

Bilan Social 2019

Rapport sur l'État des Collectivités (REC)
en Haute-Garonne

Collectivités relevant du Comité Technique au 31 décembre 2019



Comité Technique du 2 mars 2021

- *Panorama de l'emploi : Haute-Garonne / Occitanie / National*
- *Bilan Social : Guide utilisateur / FAQ / Résultats*
- *RASSCT : Guide utilisateur / FAQ / Résultats*
- *Handitorial*

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
I. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET ENJEUX.....	4
Les collectivités territoriales et établissements publics concernés et l'année d'étude.....	5
Le recueil et l'exploitation des données.....	5
L'accompagnement du CDG 31 auprès des structures territoriales	5
Le taux de participation.....	6
Organisation du document.....	6
II. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS.....	7
Les effectifs.....	7
Les équivalents temps plein rémunérés.....	7
Les caractéristiques des agents positionnés sur un emploi permanent	8
La pyramide des âges des agents positionnés sur un emploi permanent	8
Le temps de travail	9
Les mouvements du personnel sur l'année	10
Le budget et les rémunérations	11
La formation	12
L'évolution professionnelle	12
L'action sociale et la protection sociale complémentaire.....	13
L'absentéisme.....	14
La prévention et les risques professionnels	15
Les accidents de travail et les maladies professionnelles	15
Les agents en situation de handicap	16
Les reclassements et inaptitudes	16
III. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	17
Conditions générales d'emploi.....	18
Evolution de carrière et titularisation	19
Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent).....	20
Conditions de travail et congés	20

Formation	21
Rémunération.....	21
Acte de violence ou de harcèlement.....	22
IV. INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	23
Droits sociaux et syndicaux	24
Les 4 indicateurs nationaux de suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique.....	24

I. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET ENJEUX

L'établissement du Rapport sur l'Etat des Collectivités (REC) appelé communément Bilan Social (BS), est une obligation légale initiée par un ensemble de textes :

- L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui pose le principe de la présentation de ce Rapport sur l'Etat des Collectivités devant le Comité Technique (CT) tous les deux ans,
- Le décret n°97-443 du 25 avril 1997 modifié qui fixe les modalités d'application de l'article visé ci-dessous.

Tous les deux ans, un arrêté fixe la liste des indicateurs contenus dans le REC (arrêté du 12 août 2019). Une note d'information de la Direction Générale des Collectivités Locales (24 février 2020) précise le calendrier de mise en œuvre.

S'il répond à des objectifs réglementaires, le Bilan Social s'avère être également un outil indispensable :

- **d'information, de management et de planification (démarche de gestion prévisionnelle des effectifs)** : il permet aux collectivités de disposer d'un état de leurs effectifs en rassemblant, dans un même document, des données souvent éparses. Ainsi, il est plus aisé d'observer leurs tendances d'évolution dans le temps,
- **de concertation** : il donne une photographie à un instant « T » de l'emploi public territorial afin de favoriser le dialogue social avec les représentants du personnel sur des données objectives et comparables dans le temps,
- **d'analyse et de comparaison des territoires** : pour les Centres de Gestion, il apporte de nombreuses données chiffrées permettant l'analyse de l'emploi territorial à différents échelons géographiques et, ainsi, améliore la connaissance de la Fonction Publique Territoriale en matière de gestion des ressources humaines.
- **pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG)** : Les structures territoriales relevant du CT du CDG31 ont pu bénéficier d'un outil leur permettant de pré-alimenter leurs lignes directrices de gestion à partir des données de leur bilan social 2019.

Toutes les collectivités et établissements publics qui relèvent du CT doivent transmettre leur Bilan Social au CDG. Il incombe ensuite au CDG d'agréger les données, de réaliser une synthèse de tous les fichiers et présenter les résultats au CT pour avis.

Les collectivités territoriales et établissements publics concernés et l'année d'étude

Tous les établissements publics et collectivités du département sont soumis à l'obligation de réaliser leur Bilan Social, y compris ceux qui n'emploient aucun agent à temps complet.

Le Bilan Social 2019, réalisé en 2020, repose sur un état des structures au 31 décembre 2019.

Le recueil et l'exploitation des données

La plateforme développée par les Centres de Gestion (<https://www.donnees-sociales.fr>) a été mise à la disposition de toutes les structures territoriales pour saisir, collecter et agréger leurs données.

