



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Les CCAS (ayant au moins 1 agent)

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.

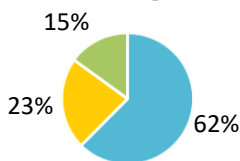
TAUX DE RETOUR **81%**

Les CCAS représentent 27% des collectivités et établissements publics territoriaux de la région Occitanie et emploient 3% des effectifs. 1 953 CCAS ont transmis leur Bilan Social sur les 2 403 recensés. Cette synthèse repose sur 139 structures.

6 193 agents recensés dans ces collectivités dont 3 868 fonctionnaires, 1 400 contractuels et 925 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

62% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	699	28
Contractuels permanents	0	344	10
Contractuels non permanents	0	106	7



8 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

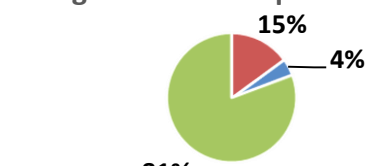
- ⇒ 14 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	17%	7%	14%	5
Technique	25%	23%	24%	9
Culturelle				0
Sportive	0%	0%	0%	0
Médico-sociale	55%	68%	59%	22
Police				0
Incendie				0
Animation	3%	2%	3%	1
Total	100%	100%	100%	38

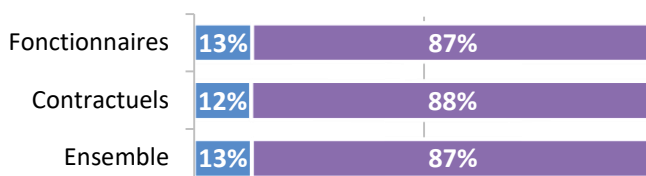
Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	6
Catégorie B	2
Catégorie C	31

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 87%

■ Hommes
■ Femmes

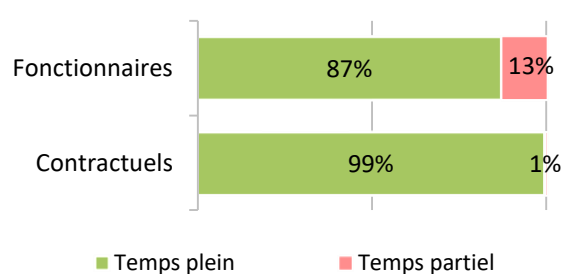
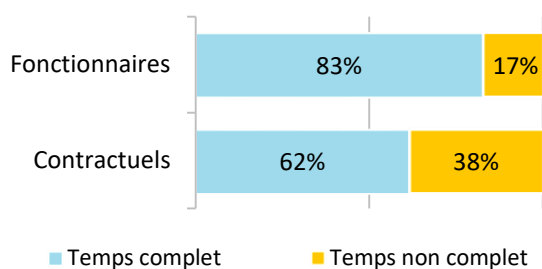


Les principaux cadres d'emplois des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	22%
Adjoints techniques	21%
Auxiliaires de soins	17%
Adjoints administratifs	10%
Auxiliaires de puériculture	5%

Temps de travail des agents permanents

- 83% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 62% des contractuels
- 13% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre 1% 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	26%	44%
Médico-sociale	20%	39%
Technique	17%	41%

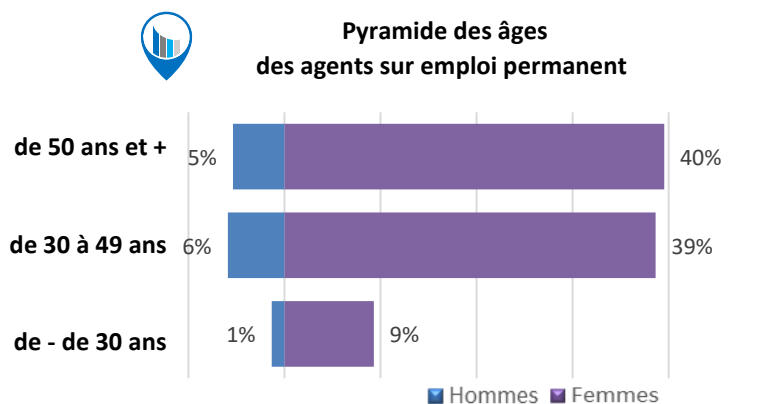
2% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,11
Contractuels permanents	39,60
Ensemble des permanents	46,59

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,94



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

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 39 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par CCAS



- > 25 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	5 ETPR
Catégorie B	2 ETPR
Catégorie C	27 ETPR

- 71 822 heures rémunérées en 2019 par CCAS

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congé parental

- > Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de un agent détaché dans une autre structure
- > Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spéciaux ou hors cadres)

Mouvements

- En 2019, 895 arrivées d'agents permanents et 730 départs

En moyenne par CCAS, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
37 agents	38 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-1,0%
Contractuels	↗	17,2%
Ensemble	↗	3,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	50%
Départ à la retraite	17%
Mise en disponibilité	11%
Démission	11%
Mutation	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	43%
Remplacements (contractuels)	37%
Voie de mutation	5%
Recrutement direct	5%
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)

