

## REPERES ET REFERENCES STATISTIQUES - BILAN SOCIAL 2019

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



Strate 20 à 50 agents

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

### ELABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

#### Précisions méthodologiques :

**Champs** : Données compilées de 49 collectivités territoriales et établissements publics de 20 à 50 agents relevant du comité technique du CDG31 au 31 décembre 2019. Cet échantillon représente 88 % 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

- 1 570 agents recensés dans cet échantillon dont 1 176 fonctionnaires, 104 contractuels sur emploi permanent et 290 contractuels sur emploi non permanent.

### 75% des agents sont fonctionnaires

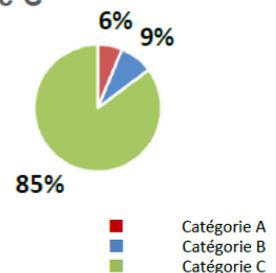


- On compte en moyenne 24 fonctionnaires et 2 agents contractuels permanents et 6 agents contractuels non permanents par structure
- 18 % des contractuels permanents en CDI
- 7 % de contractuels de droit privé dans le cadre d'un contrat aidé
- 91 % de contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

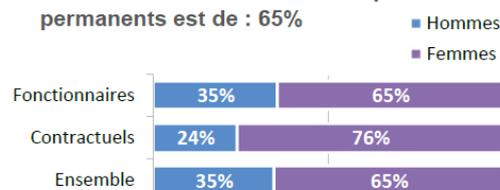
### 49% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	14%	22%
Technique	49%	46%	49%
Culturelle	5%	7%	5%
Sportive	0%	1%	0%
Médico-sociale	13%	22%	14%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	7%	10%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 85% d'agents relevant de la catégorie C



### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 65%

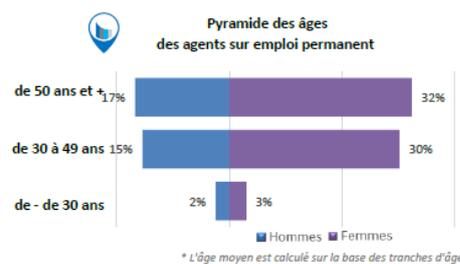


### Le cadre d'emplois des adjoints techniques représente 40%

Cadres d'emplois	% d'agents
adjoints techniques	40%
adjoints administratifs	14%
ATSEM	7%
adjoints d'animation	6%
agents de maîtrise	5%

- En moyenne, les agents ont 49 ans

Fonctionnaires	48,79
Contractuels permanents	41,30
Ensemble des permanents	48,18
<b>Âge moyen* des agents non permanent</b>	
Contractuels non permanents	38,29



- 88 % des collectivités ont validé leur bilan social 2019.

## TEMPS DE TRAVAIL

Au 31 décembre 2019,

- **6,1 %** des collectivités ont délibéré sur la mise en place du **télétravail**.
- **18,3 % des agents** disposent d'un **compte épargne temps**. En moyenne, ces agents ont accumulé 16,2 jours.
- **Aucune** collectivité dispose **d'une charte du temps**
- **98 % des collectivités** sont concernées par des heures supplémentaires et/ou complémentaires, soit **652 heures en moyenne**. Les principaux cadres d'emploi concernés sont les agents sociaux (207 h en moyenne), les infirmiers en soins généraux (61h) et les opérateurs des APS (47h).

• En moyenne, 28 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 22 fonctionnaires  
> 2 contractuels permanents  
> 4 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

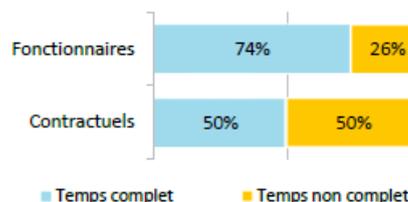
Catégorie A 2 ETPR  
Catégorie B 2 ETPR  
Catégorie C 21 ETPR

• 51 665 heures rémunérées en 2019 par collectivité

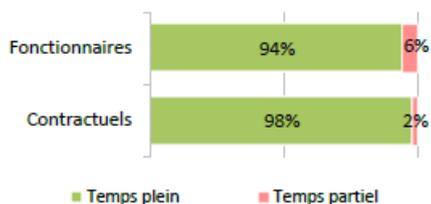
- **74 %** des fonctionnaires sur des postes à temps complet contre **50 %** des postes des contractuels

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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	57%	65%
Animation	52%	80%
Technique	24%	46%



- **6 %** des fonctionnaires exercent à temps partiel contre **2 %** des contractuels



• Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel  
7% des femmes à temps partiel

## CONDITIONS DE TRAVAIL

- Le taux de rotation<sup>1</sup> des agents s'élève à 6,9 %



- Sur l'année 2019, 69 départs et 104 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
25 agents	26 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,8%
Contractuels	↗	76,3%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,8%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	38%
Mutation	22%
Fin de contrats remplaçants	17%
Démission	9%
Mise en disponibilité	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	38%
Remplacements (contractuels)	22%
Voie de mutation	19%
Intégration directe	15%
Réintégration et retour	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)

- En moyenne, 22,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



- > En moyenne, 5,1 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)	3,84%	1,41%	3,64%	1,02%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,17%	1,41%	5,79%	1,02%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,30%	1,76%	5,93%	1,02%