Par la suite, cette application « *full web* » dotée d'une ergonomie moderne et attractive, propose une rationalisation des enquêtes grâce au regroupement des indicateurs liés au Bilan Social, au rapport annuel sur l'état de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (RASSCT), à Handitorial ainsi qu'à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

L'accompagnement du CDG 31 auprès des structures territoriales

Pour permettre le maximum de retours, la période de collecte a été ouverte du 15 juin 2020 au 15 février 2021. Des permanences téléphoniques et des sollicitations par messagerie ont été assurées par l'Observatoire du CDG31 tout au long de la période de collecte.

Par ailleurs, une présentation des enquêtes obligatoires et de la plateforme données sociales a été organisée lors de la formation Secrétaire de Mairie, co-organisée par le CNFPT et le CDG31, le 8 octobre 2020 (20 personnes ont suivi cette rencontre).

Un guide d'aide au remplissage du Bilan Social 2019 ainsi qu'une foire aux questions ont été mis à disposition des collectivités sur ladite plateforme.

Une vigilance particulière a été portée dans le développement de cet outil sur la cohérence et la fiabilité des données transmises grâce à la mise en place de plus de 600 tests de cohérences.

Le taux de participation

Sur les 614 structures territoriales relevant du CT du CDG31 au 31/12/2019, 402 collectivités ont répondu au BS2019, soit un **taux de retour de 65 %**. Malgré un contexte sanitaire difficile et entraînant une mobilisation des services RH, ce résultat est supérieur à celui observé lors de la précédente campagne du Bilan Social 2017 où le taux de retour était de 58,1 %.

Les données présentées dans ce présent rapport reposent sur **341 bilans sociaux de structures ayant au moins un agent** : 88 % sont des communes/communes nouvelles, 3,6 % sont des syndicats de communes (SIVU, SIVOM), 4,1 % sont des établissements publics (PETR, syndicats mixtes), 3,2 % sont des CCAS/CIAS, et 1,1 % autres (caisse de crédit municipal, caisse des écoles, CDG, institution des eaux).

Cet échantillon de répondants est en cohérence avec la typologie de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT du CDG31.

Organisation du document

Ce document est composé de trois parties :

- une première partie présente les principaux indicateurs du Bilan Social 2019 fixés par la loi,
- la seconde reprend les principaux indicateurs préconisés dans le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique du 8 mars 2013 et applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la Fonction Publique,
- la troisième présente des indicateurs préconisés dans l'accord-cadre relatif à la Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) de la Fonction Publique du 22 octobre 2013.

II. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

Les effectifs

3 680 agents ont été recensés dans ces structures publiques territoriales dont 2 643 fonctionnaires, 312 contractuels permanents et 725 contractuels non permanents.

Etendue du nombre d'agents dans les structures territoriales qui relèvent du CT du CDG31 selon le statut :

- ➔ Fonctionnaires : de 0 à 103 agents
- ➔ Contractuels permanents : de 0 à 12 agents

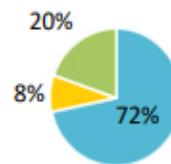
Nombre moyen d'agents par structures territoriales :

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	8
Contractuels permanents	1
Agents sur emploi permanent	9

Effectif moyen	
Par Catégorie:	Des 3 principales filières:
Catégorie A: 1	Technique: 4
Catégorie B: 1	Administrative: 2
Catégorie C: 7	Médico-sociale: 1

Répartition des agents selon leur statut :

72% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

23 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

- ⇒ 12 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 82 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel
- ⇒ L'effectif moyen par structure pour les agents contractuels non permanents est de 2

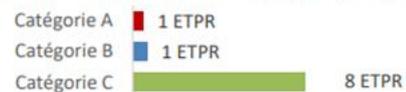
Les équivalents temps plein rémunérés

En moyenne, 10 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

- > 9 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent

18 949 heures rémunérées en 2019 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

