

## REPERES ET REFERENCES STATISTIQUES - BILAN SOCIAL 2019

### MAIRIES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS RELEVANT DU COMITE TECHNIQUE INTERCOMMUNAL DU CDG31



#### Strate 0 à 19 agents

### CONSTITUTION D'UN ETAT DES LIEUX PREALABLE DES PRATIQUES RH

### ELABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

#### Précisions méthodologiques :

**Champs** : Données compilées de 282 collectivités territoriales et établissements publics de moins de 20 relevant du comité technique du CDG31 au 31 décembre 2019. Cet échantillon représente 73 % des structures de cette strate.

**Sources** : Bilans sociaux (Etat au 31 décembre de l'année) – Année d'observation : 2019

**Exploitation** : Service observatoire régional de l'emploi et des données sociales, CDG31

## EFFECTIF / EMPLOI / RECRUTEMENT

- 1 429 agents recensés dans cet échantillon dont 1 080 fonctionnaires, 140 contractuels sur emploi permanent et 209 contractuels sur emploi non permanent.

### 76% des agents sont fonctionnaires

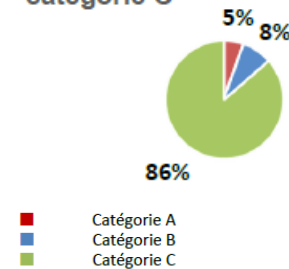


- On compte **en moyenne 4 fonctionnaires et 1 agent contractuel** non permanent par structure
- 19 %** des contractuels permanents en CDI
- 27 %** de contractuels de droit privé dans le cadre d'un contrat aidé
- 58 %** de contractuels non permanent recrutés comme saisonniers ou occasionnels

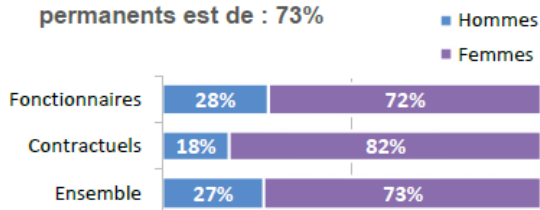
### 51% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	34%	28%	33%
Technique	50%	57%	51%
Culturelle	2%		2%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	9%	10%	9%
Police	0%		0%
Incendie			
Animation	4%	5%	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 86% d'agents relevant de la catégorie C



### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 73%

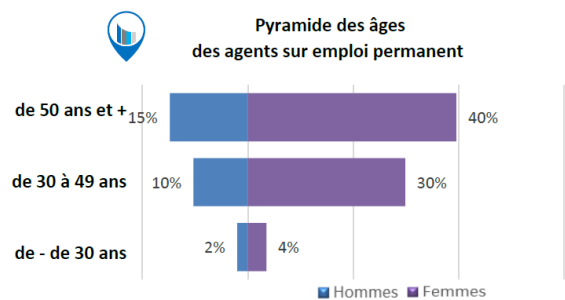


### Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 46%

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints administratifs	24%
ATSEM	6%
Rédacteurs	5%
Adjoints d'animation	4%

- En moyenne, les agents ont **49 ans**

Fonctionnaires	49,69
Contractuels permanents	44,11
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,05</b>
<b>Âge moyen* des agents non permanent</b>	
Contractuels non permanents	40,94



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

- 73 %** des collectivités ont validé leur bilan social 2019.

## TEMPS DE TRAVAIL

Au 31 décembre 2019,

- **1,8 %** des collectivités ont délibéré sur la mise en place du **télétravail**.
- **6,2 % des agents** disposent d'un **compte épargne temps**. En moyenne, ces agents ont accumulé 15 jours sur leur CET.
- **0,7 %** des collectivités dispose **d'une charte du temps**
- **51 % des collectivités** sont concernées par des heures supplémentaires et/ou complémentaires, soit **137 heures en moyenne**. Les principaux cadres d'emploi concernés sont les agents de police municipale (195 h en moyenne), les éducateur des APS (182 h) et les agents sociaux (54 h).

