



FICHES "REPÈRES" DU BILAN SOCIAL 2019

Les CIAS

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.

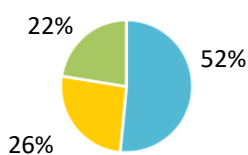
TAUX DE RETOUR **65%**

Les CIAS représentent 0,5% des collectivités et établissements publics territoriaux de la région Occitanie et emploient 1,6% des effectifs. 34 CIAS ont transmis leur Bilan Social sur les 52 recensés. Cette synthèse repose sur 30 structures.

3 197 agents recensés dans ces CIAS dont 1 649 fonctionnaires, 829 contractuels et 719 contractuels sur emplois non permanents.

Effectifs

52% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	2	522	55
Contractuels permanents	0	100	28
Contractuels non permanents	0	333	24



40 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

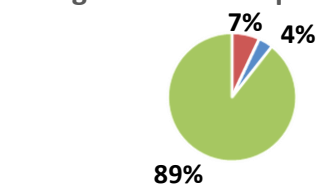
- ⇒ 4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 87 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	12%	3%	9%	8
Technique	12%	9%	11%	9
Culturelle				0
Sportive	0%		0%	0
Médico-sociale	64%	83%	71%	58
Police				0
Incendie				0
Animation	12%	5%	9%	8
Total	100%	100%	100%	83

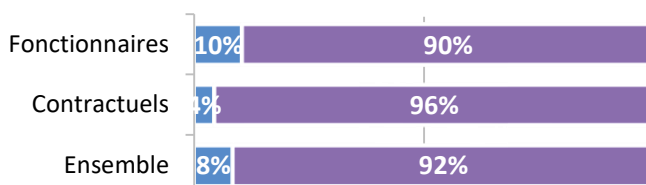
Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



Catégorie	Effectif moyen
■ Catégorie A	6
■ Catégorie B	3
■ Catégorie C	74

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 92%

■ Hommes
■ Femmes

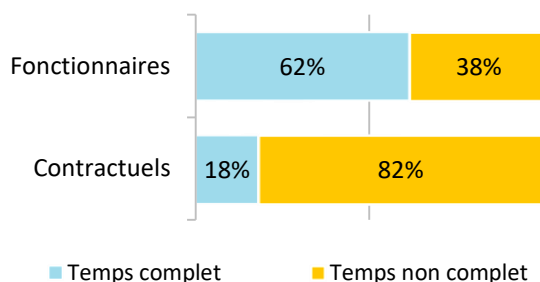


Les principaux cadres d'emplois des agents

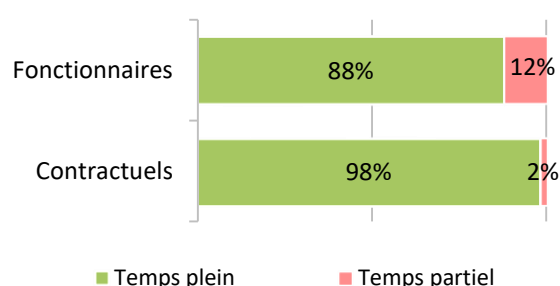
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	51%
Auxiliaires de soins	10%
Adjoints techniques	10%
Adjoints d'animation	8%
Adjoints administratifs	6%

Temps de travail des agents permanents

62% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 18% des contractuels



12% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre 2% 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
Médico-sociale	49%	88%
Animation	36%	91%
Technique	17%	31%

3% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

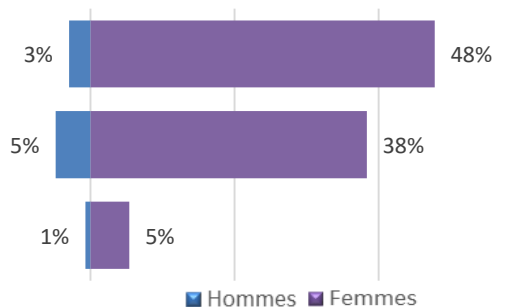
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,63
Contractuels permanents	48,13
Ensemble des permanents	48,46

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,51



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

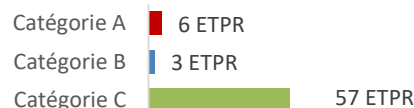
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 93 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par CIAS



- > 49 fonctionnaires
- > 16 contractuels permanents
- > 28 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



169 418 heures rémunérées en 2019 par CIAS

Positions particulières

En moyenne par cias :

- > 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, 400 arrivées d'agents permanents et 343 départs

En moyenne par CIAS, 2 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

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

81 agents

83 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-2,8%
Contractuels	↗	14,3%
Ensemble	↗	2,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	28%
Départ à la retraite	23%
Démission	20%
Transfert de compétence	10%
Mutation	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	60%
Arrivées de contractuels	24%
Recrutement direct	6%
Intégration directe	5%
Voie de détachement	2%

* 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 dans le CIAS en moyenne par CIAS
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2019

Aucun homme nommé suite à la réussite à un concours contre 0,1% de femme

Aucun homme et femme nommé suite à la réussite à un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
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

