



## FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

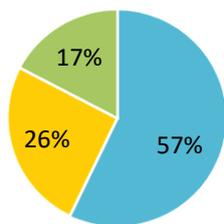
### CIAS de 20 à 49 agents

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](http://www.bs.donnees-sociales.fr).

> 9 CIAS de 20 à 49 agents ont transmis leur Bilan Social dans la région Nouvelle-Aquitaine  
> 364 agents recensés dans ces collectivités dont 208 fonctionnaires, 93 contractuels permanents et 63 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

57% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	6	32	23
Contractuels permanents	2	20	10
Contractuels non permanents	0	20	7



23 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

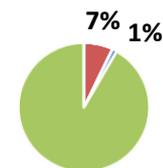
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 83 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

4% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	12%	4%	10%	3
Technique	4%	3%	4%	1,3
México-sociale	78%	76%	77%	26
Animation	6%	16%	9%	3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>

92% d'agents relevant de la catégorie C



92%

Effectif moyen

■ Catégorie A	2,3
■ Catégorie B	0,4
■ Catégorie C	30,7



Le taux de féminisation des emplois permanents est de 96%

■ Hommes  
■ Femmes

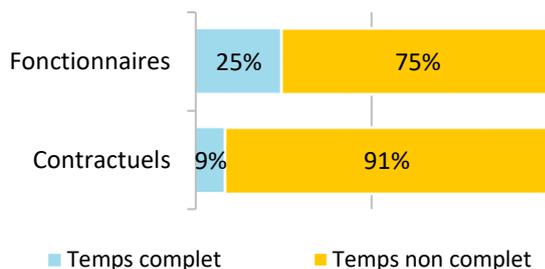


Le cadre d'emplois des Agents sociaux représente 64% des effectifs

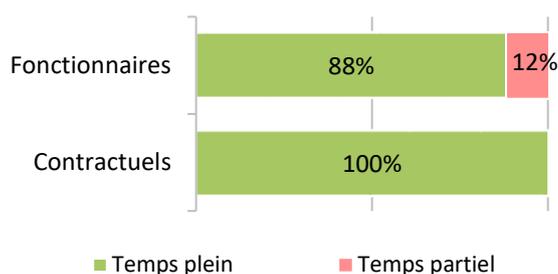
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Agents sociaux</b>	<b>64%</b>
Adjoints d'animation	8%
Adjoints administratifs	8%
Auxiliaires de soins	6%
Adjoints techniques	4%

## Temps de travail des agents permanents

25% des fonctionnaires à temps complet contre 9% des contractuels



12% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	87%	99%
Technique	67%	67%
Animation	50%	80%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
11% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des CIAS de 20 à 49 agents ont 47 ans

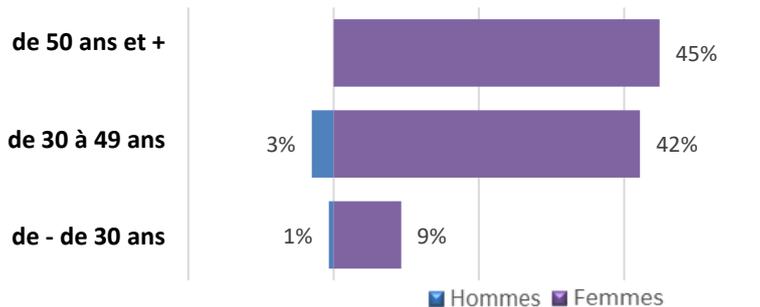
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,19
Contractuels permanents	45,62
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,70</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	42,02



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, 30,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 17,4 fonctionnaires  
> 7,4 contractuels permanents  
> 6,1 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,7 ETPR
Catégorie B	0,6 ETPR
Catégorie C	22,5 ETPR

56 246 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- 4 arrivées d'agents permanents et 2 départs en moyenne en 2019

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
32 agents	33 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	1,5%
Contractuels	↗	13,4%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>4,9%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>43%</b>
Démission	24%
Départ à la retraite	14%
Mutation	10%
Mise en disponibilité	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Remplacements (contractuels)</b>	<b>54%</b>
Arrivées de contractuels	20%
Recrutement direct	9%
Voie de mutation	9%
Voie de concours, sélection professionnelle	3%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

## Évolution professionnelle

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

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 1,5 % des femmes

- 6,1 avancements d'échelon par collectivité

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

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 77,56 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

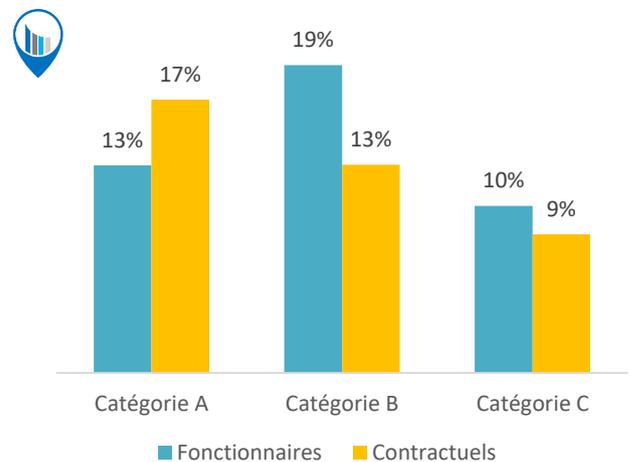
### Montant moyen - Emplois non permanents

Montant moyen - Emplois permanents		Montant moyen - Emplois non permanents	
<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>606 431 €</b>		
Primes et indemnités versées :	62 942 €	<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>100 592 €</b>
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	32 294 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 323 €		
Supplément familial de traitement :	4 026 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,38 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>10,67%</b>
<b>Contractuels sur emploi permanent</b>	<b>9,54%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>10,38%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 6 010 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

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

En moyenne, 33,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 14 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,30%	1,69%	4,88%	3,09%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,24%	3,84%	7,57%	3,09%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,05%	3,90%	8,15%	3,26%

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

> 42,3 % 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

- > 7,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 16 jours d'absence consécutifs par accident du travail

\*nombre moyen

## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 0,8 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 93 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 138 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Moins de 1 assistant de prévention désigné par collectivité

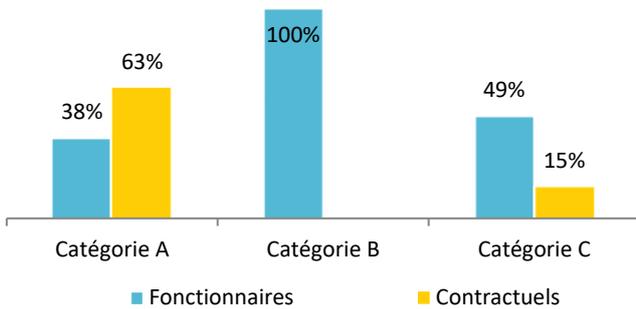
FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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

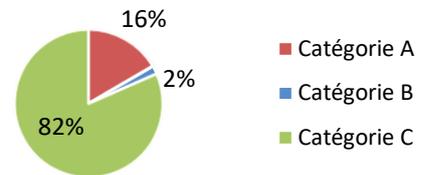
- En 2019, 40% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 6 700 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Autres organismes	28 %
Frais de déplacement	1 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	68%
Autres organismes	32%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	771 €	23 346 €

- L'action sociale des collectivités

33% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

56% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

11% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

67% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

1,6 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
33% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

1 réunion en moyenne en 2019 dans les collectivités  
1 réunion du CHSCT en moyenne en 2019 dans les collectivités

## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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