



## FICHE "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

### CCAS de plus de 100 agents

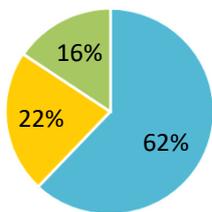
Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2019. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application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

> 16 CCAS ont transmis leur Bilan Social

> 2 847 agents recensés dans ces collectivités dont 1 767 fonctionnaires, 636 contractuels permanents et 444 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

62% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	47	210	110
Contractuels permanents	1	105	40
Contractuels non permanents	0	80	28



7 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

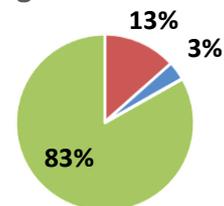
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 72 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

9% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	16%	6%	13%	19
Technique	11%	6%	9%	14
Médico-sociale	73%	88%	77%	115
Animation	1,2%	0,5%	1,0%	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>150</b>

83% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

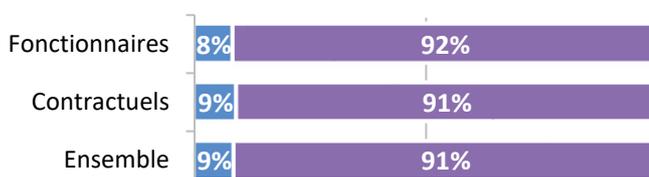
Effectif moyen

20  
5  
125



Le taux de féminisation des emplois permanents est de 91%

■ Hommes  
■ Femmes

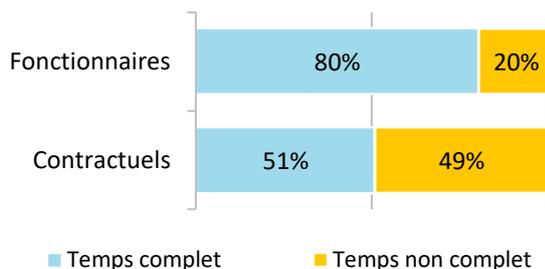


Le cadre d'emplois des Agents sociaux représente 45% des effectifs

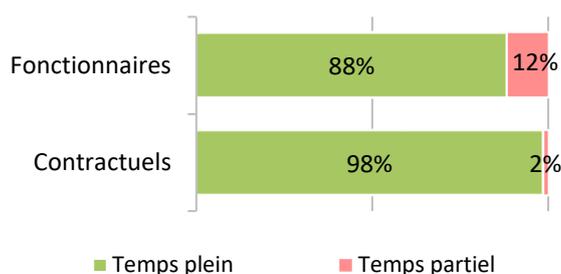
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Agents sociaux</b>	<b>45%</b>
Auxiliaires de soins	15%
Adjoints administratifs	9%
Adjoints techniques	8%
Auxiliaires de puériculture	5%

## Temps de travail des agents permanents

80% des fonctionnaires à temps complet contre 51% des contractuels



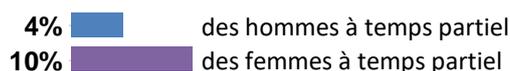
12% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	25%	54%
Technique	9%	13%
Administrative	3%	11%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des CCAS de plus de 100 agents ont 46 ans

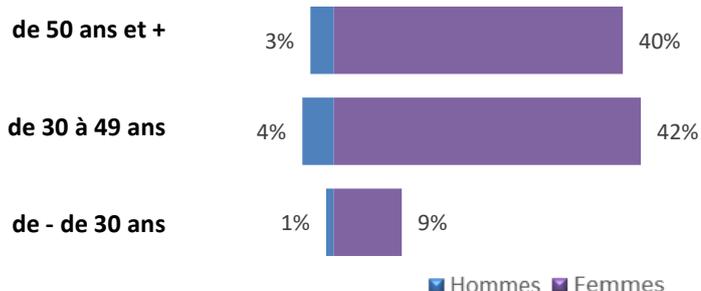
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,36
Contractuels permanents	39,83
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,10</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,69



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

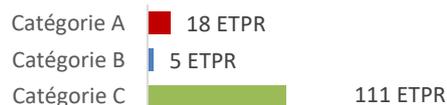
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 155 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 104 fonctionnaires
- > 30 contractuels permanents
- > 21 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



281 590 heures rémunérées en 2019 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de 1 agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de 1 agent mis à disposition dans une autre structure
- > 1,3 agents détachés au sein de la collectivité
- > Moins de 1 agent détaché dans une autre structure
- > 1,5 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)
- > Moins de 1 agent en congé parental

