



Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Haute-Garonne

Bilan Social 2017

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

Collectivités relevant du Comité Technique au 31 décembre 2017



Comité Technique du 18 février 2019

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

Février 2019

SOMMAIRE

I. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET ENJEUX.....	3
Les collectivités et établissements publics concernées et l'année d'étude.....	4
Le recueil et l'exploitation des données.....	4
L'accompagnement du CDG 31 auprès des SPT.....	4
Le taux de participation.....	4
II. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS.....	6
Les effectifs.....	6
Les caractéristiques des agents positionnés sur un emploi permanent.....	6
Temps.....	6
La pyramide des âges des agents positionnés sur un emploi permanent.....	7
Les mouvements du personnel sur l'année.....	8
Le budget et les rémunérations.....	9
La formation.....	10
Les promotions.....	10
L'action sociale et la protection sociale complémentaire.....	11
L'absentéisme.....	11
La prévention et les risques professionnels.....	12
Les accidents de travail et les maladies professionnelles.....	13
Les agents en situation de handicap.....	13
Les reclassements et inaptitudes.....	13
III. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	14
Conditions générales d'emploi.....	15
Evolution de carrière et titularisation.....	16
Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent).....	17
Conditions de travail et congés.....	17
Formation.....	18
Rémunération.....	18
IV. INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	19
Droits sociaux et syndicaux.....	20
Les 4 indicateurs nationaux de suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique.....	20

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 devant le Comité Technique 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 28 août 2017) et une circulaire ministérielle précise le calendrier de mise en œuvre (circulaire/instruction ministérielle du 13 février 2018).

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 faire un point régulier sur leurs effectifs en rassemblant, dans un même document, des données souvent éparpillées. 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.

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

Les collectivités et établissements publics concernées et l'année d'étude

Toutes les collectivités et établissements publics du département sont soumises à l'obligation de réaliser leur Bilan Social, y compris celles qui n'emploient aucun agent à temps complet. Le Bilan Social 2017, réalisé en 2018, repose sur toutes les données chiffrées de l'année 2017.

Le recueil et l'exploitation des données

Une nouvelle plateforme développée par les Centres de Gestion (<https://www.donnees-sociales.fr>) a été mise à la disposition de toutes les Structures Publiques Territoriales (SPT) pour saisir, collecter et agréger les données.

Cette nouvelle application « *full web* » d'une ergonomie moderne et attrayante, 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.

L'accompagnement du CDG 31 auprès des SPT

Pour permettre le maximum de retours, la période de collecte a été ouverte du 30 avril au 31 décembre 2018. Des permanences téléphoniques et par messagerie ont été assurées par l'Observatoire du CDG31 tout au long de la période de collecte. Par ailleurs, cinq rencontres ont été organisées sur le département durant le premier trimestre 2018 afin de présenter la nouvelle organisation des enquêtes obligatoires et le nouvel outil mis à la disposition des SPT. Près de 90 structures ont participé à ces réunions d'information.

Un guide d'aide au remplissage du Bilan Social 2017 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 400 tests de cohérences.

Le taux de participation

Sur les 651 SPT relevant du CT du CDG31 au 31/12/2017, 378 collectivités ont répondu au BS2017, soit un **taux de retour de 58,1 %**.

Les données présentées dans ce présent rapport reposent sur 300 bilans sociaux de collectivités ayant au moins un agent : 84,3 % sont des communes/communes nouvelles, 5,7 % sont des syndicats de communes (SIVU, SIVOM), 5,3 % sont des établissements publics (PETR, syndicats mixtes), 3,7 % sont des CCAS/CIAS, et 1 % autre (caisse de crédit municipal, caisse des écoles, CDG).

Ce document est composé de trois parties :

- une première partie présente les principaux indicateurs du Bilan Social 2017 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

3 163 agents ont été recensés dans ces structures publiques territoriales dont 2 368 fonctionnaires, 193 contractuels permanents et 602 contractuels non permanents.

