

FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019



Etablissements publics : PETR, Syndicats mixtes

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.

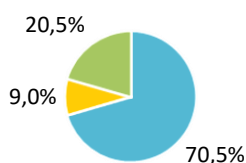
TAUX DE RETOUR **59%**

Les établissements publics représentent 4% des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2019 et emploient 3% des effectifs. 30 établissements publics ont transmis leur Bilan Social sur les 51 recensés. Parmi ces 30 établissements publics, 22 ont au moins un agent.

1 351 agents recensés dans ces établissements publics dont 953 fonctionnaires, 121 contractuels et 277 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	206	43
Contractuels permanents	0	54	6
Contractuels non permanents	0	136	13



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 4 % des contractuels permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 95 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

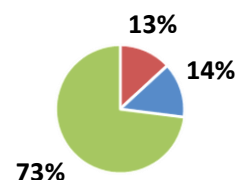
39 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	28%	24%	28%	14
Technique	51%	21%	48%	23
Culturelle	3%	5%	3%	2
Sportive				0
Médico-sociale	18%	50%	21%	10
Police				0
Incendie				0
Animation	0%		0%	0
Total	100%	100%	100%	49

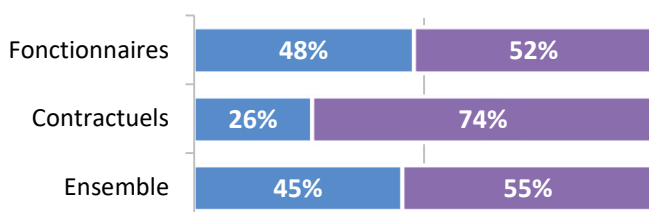
Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 55%

■ Hommes
■ Femmes

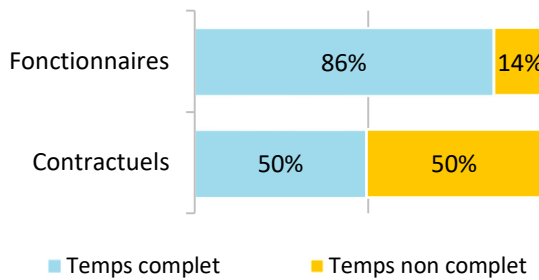


Les principaux cadres d'emplois des agents

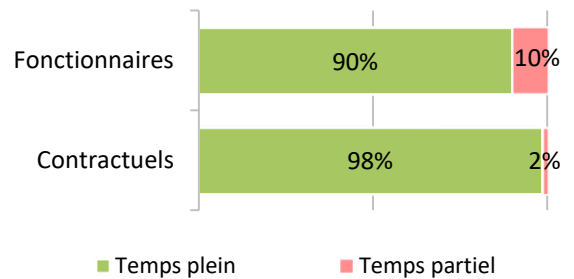
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	24%
Adjoints administratifs	19%
Agents sociaux	16%
Techniciens	9%
Agents de maîtrise	8%

Temps de travail des agents permanents

86% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 50% des contractuels



10% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre 2% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	67%	97%
Animation	50%	
Technique	3%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
18% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

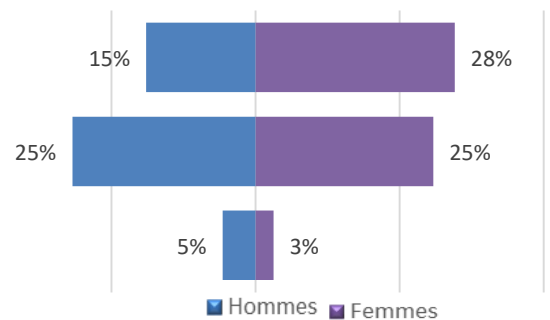
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,22
Contractuels permanents	43,57
Ensemble des permanents	46,81

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	32,72



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, 51 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par établissement public



> 40 fonctionnaires
> 4 contractuels permanents
> 7 contractuels non permanents

93 622 heures rémunérées en 2019 par établissement public

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	6 ETPR
Catégorie B	7 ETPR
Catégorie C	32 ETPR

Mouvements

- En 2019, 4 arrivées d'agents permanents et 4 départs en moyenne par établissement public

En moyenne par établissement public, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
49 agents	49 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	0,1%
Contractuels	↗	5,2%
Ensemble	↗	0,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	39%
Départ à la retraite	22%
Mutation	10%
Détachement	7%
Congé parental	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	36%
Voie de mutation	23%
Recrutement direct	18%
Remplacements (contractuels)	14%
Intégration directe	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