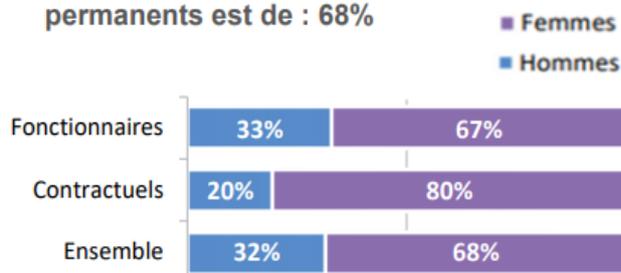


Les caractéristiques des agents positionnés sur un emploi permanent

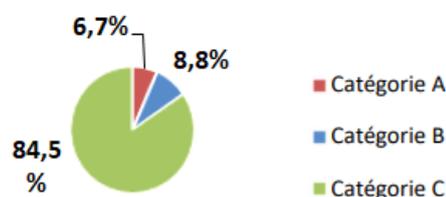
Répartition par filière et statut :

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	20%	29%
Technique	50%	52%	50%
Culturelle	4%	2%	3%
Sportive	0%	0%	0%
Médico-sociale	11%	18%	12%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	5%	8%	5%
Total	100%	100%	100%

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 68%



Répartition des agents par catégorie :



Les principaux cadres d'emplois :

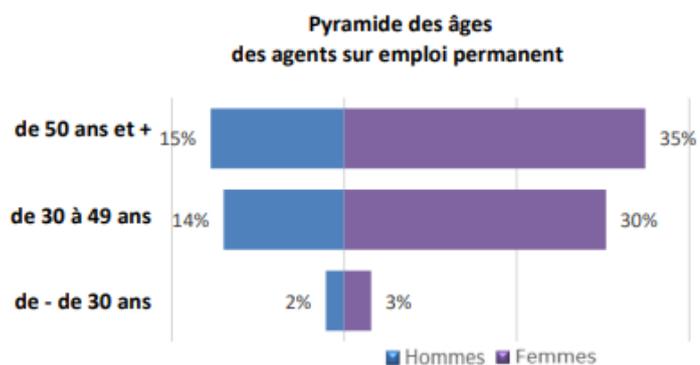
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	42%
Adjointes administratifs	19%
ATSEM	6%
Adjointes d'animation	5%
Rédacteurs	5%

La pyramide des âges des agents positionnés sur un emploi permanent

En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,00
Contractuels permanents	43,57
Ensemble des permanents	48,42

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,59

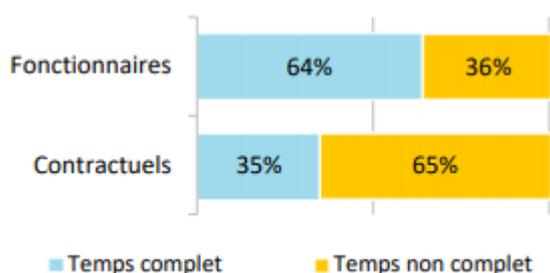


* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

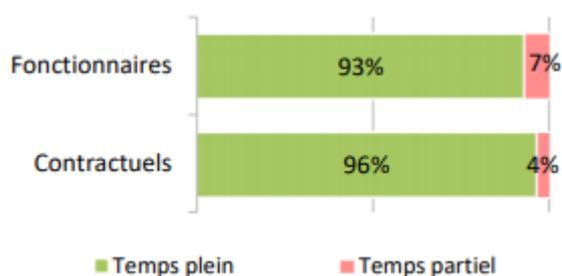
Précision méthodologique : Le bilan social n'identifie pas les agents intercommunaux.

Le temps de travail

Répartition des agents positionnés sur des postes à temps complet ou non complet :



Répartition des agents exerçant à temps plein ou à temps partiel :



- ➔ Chez les fonctionnaires, les cadres d'emploi¹ les plus concernés par le temps non complet sont : **les adjoints techniques, les adjoints administratifs, les ATSEM, les adjoints d'animation et les agents sociaux.**
- ➔ Chez les contractuels sur emploi permanent, les cadres d'emploi¹ les plus concernés par le temps non complet sont : **les adjoints techniques, les agents sociaux, les adjoints administratifs et les adjoints d'animation.**
- ➔ **59 % des structures territoriales sont concernées par les heures supplémentaires et/ou complémentaires.** Les principaux cadres d'emploi concernés sont les adjoints techniques, les agents sociaux, les adjoints administratifs, les adjoints d'animation et les éducateurs des APS.
- ➔ 0,6 % des structures territoriales dispose d'une **charte du temps** et 2,6 % déclarent avoir délibéré sur la mise en place du **télétravail**.
- ➔ **14,7 % des agents sur emploi permanent** disposent d'un CET : 15 % concernent des catégories A, 13 % des catégories B et 72 % des catégories C.