## Mouvements

- 36 arrivées d'agents permanents et 20 départs en moyenne en 2019

En moyenne par collectivité, 3 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
134 agents	150 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	1,3%
Contractuels	↗	59,4%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>12,1%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	44%
Départ à la retraite	21%
Démission	12%
Mutation	11%
Mise en disponibilité	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	63%
Arrivées de contractuels	19%
Recrutement direct	10%
Voie de concours, sélection professionnelle	2%
Voie de mutation	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

- 1,7 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 1,6 suivis d'une nomination par collectivité en 2019

0,7 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,4 % des femmes

0,7 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 1 % des femmes

- 43,3 avancements d'échelon par collectivité

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

dont 0,03 % des femmes et 0,01 % des hommes

dont 0,03 % des agents de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 16 collectivités concernées

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	4
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

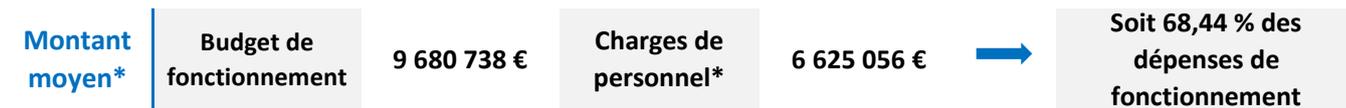
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	17%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	17%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 68,44 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>3 586 282 €</b>
Primes et indemnités versées :	556 611 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	48 462 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	22 826 €
Supplément familial de traitement :	20 421 €
Indemnité de résidence :	0 €

### Rémunérations annuelles brutes :

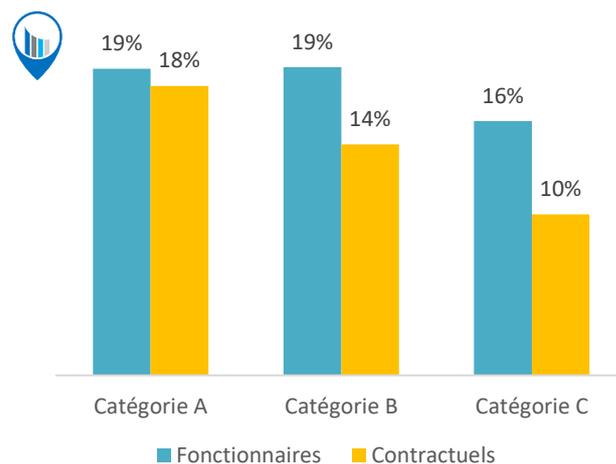
**385 711 €**

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,52 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>16,44%</b>
<b>Contractuels sur emploi permanent</b>	<b>11,84%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>15,52%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 5 149 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, 41,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 9,7 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)	6,52%	2,55%	5,47%	1,94%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	11,46%	2,66%	9,13%	1,94%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,87%	2,91%	9,49%	2,27%

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

> 49,0 % 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

- > 9,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 37 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.

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



- ⇒ 0,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 4 990 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

3 assistants de prévention désignés par collectivité

Un conseiller de prévention en moyenne

FORMATION

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

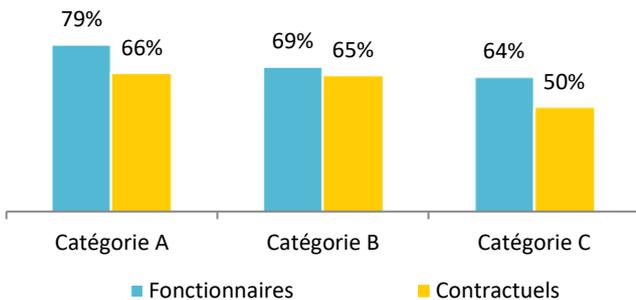
Coût moyen des formations : 385 €

Coût par jour de formation : 24 €

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

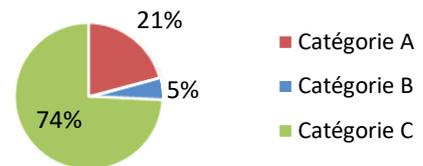
- En 2019, 63% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 41 545 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	68 %
Autres organismes	29 %
Frais de déplacement	3 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	47%
Autres organismes	28%
Interne à la collectivité	24%

## 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	75 822 €	175 642 €

- L'action sociale des collectivités

44% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

13% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

63% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

75% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

58,6 jours de grève recensés en moyenne en 2019  
75% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en moyenne en 2019 dans les collectivités

- Comité Technique Local

4 réunions en moyenne en 2019 dans les collectivités  
3 réunions 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 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