1,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,4 % des femmes

0,7 % de femmes et aucun homme

0,4 % des hommes nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

0,5 % de catégorie C

- 32,8 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

Sanctions disciplinaires

- 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

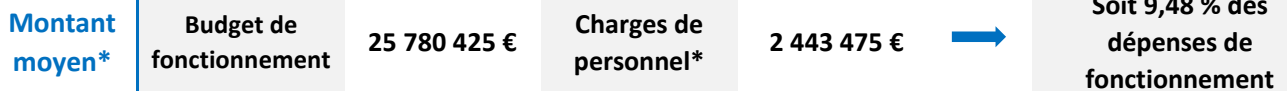
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 9,48 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les établissements publics ayant renseigné un montant

59 % des établissements publics déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 029 €	43 005 €	31 881 €	20 643 €	26 479 €	15 402 €
Technique	52 735 €	55 698 €	33 157 €	20 486 €	27 885 €	17 475 €
Culturelle	46 992 €	28 116 €	30 721 €	43 465 €	26 800 €	21 927 €
Sportive						
Médico-sociale	33 658 €	s		s	23 250 €	22 004 €
Police						
Incendie						
Animation			s		24 179 €	s
Toutes filières	50 180 €	43 554 €	32 601 €	23 297 €	26 553 €	20 114 €

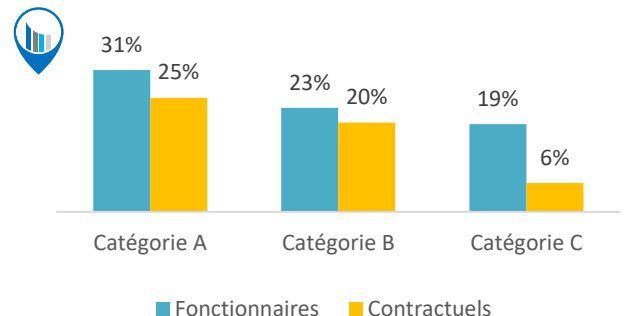
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 21.69 %

*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	22,08%
Contractuels sur emplois permanents	17,25%
Ensemble	21,69%

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



- 73% des établissements publics concernés par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 2 760 heures en moyenne

- 5% des établissements publics adhèrent au régime 32% des établissements publics ont conventionné avec d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 26 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



> En moyenne, 14,8 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)	5,18%	4,07%	5,06%	0,18%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,13%	4,07%	6,78%	0,18%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,38%	4,29%	7,04%	0,18%

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

> 50,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

5 accidents* du travail déclarés en moyenne par établissement public concerné

- > 3,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 68 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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par établissement public concerné



- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 90 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*
- ⇒ 637 € de dépenses en matière de handicap par établissement public

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

En moyenne, un assistant de prévention désigné par établissement public

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 448 €

Coût par jour de formation : 88 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

54,5 % des établissements publics disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

59 % disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

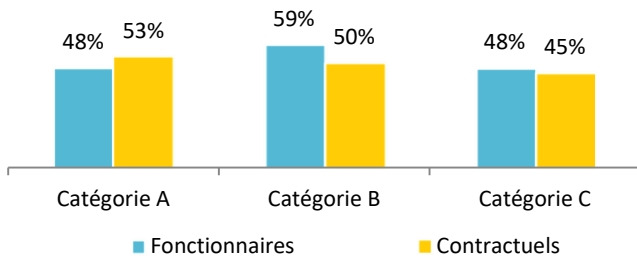
4,5 % disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

27,2 % des établissements publics disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

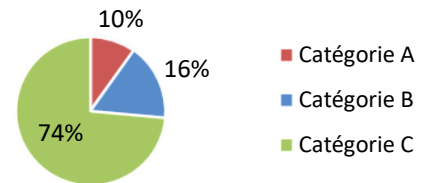
- En 2019, 49,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- En moyenne, 190 jours de formation suivis par les agents permanents par établissement public

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 20 646 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	60 %
Autres organismes	35 %
Frais de déplacement	5 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,9 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	44%
Autres organismes	55%
Interne à l'établissement public	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	71 821 €	43 548 €
Montant moyen par bénéficiaire	185 €	101 €

- L'action sociale des établissements publics

27% des établissements publics cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur établissement public

32% des établissements publics cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

14% des établissements publics prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

50% des établissements publics prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

7,5 jours de grève recensés en moyenne par établissement public en 2019

32% des établissements publics concernés 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 : juin 2021

Version 12