¹ Ayant un effectif supérieur à 2 agents.

Les mouvements du personnel sur l'année

Seuls les arrivées et les départs définitifs sont comptabilisés. Sont donc exclus : les réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service et congés de formation.

En 2019, 261 arrivées d'agents permanents et 178 départs ont été déclarés

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
2 872 agents	2 955 agents

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-0,3%
Contractuels	↗	40,5%
Ensemble	↗	2,9%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	28%
Fin de contrats remplaçants	26%
Mutation	17%
Démission	15%
Mise en disponibilité	6%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	38%
Remplacements (contractuels)	21%
Intégration directe	15%
Voie de mutation	15%
Recrutement direct	7%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2019} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018})$

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

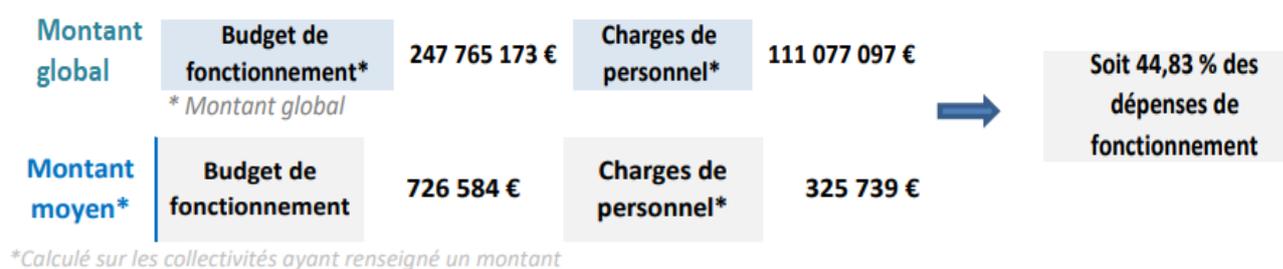
Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2018

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

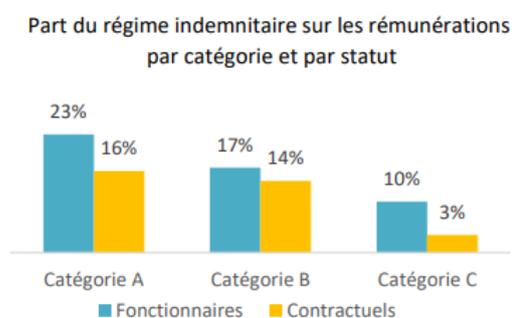
Le budget et les rémunérations

- Les charges de personnel représentent 44,83 % des dépenses de fonctionnement



- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,97 %

Fonctionnaires	12,35%
Contractuels sur emplois permanents	7,29%
Ensemble	11,97%



Précisions : La mise en place du RIFSEEP dans les structures territoriales tient compte des **fonctions** et du **niveau de responsabilité** de l'agent. La rémunération annuelle brute d'un agent varie fortement selon son niveau d'ancienneté (information non disponible ici). Le but de ces graphiques est de transmettre une information globale de la part du régime indemnitaire sur la rémunération sans émettre de comparaison selon le statut de l'agent. La population des fonctionnaires et celle des contractuels étant deux populations bien distinctes.

- 35 % des collectivités et établissements publics ont mis en place le RIFSEEP* pour les fonctionnaires.
- 31,7 % des collectivités et établissements publics ont mis en place le CIA** pour les fonctionnaires.
- 44,7 % des collectivités et établissements publics ont maintenu les primes de leurs agents en cas de congé de maladie ordinaire.
-

- 6% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

44% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

*RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

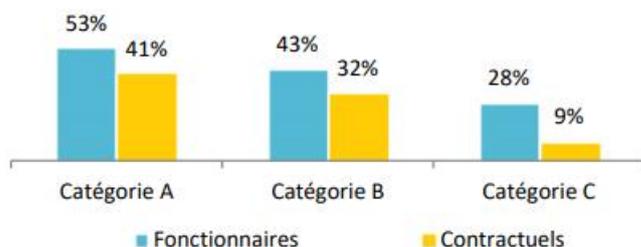
**CIA : Complément Indemnitaire Annuel.

