



FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

CCAS de 50 à 99 agents

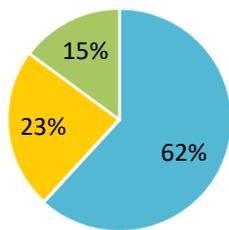
Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales.fr.

> 27 CCAS ont transmis leur Bilan Social

> 1 980 agents recensés dans ces collectivités dont 1 223 fonctionnaires,
463 contractuels permanents et 294 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

62% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	22	77	45
Contractuels permanents	2	41	17
Contractuels non permanents	0	70	11



9 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

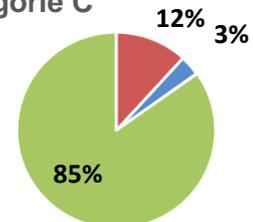
- ⇒ 13 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 52 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

14% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	12%	3%	10%	6
Technique	16%	9%	14%	9
Médico-sociale	69%	87%	74%	46
Animation	3%	0,6%	2%	2
Total	100%	100%	100%	62

85% d'agents relevant de la catégorie C



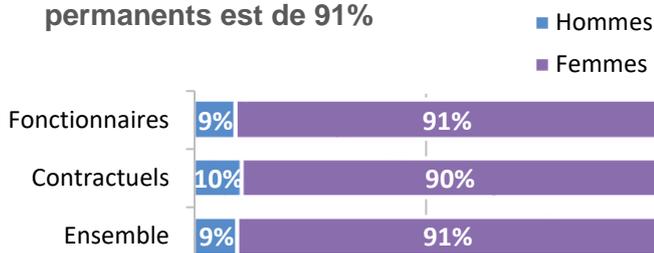
■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Effectif moyen
7
2
53

Effectif moyen



Le taux de féminisation des emplois permanents est de 91%

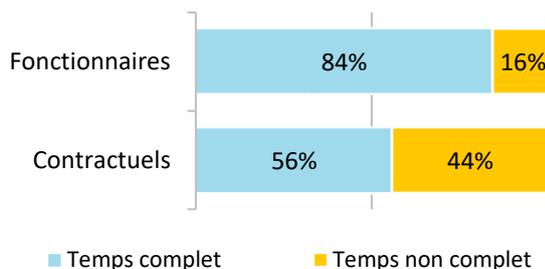


Le cadre d'emplois des Agents sociaux représente 36% des effectifs

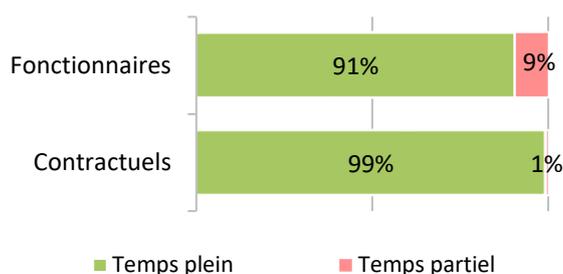
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	36%
Auxiliaires de soins	24%
Adjoints techniques	12%
Adjoints administratifs	7%
Infirmiers en soins généraux	4%

Temps de travail des agents permanents

84% des fonctionnaires à temps complet contre 56% des contractuels



9% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	20%	45%
Technique	10%	51%
Animation	5%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents des CCAS de 50 à 99 agents ont 46 ans

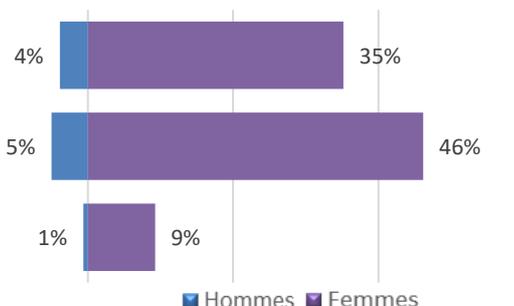
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,67
Contractuels permanents	40,48
Ensemble des permanents	45,69

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,68



de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

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



> 44 fonctionnaires
> 15 contractuels permanents
> 9 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A 7 ETPR
Catégorie B 2 ETPR
Catégorie C 50 ETPR

