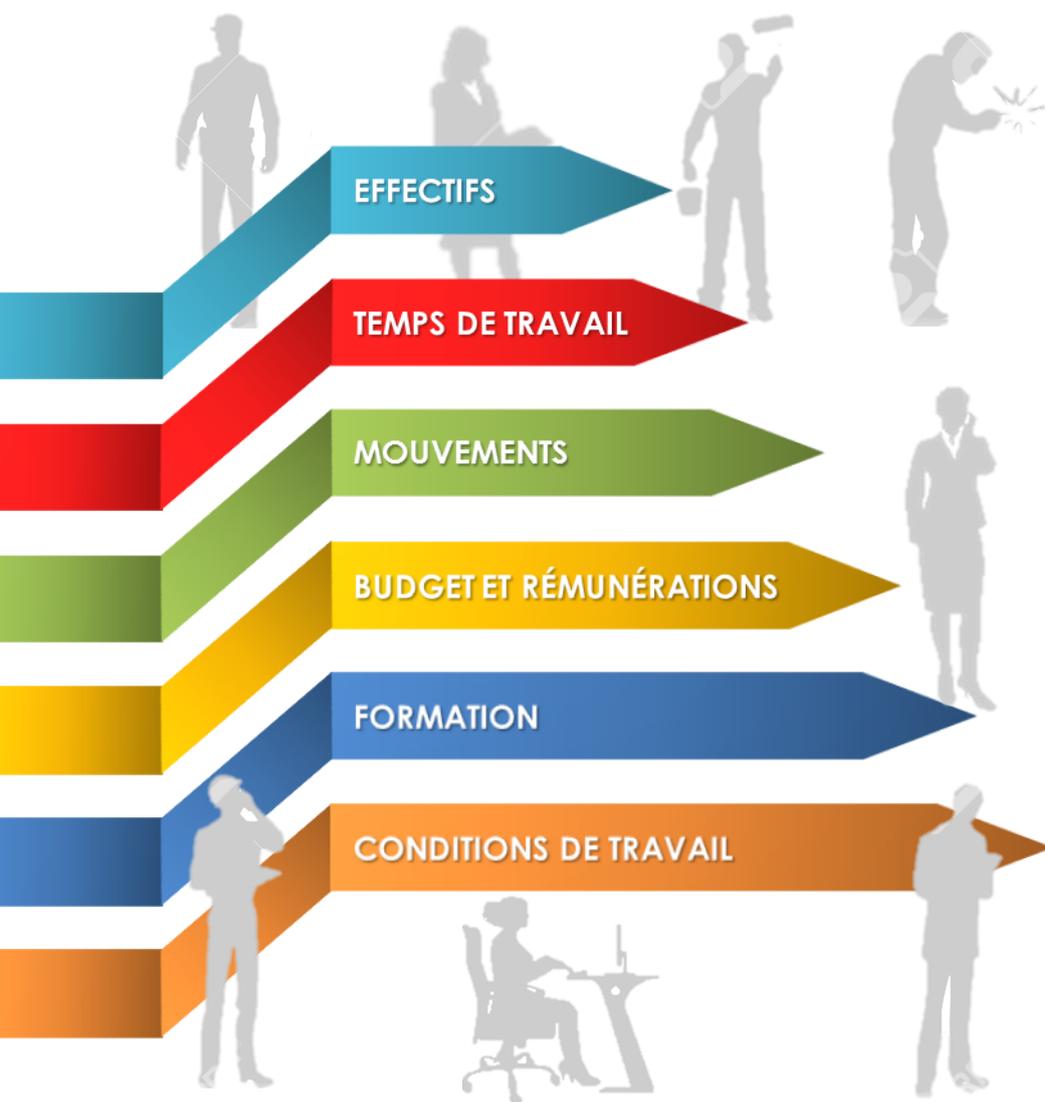
Un outil d'information, de communication et d'aide à la décision permettant de bénéficier d'une vue d'ensemble de vos effectifs et de leurs caractéristiques



Pour toutes questions sur le Bilan Social :

05 59 90 35 69

observation@cdg-64.fr



BILAN SOCIAL 2017

COLLECTIVITÉS LOCALES DE MOINS DE 50 AGENTS

Étude réalisée par :
Observation et Analyse Sociale
Direction Générale
Tél. : 05 59 90 35 69
Mail : observation@cdg-64.fr
www.cdg-64.fr