La formation

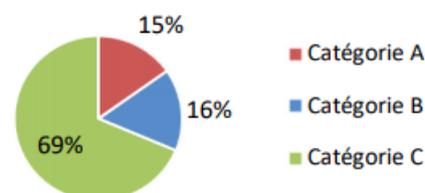
- En 2019, 28,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

3238 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019, soit en moyenne 9 jours par collectivité

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Rappel de la répartition des agents par catégorie hiérarchique : 7 % catégorie A, 9 % catégorie B et 85 % catégorie C.

- 893 088 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	63 %
Autres organismes	24 %
Frais de déplacement	12 %

Soit en moyenne 2 619 € par structure publique

Validation des acquis et des expériences, bilans de compétences et bilans repères :

- VAE : 5 dossiers dont 1 a été déposé durant l'année 2019 et 4 sont en cours,
- 6 bilans de compétences ont été financés par les collectivités,
- 22 bilans repères² ont été clôturés en 2019 et 5 autres étaient en cours de réalisation par le CDG31.

L'évolution professionnelle

- 24,4 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon.
- 0,3 % de femmes et d'hommes ont été nommés suite à la réussite à un concours.
- 0,2 % de femmes et 0,3 % d'hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel.
- 0,9 % des agents sur emploi permanent ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle, soit 27 agents (en majorité des agents de catégorie C).

² Un bilan repère est un dispositif d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel approfondi mis à la disposition des structures territoriales pour leurs agents.

L'action sociale et la protection sociale complémentaire

Article 9 de la loi du 13 juillet 1983 modifié : « L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. »

- **11 % des structures territoriales** cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité,
- **13 % des structures territoriales** cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter collectivités,
- **6 % des structures territoriales** prévoient des prestations sociales servies directement aux agents (chèques vacances, restauration...),
- **20 % des structures territoriales** prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un Comité d'Œuvres Sociales.
-

Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 : « Sont éligibles à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics les contrats et règlements auxquels leurs agents choisissent de souscrire et offrant des garanties de protection sociale complémentaire portant :

- 1° Soit sur les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité, désignés sous la dénomination de **risque « santé »**,
- 2° Soit sur les risques d'incapacité de travail et, le cas échéant, tout ou partie des risques d'invalidité et liés au décès, désignés sous la dénomination de **risque « prévoyance »**.

- **13,8 %** des structures territoriales participent financièrement à une **complémentaire santé** (via une convention de participation ou un contrat ou règlement labellisé), pour un montant moyen de 194 € annuel par bénéficiaire,
- **25,5 %** des structures territoriales participent financièrement aux **contrats de prévoyance** de leurs agents, pour un montant moyen annuel de 156 € par bénéficiaire.
-

L'absentéisme

En moyenne, 21 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,9 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)	3,60%	1,35%	3,36%	0,61%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,76%	1,35%	5,29%	0,61%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,04%	1,55%	5,57%	0,61%

> 35,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Rappel de la répartition des agents par statut : 72 % sont fonctionnaires, 8 % sont contractuels permanents et 20 % sont contractuels non permanents.

➔
Précisions méthodologiques :

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.*

La prévention et les risques professionnels

Les agents affectés à la prévention

- ➔ **47 assistants de prévention désignés,**
- ➔ 4 conseillers de prévention,
- ➔ 2 agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans les structures,

Les documents de prévention

- ➔ **17,9 %** des structures territoriales disposent d'un **document unique d'évaluation des risques professionnels.**
- ➔ **17,9 %** des structures territoriales disposent d'un **registre de santé et de sécurité au travail.**
- ➔ **2,9 %** des structures territoriales disposent d'un plan de prévention **des risques psychosociaux.**
- ➔ **5,3 %** des structures territoriales disposent d'une démarche de prévention **des troubles musculo-squelettiques.**
- ➔ **1,7 %** des structures territoriales disposent d'une démarche de prévention **des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction.**
- ➔ **5,3 %** des structures territoriales disposent d'**autres démarches** de prévention des risques.

La formation

118 jours de formation, soit **0,3 jour** en moyenne par structure, liés à la prévention (habilitations, formations obligatoires des agents affectés à la prévention), pour un coût total de **23 070 €.**

Les dépenses

En 2019, les structures territoriales ont dépensé **290 251 €** en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail, soit en moyenne **851 €** par structure.