123 663 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 détaché au sein de la collectivité
> Moins de 1 agent détaché dans une autre structure
> Moins de 1 agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)
> Moins de 1 agent en congé parental

Mouvements

- 12 arrivées d'agents permanents et 10 départs en moyenne en 2019

En moyenne par collectivité, 1 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
60 agents	62 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-4,1%
Contractuels	↗	29,7%
Ensemble	↗	3,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	55%
Transfert de compétence	17%
Départ à la retraite	9%
Démission	9%
Mise en disponibilité	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	69%
Arrivées de contractuels	23%
Voie de mutation	3%
Intégration directe	2%
Voie de détachement	2%

* 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

Aucun homme nommé suite à la réussite à un concours contre 0,5 % des femmes

1,8 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,5 % des femmes

- 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle par collectivité en 2019

dont 0,03 % des femmes et 0,04 % des hommes

dont 0,03 % des agents de catégorie C

- 16,5 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- 8 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 27 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

5 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	60%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	10%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	10%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 78,27 % des dépenses de fonctionnement



Montant moyen - Emplois permanents

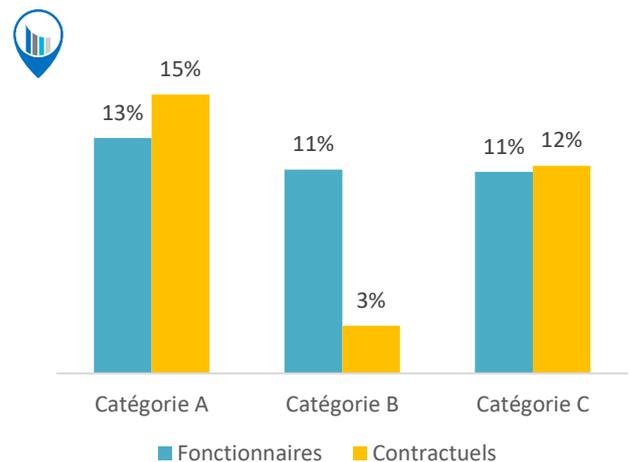
Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	1 442 339 €	Rémunérations annuelles brutes : 173 040 €
Primes et indemnités versées :	167 414 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	7 833 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	13 497 €	
Supplément familial de traitement :	12 657 €	
Indemnité de résidence :	0 €	

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,61 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,48%
Contractuels sur emploi permanent	12,03%
Ensemble	11,61%

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



⇒ 93% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 064 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, 38,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 14,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,25%	3,59%	5,52%	1,46%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,55%	3,90%	8,72%	1,46%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,38%	4,44%	9,48%	1,63%

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

> 38,3 % 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 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 52 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.

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



⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 88 % sont fonctionnaires*

⇒ 96 % sont en catégorie C*

⇒ 1 002 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné par collectivité

FORMATION

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

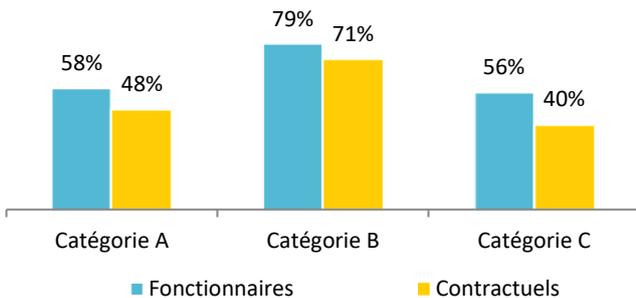
Coût moyen des formations : 136 €

Coût par jour de formation : 34 €

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

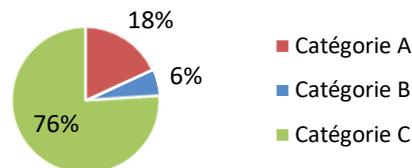
- En 2019, 53% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 21 711 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Autres organismes	41 %
Frais de déplacement	7 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	40%
Autres organismes	57%
Interne à la collectivité	3%

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	15 780 €	91 079 €

- L'action sociale des collectivités

41% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

26% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

19% des collectivités prévoient des 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

3,0 jours de grève recensés en moyenne en 2019
33% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

2 réunions 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 »

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 comptant au maximum 2 incohérences

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