

FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



Territoire Haut-Garonnais : 437 collectivités territoriales et établissements publics



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

80%

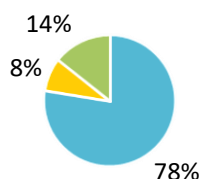
1 051 collectivités et établissements publics ont transmis leur Bilan Social sur 1 315 recensées dans le département.

Parmi ces 1 051 structures, 437 ont au moins un agent.

47 195 agents recensés dans ces collectivités dont 36 592 fonctionnaires, 3 874 contractuels et 6 729 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

78% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	6588	84
Contractuels permanents	0	761	9
Contractuels non permanents	0	1235	15



17 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

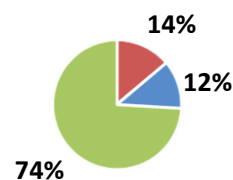
⇒ 73 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	23%	21%	23%	21
Technique	54%	39%	53%	49
Culturelle	3%	10%	4%	4
Sportive	1%	1%	1%	1
Médico-sociale	13%	22%	14%	13
Police	2%		1%	1
Incendie				0
Animation	4%	7%	4%	4
Total	100%	100%	100%	93

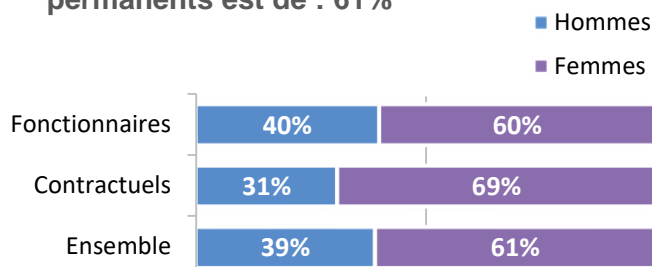
Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%

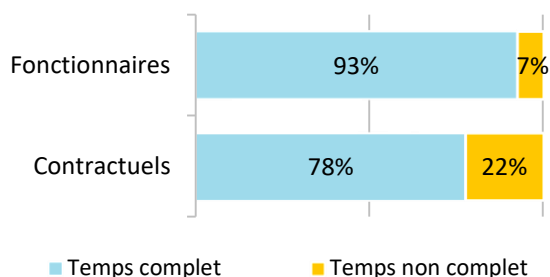


Les principaux cadres d'emplois des agents

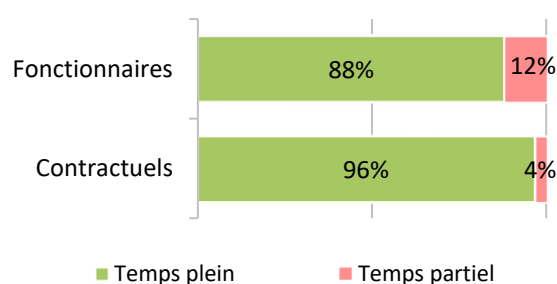
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	28%
Adjointes administratifs	13%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	13%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	5%

Temps de travail des agents permanents

93% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 78% des contractuels



12% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre 4% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	36%	80%
Médico-sociale	14%	33%
Culturelle	13%	14%

3% des hommes à temps partiel
17% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

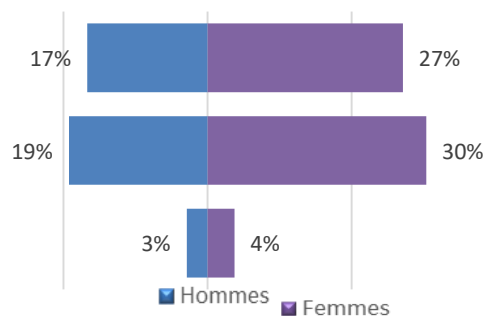
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,70
Contractuels permanents	40,83
Ensemble des permanents	47,04

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,30



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans



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

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 100 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par structures publiques



- > 77 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 14 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	12 ETPR
Catégorie B	11 ETPR
Catégorie C	62 ETPR