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

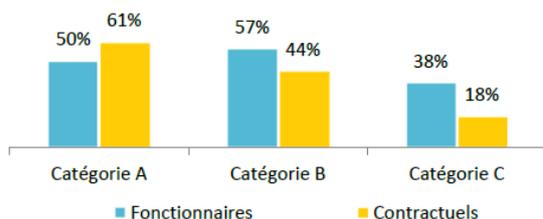
- > 36,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

<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, 38,9% 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



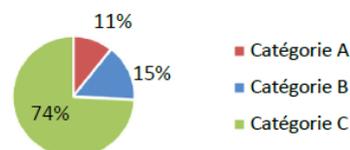
- 8 091 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	70 %
Autres organismes	25 %
Frais de déplacement	6 %

- 42 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 :

> 1,6 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	79%
Autres organismes	20%
Interne à la collectivité	1%

## REMUNERATION GLOBALE

- Pour les **agents fonctionnaires** : **55,1 % des collectivités** déclarent avoir mis en place le **RIFSEEP** pour au moins un cadre d'emploi. **100 %** d'entre elles ont également délibéré sur la **mise en place d'une part CIA**
- Pour les **agents contractuels** : **36,7 % des collectivités** déclarent avoir mis en place le RIFSEEP



- Les charges de personnel représentent 45,76 % des dépenses de fonctionnement



Montant moyen*	Budget de fonctionnement	2 142 394 €	Charges de personnel*	980 304 €	→	Soit 45,76 % 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 12,03 %

## PROTECTION ET ACTION SOCIALE

- **30,6 % des collectivités** participent financièrement à **une complémentaire santé** de leurs agents.
- **51 % 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	22 976 €	59 699 €
Montant moyen par bénéficiaire	187 €	160 €

### L'action sociale des collectivités

22% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

27% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

16% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

43% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

- **53 %** des collectivités ont prévu **le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire**.

## SANTE AU TRAVAIL



- Le nombre de **visites sur demande** auprès du médecin de prévention est de **2 pour 100 agents permanents**
- **38,8 %** des collectivités disposent **d'un registre de santé et de sécurité au travail**
- **18 %** 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 **4,5 %**.
- **La durée moyenne** d'un arrêt de travail est de **38 jours**
- Les principaux cadres d'emploi concernés par les accidents sont **les adjoints techniques** (60,6 % des accidents), **les agents de maitrise** (8,5 %) et les ATSEM (7%).

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

## PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- **30,6 %** des collectivités disposent d'un **document unique d'évaluation des risques professionnels**. Près de **41 %** des collectivités déclarent « ne sait pas ».
- **6,1 %** des collectivités disposent d'un **plan de prévention des risques psychosociaux**
- En moyenne, **un assistant de prévention** désigné par collectivité
- En moyenne, **2 jours de formation liés à la prévention** (habilitation ou formation obligatoire). Le coût moyen par jour de formation est de : **212 €**
- La dépense moyenne annuelle par collectivité en matière de prévention<sup>3</sup> atteint **5 121 €**

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

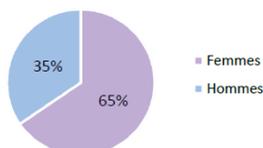
- **65,3 %** des collectivités déclarent avoir au moins un agent bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé (y compris reclassé)
- **1 651 € de dépenses annuelles moyenne en matière de handicap** par collectivité

## EGALITE PROFESSIONNELLE

### Conditions générales d'emploi

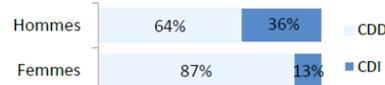


Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

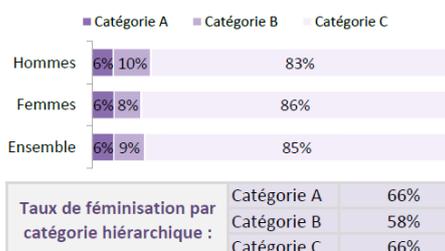


➔ **13 % des femmes contractuelles sont en CDI** contre **36 % des hommes**

Au total, 19 agents en CDI sur 104 agents contractuels, soit 18 %



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



➔ **9 % des femmes sont contractuelles permanentes** contre **6 % 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 agents sociaux**

Agents sociaux	100%
Auxiliaires de soins	100%
ATSEM	98%
Adjoint administratifs	91%
Rédacteurs	89%

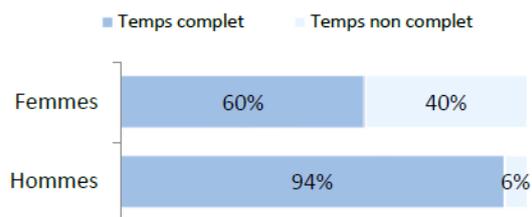
**Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens**

Techniciens	87%
Agents de maîtrise	85%
Ingénieurs	75%
Agents de police municipale	74%

*\*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)**

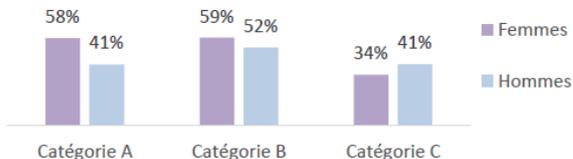
**➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet**



**Les départs en formation**

**➔ 498 départs en formation concernant des agents permanents**

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



**➔ 45 départs en formation pour les agents non permanents**

62,2 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

**Les accidents du travail**

- **4,5 accidents** du travail pour 100 **femmes** en position d'activité au 31 décembre 2019. Le ratio est le même pour les **hommes**