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



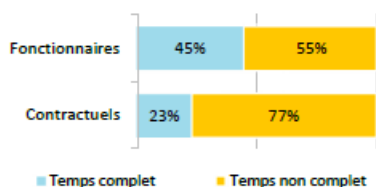
> 5 fonctionnaires  
> 0 contractuels permanents  
> 1 contractuels non permanents

- 10 914 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

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

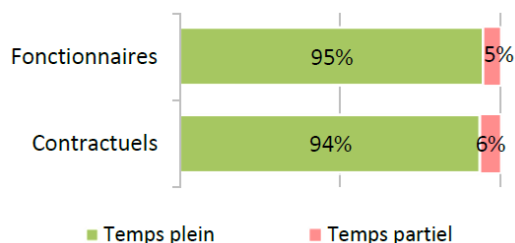
- **45 %** des fonctionnaires sur des postes à temps complet contre **23 %** des postes des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	83%	100%
Administrative	57%	59%
Technique	55%	83%

- **5 %** des fonctionnaires exercent à temps partiel contre **6 %** des contractuels



- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

## CONDITIONS DE TRAVAIL

- Le taux de rotation<sup>1</sup> des agents s'élève à 8 %



- Sur l'année 2019, 74 départs et 117 arrivées d'agents sur emploi permanent ont été recensés



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
--	---------------------------------

4 agents                      4 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
---	--	--

Fonctionnaires                      ↗                      0,2%

Contractuels                      ↗                      41,4%

**Ensemble**                      ↗                      **3,7%**

Frais de déplacement                      3 %

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>28%</b>
Démission	24%
Départ à la retraite	22%
Mutation	14%
Mise en disponibilité	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>41%</b>
Remplacements (contractuels)	20%
Intégration directe	15%
Recrutement direct	11%
Voie de mutation	10%

\* 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)

Interne à la collectivité                      4%

- En moyenne, 18 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



- > En moyenne, 2,9 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)	3,10%	0,80%	2,84%	0,35%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,92%	0,80%	4,45%	0,35%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,22%	0,94%	4,73%	0,35%

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

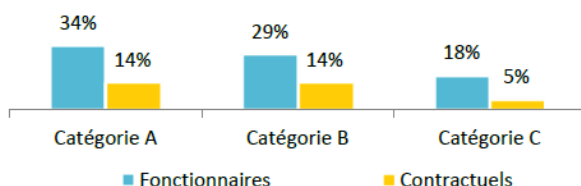
- > 23,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

<sup>1</sup> Formule du taux rotation : ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents permanents moyen de l'année n.

## FORMATION

- En 2019, 18,2% 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



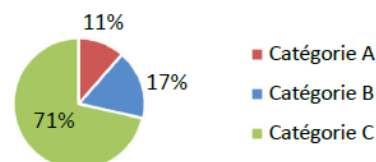
- 786 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	78 %
Autres organismes	19 %
Frais de déplacement	3 %

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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,5 jour par agent



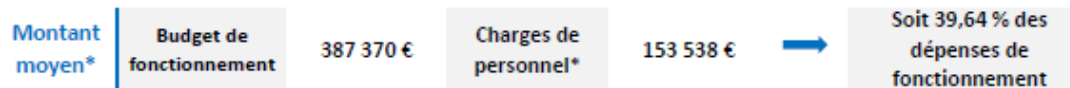
Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	71%
Autres organismes	25%
Interne à la collectivité	4%

## REMUNERATION GLOBALE

- Pour les **agents fonctionnaires** : **31 % des collectivités** déclarent avoir mis en place le **RIFSEEP** pour au moins un cadre d'emploi. **87,4 % d'entre elles** ont également délibéré sur la **mise en place d'une part CIA** €
- Pour les **agents contractuels** : **12,5 % des collectivités** déclarent avoir mis en place le **RIFSEEP**

- Les charges de personnel représentent 39,64 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,87 %

## PROTECTION ET ACTION SOCIALE

- **13,1 % des collectivités** participent financièrement à **une complémentaire santé** de leurs agents
- **25,1 % des collectivités** participent financièrement **aux contrats de prévoyance** de leurs agents

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	19 478 €	20 402 €
Montant moyen par bénéficiaire	214 €	91 €

### L'action sociale des collectivités

9% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

11% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

3% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

15% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

- **42,5 %** des collectivités ont prévu **le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire**

## SANTÉ AU TRAVAIL



- Le nombre de **visites sur demande** auprès du médecin de prévention est de **4,1 pour 100 agents permanents**
- **12,8 %** des collectivités disposent **d'un registre de santé et de sécurité au travail**
- **4,6 ‰** fonctionnaires concernés par une **décision d'inaptitude définitive à son emploi et à tout emploi au cours de l'année 2019 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme**
- **Le taux de fréquence<sup>2</sup> des accidents de travail** (accident de service et de trajet) est de **2 %**.
- **La durée moyenne** d'un arrêt de travail est de **59 jours**
- Les principaux cadres d'emploi concernés par les accidents sont **les adjoints techniques** (67,9 % des accidents), **les adjoints administratifs** (10,7 %) et **les agents de maîtrise** (7,1 %).