181 944 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Mouvements

- En 2019, 8 arrivées d'agents permanents et 9 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 1 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
--	---------------------------------

93 agents

93 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-2,7%
Contractuels	↗	29,6%
Ensemble	↘	-0,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	27%
Fin de contrats remplaçants	22%
Mise en disponibilité	17%
Mutation	13%
Congé parental	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	36%
Arrivées de contractuels	32%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct	8%
Réintégration et retour	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

- Part des agents nommés suite à un concours ou à un examen professionnel
- Part des agents ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

0,2 % des hommes nommé suite à la réussite à un concours contre 0,3 % des femmes

2,0 % de femmes et 1,2 % d'hommes

1,0 % des hommes nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,4 % des femmes

1,5 % de catégorie C

- 34 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

Sanctions disciplinaires

- 121 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 437 structures publiques

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	70	25
Sanctions 2 ^{ème} groupe	-	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	4	-
Sanctions 4 ^{ème} groupe	4	0

12 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- 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)	48%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	23%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	11%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 28,82 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen*

Budget de
fonctionnement

18 240 187 €

Charges de
personnel*

5 257 334 €



Soit 28,82 % des
dépenses de
fonctionnement

**Calculé sur les structures publiques ayant renseigné un montant*

49 % des structures publiques déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

⇒ 67% des structures publiques concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 2 347 heures en moyenne

- 5% des structures publiques adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels
- 39% des structures publiques ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 35,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 10 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)	5,80%	2,48%	5,48%	1,93%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,60%	2,75%	8,95%	1,95%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,26%	3,36%	9,60%	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)

> 56,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

30 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 8,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 44 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.

27 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par structure publique concernée



⇒ 1,0 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par structure publique concernée

⇒ 97 % sont fonctionnaires*

⇒ 85 % sont en catégorie C*

⇒ 15 624 € de dépenses en matière de handicap par structure publique

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

En moyenne, un assistant de prévention désigné par structure publique

FORMATION

17 jours de formation en moyenne liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 1 149 €

Coût par jour de formation : 69 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

30,6 % des structures publiques disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

31,5 % des structures publiques disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

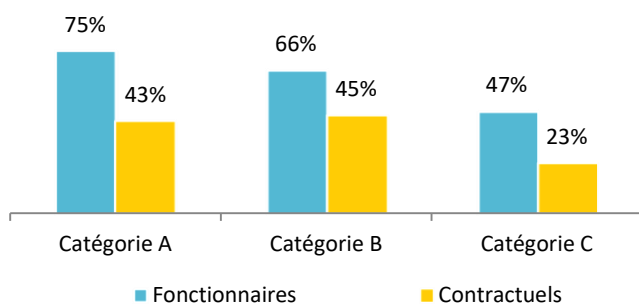
7 % des structures publiques disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

14 % des structures publiques disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

- En 2019, 51,0% 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



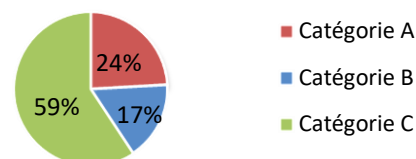
- 32 683 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Autres organismes	29 %
Frais de déplacement	5 %

- En moyenne, 206 jours de formation suivis par les agents permanents par structures publiques

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	44%
Autres organismes	32%
Interne à la collectivité	24%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

18,1 % des structures publiques participent financièrement à une complémentaire santé (via une convention de participation ou un contrat ou règlement labellisé), pour un **montant moyen de 188 € par bénéficiaire**.

35,2 % des structures publiques participent financièrement aux contrats de prévoyance de leurs agents, pour un **montant moyen annuel de 89 € par bénéficiaire**.

- L'action sociale des collectivités

17% des structures publiques cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur structure

19% des structures publiques cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

10% des structures publiques prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

30% des structures publiques prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

47,2 jours de grève recensés en moyenne par structure en 2019

29% des structures publiques concernées par des jours de grève

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 »

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



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 : juillet 2021

Version 12