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

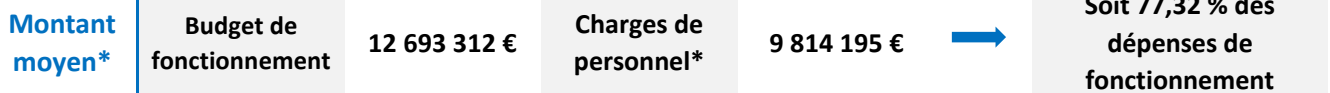
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 77,32 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les CIAS ayant renseigné un montant

56,6 % des CIAS déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	1 866 596 €
Primes et indemnités versées :	188 910 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	35 722 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 907 €
Supplément familial de traitement :	11 978 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
324 848 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	56 051 €	27 938 €	37 819 €	27 875 €	25 919 €	21 992 €
Technique					22 646 €	23 636 €
Culturelle						
Sportive			s			
Médico-sociale	28 859 €	25 074 €	39 929 €	30 081 €	24 353 €	nd
Police						
Incendie						
Animation			31 222 €	s	22 877 €	23 697 €
Toutes filières	35 961 €	25 437 €	34 959 €	28 969 €	24 123 €	nd

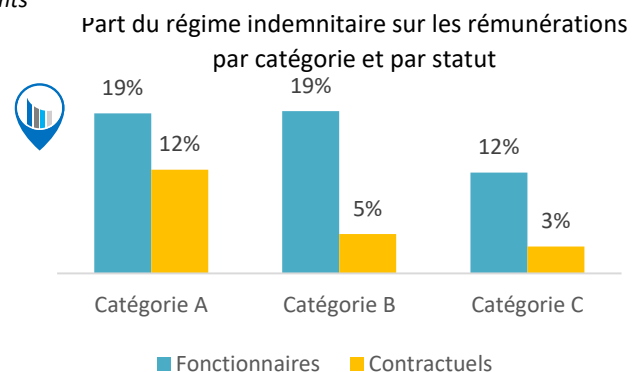
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

** nd: non disponible

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 10,12 %

*Le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,17%
Contractuels sur emplois permanents	3,62%
Ensemble	10,12%



⇒ 93% des CIAS concernés par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 7 393 heures en moyenne

7% des CIAS adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens fonctionnaires contractuels

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

- En moyenne, 37,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire



- > En moyenne, 23,2 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)	6,16%	4,30%	5,54%	3,39%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,20%	6,35%	8,91%	3,44%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,75%	6,63%	9,37%	4,52%

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

- > 46,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 8 accidents* du travail déclarés en moyenne par CIAS concerné

- > 5,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 53 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 CIAS concerné



- ⇒ 0,5 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par CIAS concerné
- ⇒ 77 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 94 % sont en catégorie C*
- ⇒ 3 562 € de dépenses en matière de handicap par CIAS

* sur les emplois permanents

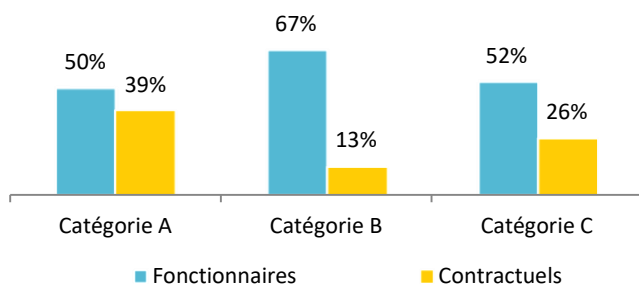
Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION
Moins de un assistant de prévention désigné dans le CIAS en moyenne
- FORMATION
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
Coût moyen des formations : 325 €
Coût par jour de formation : 68 €
- DOCUMENT DE PRÉVENTION
57% des CIAS disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels
53,3% des CIAS disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail
10% des CIAS disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux
26,6% des CIAS disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

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

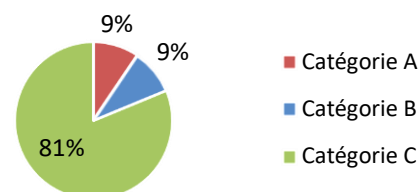
- En 2019, 44,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- En 2019, 3 977 jours de formation suivis par les agents permanents

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 19 951 € ont été consacrés à la formation par CIAS en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	69 %
Autres organismes	27 %
Frais de déplacement	4 %

- 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	17%
Interne au CIAS	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	103 278 €	131 380 €
Montant moyen par bénéficiaire	216 €	156 €

- L'action sociale des CIAS

27% des CIAS cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur CIAS

60% des CIAS cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

23% des CIAS prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

57% des CIAS prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

1,8 jours de grève recensés en moyenne en 2019
33% des CIAS concernés par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

1,0 réunion en moyenne en 2019 dans les CIAS

- Comité Technique Local

1,7 réunions en moyenne en 2019 dans les CIAS
0,9 réunion du CHSCT en moyenne en 2019 dans les CIAS

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 »

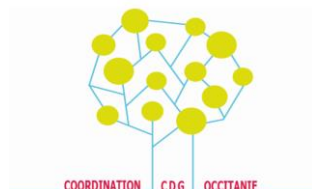
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** 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