<sup>2</sup> Taux de fréquence = nombre d'accidents de travail/effectif total

## PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- **14,5 %** des collectivités disposent d'un **document unique d'évaluation des risques professionnels**.
- **18 %** des collectivités disposent d'un **plan de prévention des risques psychosociaux**
- En moyenne, **moins d'un assistant de prévention** désigné par collectivité
- En moyenne, **0,1 jour de formation lié à la prévention** (habilitation ou formation obligatoire). Le coût moyen par jour de formation est de : **159 €**
- La dépense moyenne annuelle par collectivité en matière de prévention<sup>3</sup> atteint **88,7 €**

## MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LUTTE CONTRE LE DESINSERTION PROFESSIONNELLE

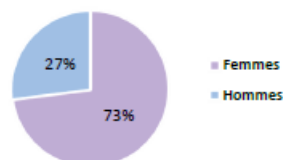
- **3,2 %** des collectivités déclarent avoir au moins un agent bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé (y compris reclassé)
- **746 € de dépenses** annuelles **moyenne en matière de handicap** par collectivité

## EGALITE PROFESSIONNELLE

### Conditions générales d'emploi

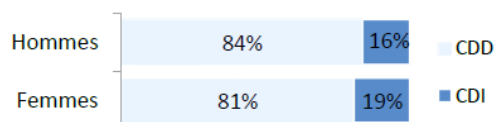


Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

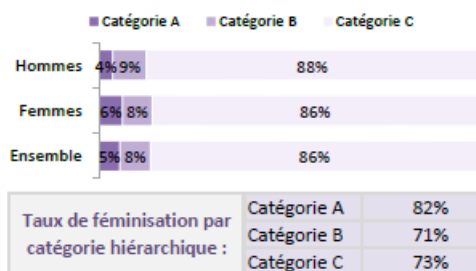


➔ **19 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 16 % des hommes**

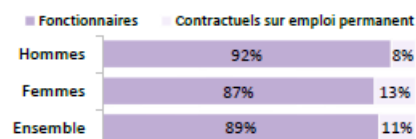
Au total, 26 agents en CDI sur 140 agents contractuels, soit 19 %



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



➔ **13 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 8 % des hommes**



▶ **72 % des fonctionnaires sont des femmes et 28 % des hommes**

▶ **82 % des contractuels permanents sont des femmes et 18 % des hommes**

<sup>3</sup> Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail.



Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des secrétaires de mairie

Secrétaires de mairie	100%
Assistants socio-éducatifs	100%
ASEM	100%
Agents sociaux	100%
Adjoint administratifs	97%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens

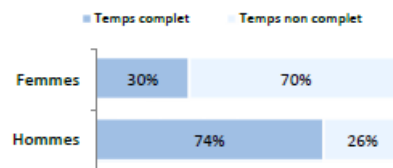
Techniciens	82%
Educateurs des APS	80%
Agents de maîtrise	64%
Assistants d'enseignement artistique	56%

*\*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*

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

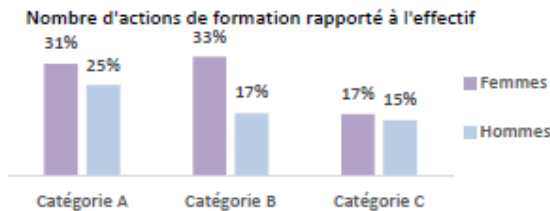


➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



## Les départs en formation

➔ 222 départs en formation concernant des agents permanents



➔ 26 départs en formation pour les agents non permanents

65,4 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

## Les accidents du travail

- **0,7 accident** du travail pour 100 **femmes** en position d'activité au 31 décembre 2019 contre **5,3 accidents** du travail pour 100 **hommes**