Évolution professionnelle

- Moins de un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé en moyenne par structure
- 0,6 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2019

0,2 % d'homme nommé suite à la réussite à un concours contre 0,2 % de femme

0,2 % d'homme nommé suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,1 % de femme

- 35 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

dont 1,6 % de femmes et 0,9 % d'homme

dont 1,6 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	5
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

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

Autres	38%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	31%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	15%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 65,85 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les CCAS ayant renseigné un montant

57,5 % des CCAS déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	840 409 €
Primes et indemnités versées :	124 512 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	10 261 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 780 €
Supplément familial de traitement :	6 287 €
Indemnité de résidence :	1 581 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
127 337 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 466 €	40 152 €	34 001 €	25 675 €	25 772 €	16 178 €
Technique	50 048 €		28 488 €	20 143 €	24 799 €	16 305 €
Culturelle						
Sportive			s	s		
Médico-sociale	33 796 €	20 915 €	35 011 €	26 656 €	24 459 €	18 143 €
Police						
Incendie						
Animation			30 073 €	23 800 €	23 428 €	23 952 €
Toutes filières	36 497 €	23 626 €	33 469 €	24 707 €	24 722 €	17 579 €

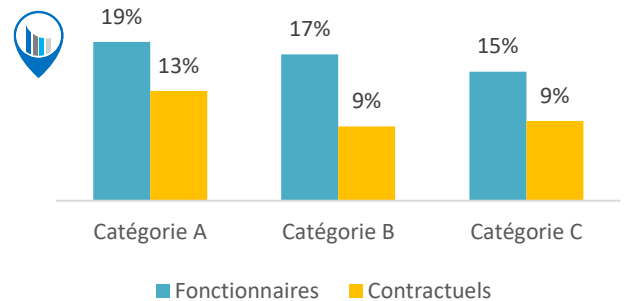
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 14,82 %

*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,90%
Contractuels sur emplois permanents	10,26%
Ensemble	14,82%

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



⇒ 86% des CCAS concernés par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 321 heures en moyenne

1% des CCAS adhèrent au régime d'assurance 29% des CCAS ont conventionné avec Pôle Emploi pour chômage pour la gestion de leurs anciens l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires contractuels

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

En moyenne, 38 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



En moyenne, 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)	5,84%	2,42%	4,93%	1,83%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,42%	2,48%	8,31%	2,22%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,98%	2,96%	8,85%	2,42%

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

> 48,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

7 accidents* du travail déclarés en moyenne par CCAS concerné

> 8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 59 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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par CCAS concerné



⇒ 0,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par CCAS concerné

⇒ 95 % sont fonctionnaires*

⇒ 75 % sont en catégorie C*

⇒ 2 090 € de dépenses en matière de handicap par CCAS

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans le CCAS en moyenne

FORMATION

2 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 198 €

Coût par jour de formation : 93 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

70% des CCAS disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

56,1% des CCAS disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

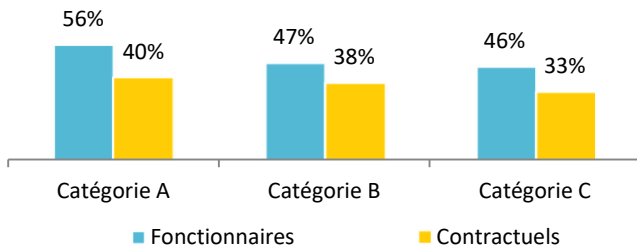
17,2% des CCAS disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

39,5% des CCAS disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

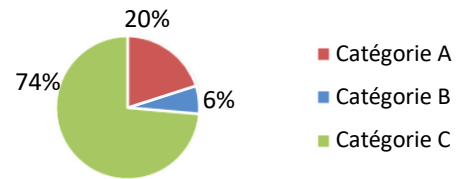
- En 2019, 43,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- En 2019, 6 928 jours de formation suivis par les agents permanents

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 12 660 € ont été consacrés à la formation par CCAS en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Autres organismes	36 %
Frais de déplacement	3 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	58%
Autres organismes	30%
Interne au CCAS	11%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	193 554 €	124 513 €
Montant moyen par bénéficiaire	163 €	113 €

- L'action sociale des CCAS

29% des CCAS cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur CCAS

35% des CCAS cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

15% des CCAS prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

55% des CCAS prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

9,6 jours de grève recensés en moyenne en 2019
31% des CCAS concernés par des jours de grève

- Comité Technique Local

1,3 réunions en moyenne en 2019 dans les CCAS
0,8 réunion du CHSCT en moyenne en 2019 dans les CCAS

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 »

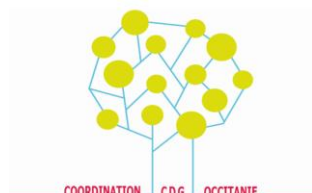
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** 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

Réalisé par l'Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, CDG31