Les accidents de travail et les maladies professionnelles

- ➔ **119 accidents de travail déclarés** au total (113 accidents de service et 6 accidents de trajet).
- ➔ **Le taux de fréquence est de 3,2 accidents du travail pour 100 agents.**
- ➔ 16,7 % des structures territoriales ont été concernées par au moins 1 AT*.
- ➔ Les principales filières touchées sont : technique, administrative et médico-sociale.
- ➔ Les principaux cadres d'emplois sont : **adjoints techniques** (61,3%), agents de maîtrise (6,7%), adjoints administratifs (5%).
- ➔ La catégorie **C** est la plus impactée.
- ➔ **7 maladies professionnelles** ont été reconnues (en 2019 et avant) et ont entraîné **1 709 jours d'absence** sur l'année.
- ➔ **1 maladie professionnelle** est reconnue dans l'année pour 1 000 agents.
- ➔ 1,7 % des structures territoriales ont été concernées par au moins une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée en service.
- ➔ Le cadre d'emplois le plus touché est **adjoint technique.**
- ➔ **6 allocations temporaires d'invalidité** ont été attribuées sur l'année.

*Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur et ayant au moins 1 agent.

Les agents en situation de handicap

81 travailleurs en situation de handicap employés sur emploi permanent (soit 2,7 % des agents sur emploi permanent).

- ➔ **91 %** sont en catégorie C,
- ➔ **95 %** sont fonctionnaires.

➔ **7** recrutements sur emploi non permanent (soit 0,9 % des agents sur emploi non permanent).

➔ **293 295 €** de dépenses déclarées en matière de handicap, soit en moyenne **860 euros** par structure.

Les reclassements et inaptitudes

➔ **Les décisions prises sur l'année 2019 (quelle que soit la date de la demande) :**

- **1 reclassement,**
- **9 retraites pour invalidité,**
- **1 licenciement** pour inaptitude physique,
- **3 décisions d'inaptitude définitive** du fonctionnaire à son emploi (avis du comité médical ou de la commission de réforme), toutes dans la filière technique,
- ➔ **14** décisions d'accord de temps partiel thérapeutique,
- ➔ **12** décisions d'aménagement d'horaire ou de poste de travail,
- ➔ **2** mises en disponibilité d'office pour raisons médicales.

➔ **5 demandes de reclassement au cours de l'année 2019 :**

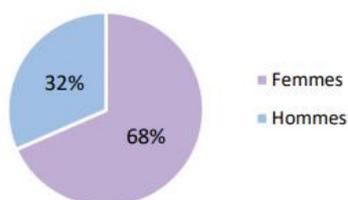
- 2 demandes suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

III. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2019, on comptabilise 2 022 femmes et 933 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

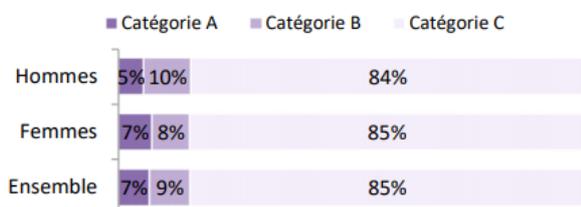


13 agents sur emploi fonctionnel, dont 69 % de femmes

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 828,6 fonctionnaires hommes
- 2 093,8 fonctionnaires femmes
- 63,6 contractuels hommes
- 155,4 contractuelles femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	74%	63%	68%

- ➔ Les 5 cadres d'emplois les plus féminisés sont :

Secrétaires de mairie	100%
Attachés de conservation du patrimoine	100%
Assistants socio-éducatifs	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Agents sociaux	100%

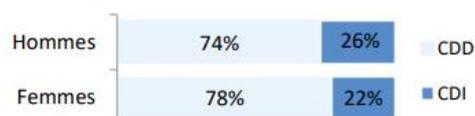
- ➔ 12 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 7 % des hommes



- ▶ 67 % des fonctionnaires sont des femmes et 33 % des hommes
- ▶ 80 % des contractuels permanents sont des femmes et 20 % des hommes

- ➔ 22 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 26 % des hommes

Au total, 72 agents en CDI sur 312 agents contractuels, soit 23 %



- ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	90%	10%
Technique	48%	52%
Culturelle	82%	18%
Sportive	21%	79%
Médico-sociale	98%	2%
Police	22%	78%
Incendie	-	-
Animation	80%	20%

- ➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

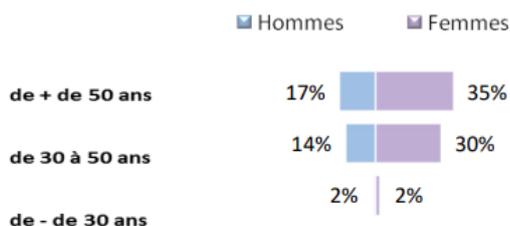
Agents de maîtrise	85%
Techniciens	83%
Educateurs des APS	77%
Agents de police municipale	73%
Ingénieurs	62%

*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

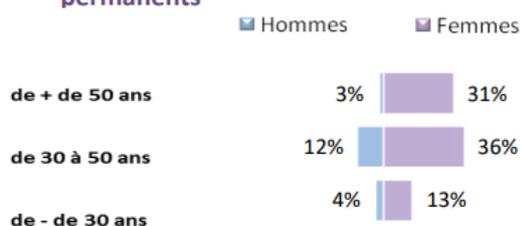
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,36	44,59	48,77
Hommes	48,26	39,39	47,68

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

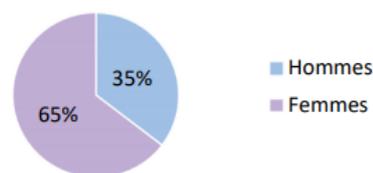


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	65%
CAE/CUI	57%
Emploi aidé	38%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Evolution de carrière et titularisation

- ➔ 24,4 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 16,5 % de femmes et 7,9 % d'hommes.
- ➔ 0,3 % de femmes et d'hommes ont été nommés suite à la réussite à un concours.
- ➔ 0,2 % de femmes et 0,3 % d'hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel.

Pour rappel, 67% des fonctionnaires sont des femmes.

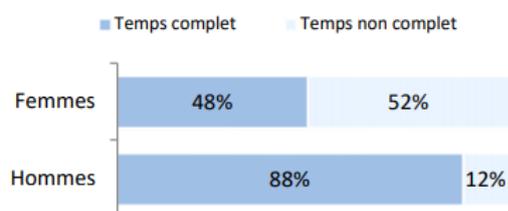
➔ Titularisation :

58 agents stagiaires ont été titularisés en 2019 dont 34 femmes et 24 hommes.

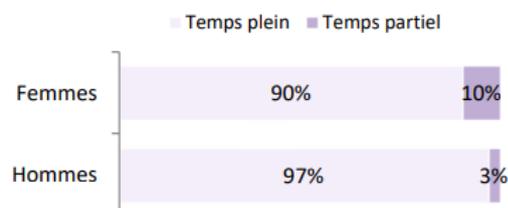
16 agents contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2019 dont 7 femmes et 9 hommes.

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

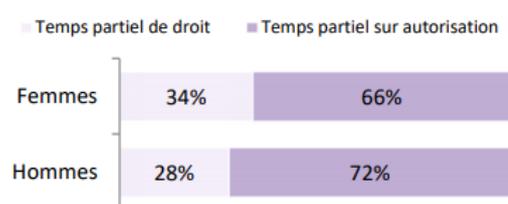
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents exerçant à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,12%	3,89%
Ensemble : 3,36%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,08%	5,76%
Ensemble : 5,29%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,46%	5,81%
Ensemble : 5,57%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

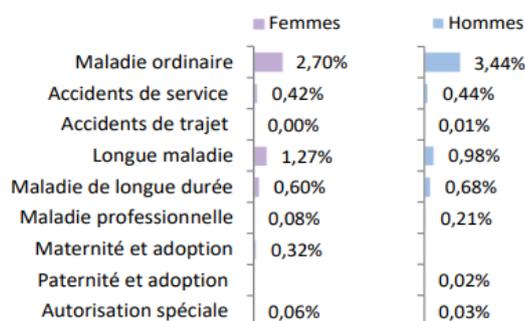
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 18,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 21 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 23 congés maternité ou adoption en 2019
- ▶ 6 congés paternité ou adoption en 2019

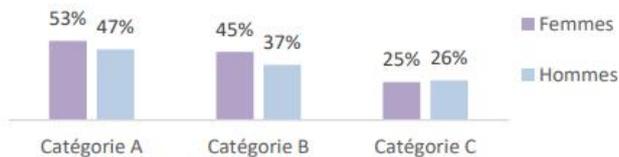
➔ 119 accidents du travail déclarés en 2019

