

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

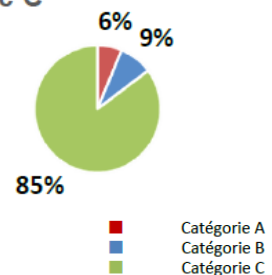


- On compte en moyenne 24 fonctionnaires et 2 agents contractuels permanents et 6 agents contractuels non permanents par structure
- 18 % des contractuels permanents en CDI
- 7 % de contractuels de droit privé dans le cadre d'un contrat aidé
- 91 % de contractuels non permanents recrutés comme saisonniers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

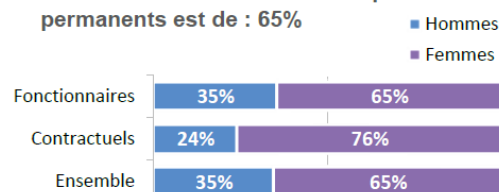
49% d'agents relevant de la filière technique

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%
Total	100%	100%	100%

85% d'agents relevant de la catégorie C



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

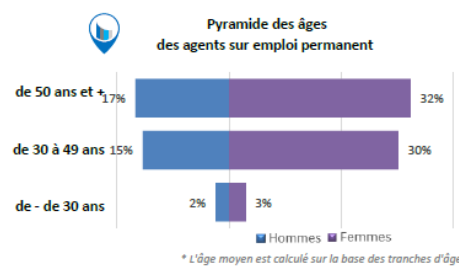


Le cadre d'emplois des adjoints techniques représente 40%

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
Âge moyen* des agents non permanent	
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

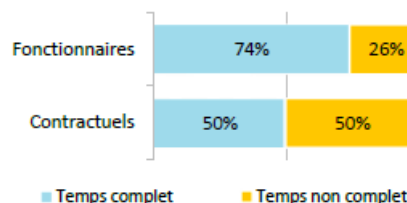
Catégorie A 2 ETPR
Catégorie B 2 ETPR
Catégorie C 21 ETPR

• 51 665 heures rémunérées en 2019 par collectivité

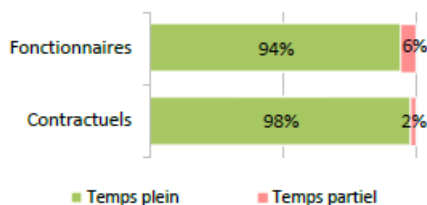
- **74 %** des fonctionnaires sur des postes à temps complet contre **50 %** des postes des contractuels

• 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 rotation¹ 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 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
25 agents	26 agents

¹ cf. page 7

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

- 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
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,84%	1,41%	3,64%	1,02%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,17%	1,41%	5,79%	1,02%
Taux d'absentéisme global (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)

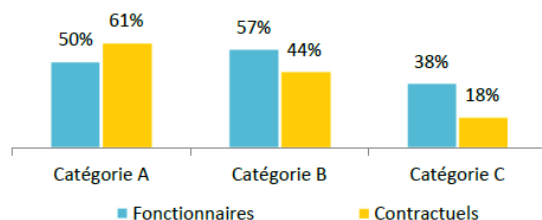
- > 36,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

¹ 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

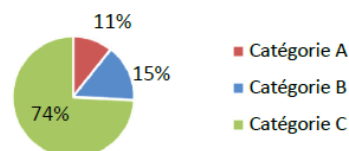
- En 2019, 38,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 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 %

- 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 fréquence² 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%).

² 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 prévention³ atteint **5 121 €**

MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LUTTE CONTRE LE DESINSERTION PROFESSIONNELLE

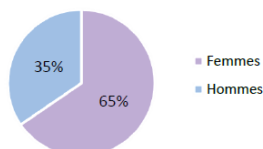
- **65,3 %** des collectivités déclarent avoir au moins un agent bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé (y compris reclassé)
- **1 651 € de dépenses annuelles moyenne en matière de handicap** par collectivité

EGALITE PROFESSIONNELLE

Conditions générales d'emploi

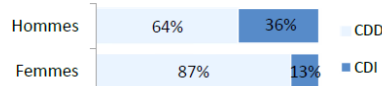


Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

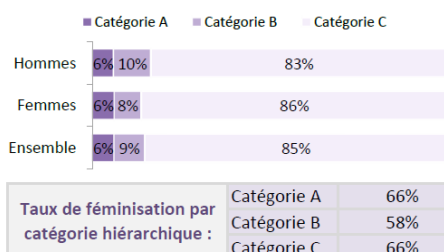


➔ **13 % des femmes contractuelles sont en CDI** contre **36 % des hommes**

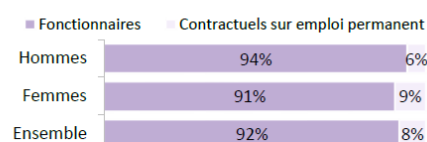
Au total, 19 agents en CDI sur 104 agents contractuels, soit 18 %



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



➔ **9 % des femmes sont contractuelles permanentes** contre **6 % des hommes**



³ 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%

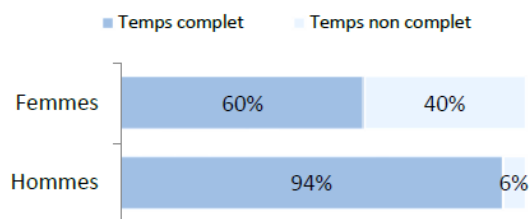
Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens

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)

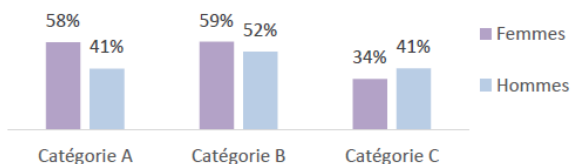
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



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**

