



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Collectivités dont le CT est placé au CDG47

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.

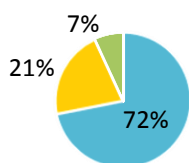
TAUX DE RETOUR

75,84%

> 430 collectivités ont transmis leur Bilan Social sur 567 recensées dans le département
> 2 240 agents recensés dans ces collectivités dont 1610 fonctionnaires, 477 contractuels sur emploi permanent et 153 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

- 72% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	39	5
Contractuels permanents	0	50	2
Contractuels non permanents	0	11	1



- 19 % des contractuels permanents en CDI

- Précisions emplois non permanents

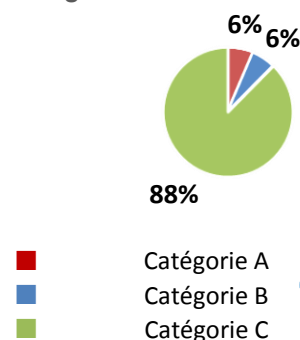
⇒ 17 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
⇒ 58 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 57% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	0,3	0,2	0,3	2
Technique	0,6	0,6	0,6	4
Culturelle	0,0	0,1	0,0	0
Sportive	0,0	0,0	0,0	0
Médico-sociale	0,1	0,1	0,1	1
Police	0,0	0,0	0,0	0
Incendie	0,0	0,0	0,0	0
Animation	0,0	0,1	0,1	0
Total	100%	100%	100%	7

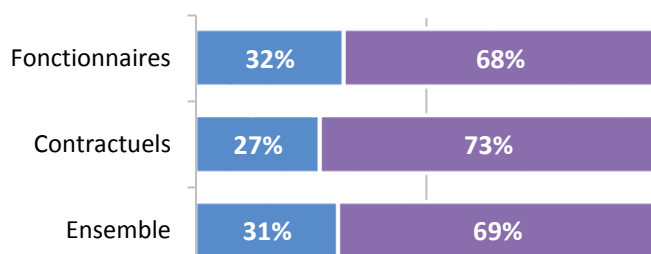
- 88% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen
Catégorie A : 0,45
Catégorie B : 0,43
Catégorie C : 6,22

- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 69%

■ Hommes
■ Femmes



- Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 53%

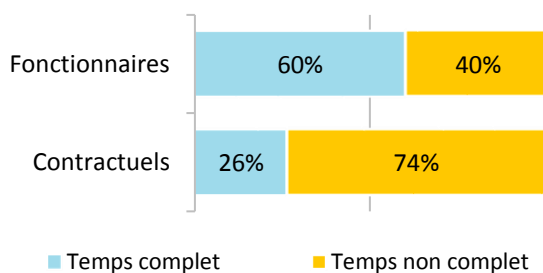
Cadres d'emplois

% d'agents

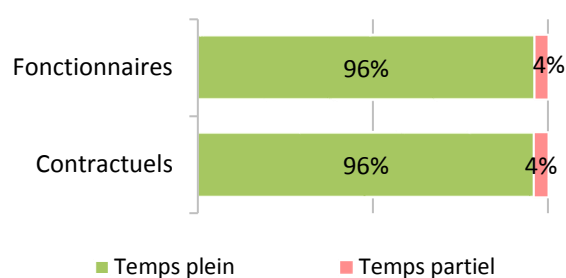
Adjointes techniques	53%
Adjointes administratifs	19%
ATSEM	6%
Adjointes d'animation	5%
Rédacteurs	4%

Temps de travail des agents permanents

- 60% des fonctionnaires à temps complet contre 26% des contractuels



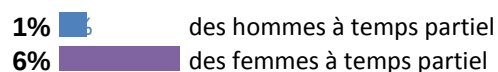
- 4% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	48%	96%
Administrative	46%	59%
Médico-sociale	44%	62%

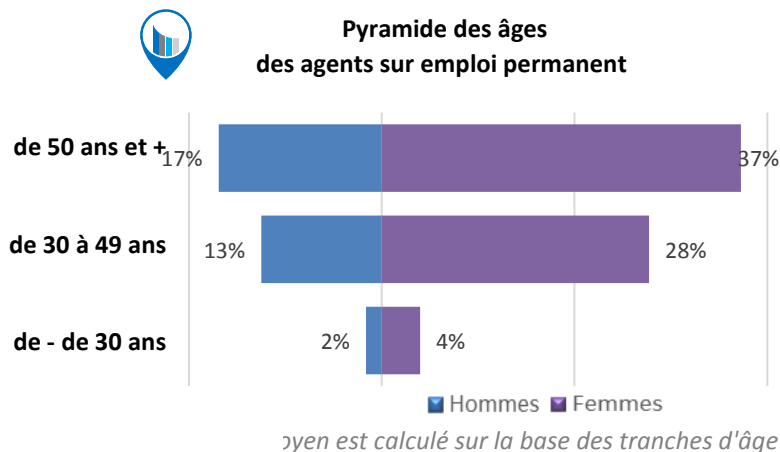
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Collectivités dont le CT est placé au CDG47 ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,26
Contractuels permanents	45,56
Ensemble des permanents	49,19
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	42,72



Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 5 fonctionnaires
- > 1 contractuels permanents
- > 0 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0 ETPR
Catégorie B	0 ETPR
Catégorie C	5 ETPR

- 11 782 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congés parental

- > Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de un agent détaché dans une autre structure
- > Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2019, 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au	Effectif physique au 31/12/2019
--------------------------------	---------------------------------

7 agents

7 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	0,5%
Contractuels	↗	41,5%
Ensemble	↗	7,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	66%
Départ à la retraite	15%
Démission	8%
Mutation	6%
Mise en disponibilité	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	47%
Remplacements (contractuels)	37%
Intégration directe	6%
Recrutement direct	5%
Voie de mutation	4%

* 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 un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité

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

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

- 1,4 avancements d'échelon par collectivité

- 0,0 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

dont 0,4 % femmes et 0,3 % hommes

dont 0,3 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 294 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

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

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	17%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 28,96 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen*

Budget de
fonctionnement

1 907 371 €

Charges de
personnel*

552 447 €



Soit 28,96 % des
dépenses de
fonctionnement

*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	138 425 €
Primes et indemnités versées :	11 917 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	677 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 327 €
Supplément familial de traitement :	996 €
Indemnité de résidence :	12 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
4 617 €

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	44 295 €	35 139 €	32 707 €	25 836 €	21 117 €	18 458 €
Technique	51 193 €	33 227 €	34 955 €	11 605 €	22 257 €	18 831 €
Culturelle		18 277 €	s	s	22 170 €	20 368 €
Sportive			s	s		s
Médico-sociale	43 516 €	28 618 €		s	21 285 €	17 693 €
Police			s		29 289 €	
Incendie						
Animation			27 546 €	s	21 066 €	18 218 €
Toutes filières	44 743 €	25 837 €	32 604 €	26 623 €	21 879 €	18 653 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,61 %

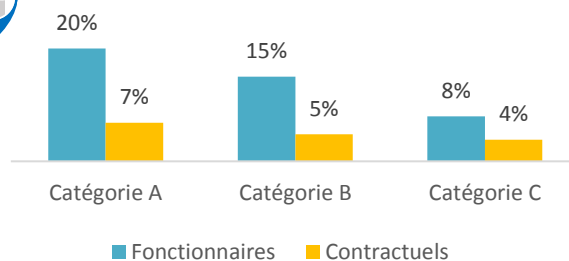
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 9,46%

Contractuels sur emplois permanents 4,50%

Ensemble 8,61%

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



⇒ 78% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 213 heures en moyenne

12% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

37% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (nouveau 2019 - agents présents au

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



- > En moyenne, 4,2 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)	4,19%	0,93%	3,44%	0,54%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,59%	1,14%	5,34%	0,54%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,71%	1,26%	5,46%	0,54%

ions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents)

- > 28,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 2 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée
- > 2,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 64 jours d'absence consécutifs par accident du travail

*nombre

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.

1,7 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 85 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 88 % sont en catégorie C*

- ⇒ 1 238 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Moins de un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

0,5 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 29 €

Coût par jour de formation : 64 €

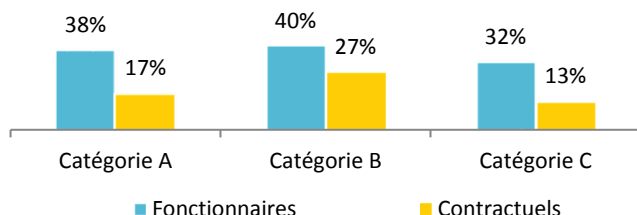
DOCUMENT DE PRÉVENTION

50% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

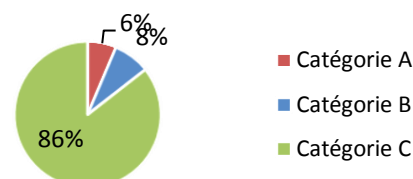
- En 2019, 28,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 8 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 1 911 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	80 %
Autres organismes	14 %
Frais de déplacement	6 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	74%
Autres organismes	24%
Interne à la collectivité	2%

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	32 106 €	105 884 €
Montant moyen par bénéficiaire	104 €	124 €

- L'action sociale des collectivités

15% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

30% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

9% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

33% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

10% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

15 Scéances CAP
898 dossiers présentés
329 dossiers pour avancement de grade
231 dossiers pour promotion interne

- Comité Technique Local

4 comités techniques pour 380 dossiers

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

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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.*

- 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.



DONNÉES SOCIALES 2019
DES CENTRES DE GESTION

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 : février 2021

Version 11