- ▶ 2,4 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ 5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 3414 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1414 jours d'arrêt

Formation

➔ 852 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



➔ 92 départs en formation pour les agents non permanents

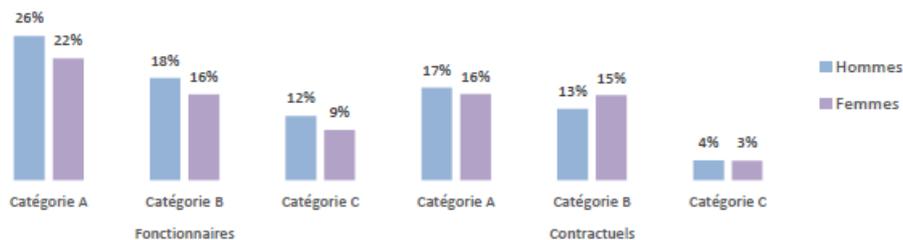
65,2 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunération

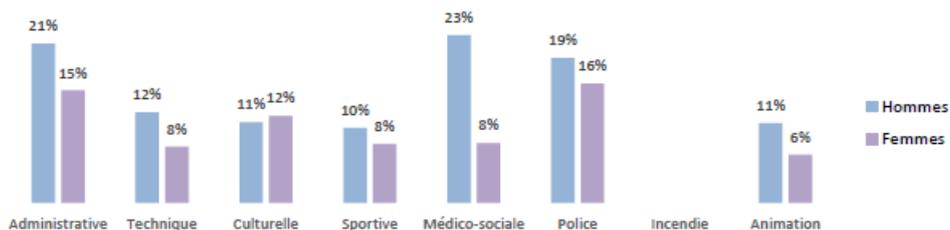
Précision : La mise en place du RIFSEEP dans les structures territoriales tient compte des **fonctions** et du **niveau de responsabilité** (groupe de fonctions) de l'agent indépendamment de son sexe. La rémunération annuelle brute d'un agent peut fortement varier selon son niveau d'**ancienneté**.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes : le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents.

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	25%	21%	23%	16%	16%	13%
Technique	26%	29%	20%	19%	11%	6%
Culturelle	10%	21%	11%	11%	11%	9%
Sportive			11%	9%	0%	
Médico-sociale	26%	19%		15%	8%	6%
Police			19%		19%	16%
Incendie						
Animation			14%	16%	9%	6%

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	1‰	1‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	2‰	0‰

IV. INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Droits sociaux et syndicaux

Réunions statutaires :

- ➔ 18 Commissions Administratives Paritaires,
- ➔ 6 Commissions Consultatives Paritaires,
- ➔ 6 Comités Techniques,
- ➔ 4 réunions CHSCT.

Relations sociales :

- ➔ 13,8 % de structures territoriales concernées par des jours de grève,
- ➔ 1,8 jours de grève recensés en moyenne en 2019.

Droits syndicaux :

- ➔ Heures de décharges d'activités de service :
 - Auxquelles ont droit les organisations syndicales : **20 400**
 - Nombre d'heures effectivement utilisées : **15 440**

Les 4 indicateurs nationaux de suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique

➔ Taux de rotation des agents (1)

(1) Formule du taux rotation: $((\text{somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année})/2)/\text{effectif des agents permanents moyen de l'année } n$

Le taux de rotation s'élève à 7,5 %

➔ Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 2,9 pour 100 agents permanents

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	1
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	4
Émanant des usagers sans arrêt de travail	2

➔ Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul: $\text{nombre de jours d'arrêts pour maladie}/\text{nombre total d'agents permanents}$

Nombre moyen de jours d'arrêt

Congés pour maladie ordinaire	10,7
Congés pour longue maladie et congés longue durée	6,6
Congés pour accidents du travail	1,6
Congés pour maladie professionnelle	0,5
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	20,3

Pour information complémentaire : Le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFPT) est une instance supérieure du dialogue qui intervient pour toute question d'ordre général commune à plusieurs fonctions publiques. Elle est saisie des projets de loi ou d'ordonnance et, lorsqu'une disposition législative ou réglementaire le prévoit, de décret, communs aux trois fonctions publiques. Il s'agit donc d'un lieu de consultation et de concertation stratégique pour toute la fonction publique.



LE CDG31
CONSEIL ET EXPERTISE