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

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

Répartition des agents selon leur statut :

➤ 75% des agents sont fonctionnaires



➤ Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- ⇒ 24 % des agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 28 % des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 52 % des contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Nombre moyen d'agents par SPT :

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	7,9
Contractuels permanents	0,6
Agents sur emploi permanent	8,5

Effectif moyen

Par catégorie :	Des 3 principales filières :
- Catégorie A : 0,6	- Technique : 4,4
- Catégorie B : 0,8	- Administrative : 2,5
- Catégorie C : 7,1	- Médico-sociale : 0,9

➤ En moyenne, 8,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité en 2017

- > 6,9 fonctionnaires
- > 0,5 contractuels permanents
- > 1,4 contractuels non permanents

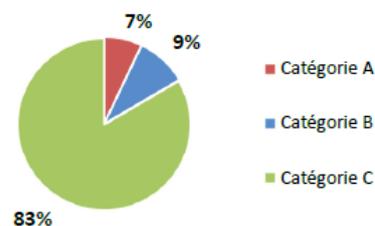
En moyenne, 15 961 heures rémunérées par SPT.

Les caractéristiques des agents positionnés sur un emploi permanent

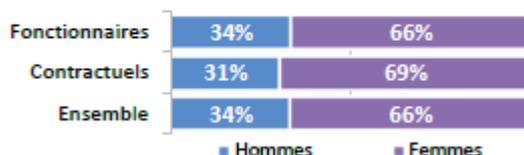
➤ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29,4%	32,6%	29,7%
Technique	52,3%	45,6%	51,8%
Culturelle	2,5%	0,5%	2,3%
Sportive	0,3%	0,5%	0,4%
Médico-sociale	9,6%	14,0%	10,0%
Police	1,1%		1,1%
Incendie			
Animation	4,7%	6,7%	4,8%
Total	100%	100%	100%

➤ Répartition des agents par catégorie



➤ 66% des agents sur emploi permanent sont des femmes



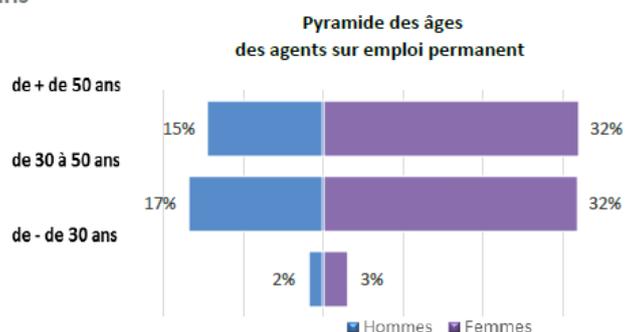
➤ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agent
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	20%
ATSEM	6%
Rédacteurs	5%
Adjoints territoriaux d'animation	4%

La pyramide des âges des agents positionnés sur un emploi permanent

➔ En moyenne, les agents ont 48 ans

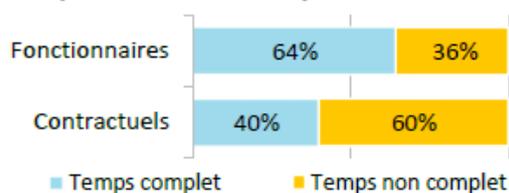
Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	48,20
Contractuels permanents	44,41
Ensemble des permanents	47,92
Contractuels non permanents	39,97



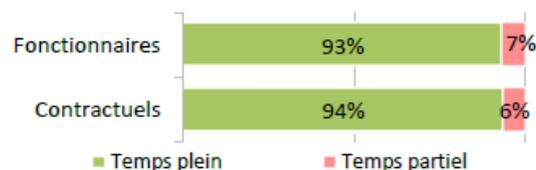
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Précision méthodologique : Le Bilan Social n'identifie pas les agents intercommunaux.

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités

- ➔ Chez les fonctionnaires, les cadres d'emploi¹ les plus concernés par le temps non complet sont : **les secrétaires de mairie, les agents sociaux, les adjoints d'animation, les ATSEM.**
- ➔ Chez les contractuels sur emploi permanent, les cadres d'emploi¹ les plus concernés par le temps non complet sont : **les adjoints d'animation, les agents sociaux, les adjoints techniques.**
- ➔ **41 % des SPT sont concernées par les heures supplémentaires et/ou complémentaires.** Les principaux cadres d'emploi concernés sont les agents sociaux, les chefs de police municipale et les adjoints d'animation.
- ➔ 0,7 % des SPT disposent d'une **charte du temps** et 0,3 % sont concernées par le **télétravail.**
- ➔ **17 % des agents sur emploi permanent** disposent d'un CET : 9,3 % concernent des catégories A, 11,8 % des catégories B et 78,9 % des catégories C.

¹ Ayant un effectif supérieur à 5 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 2017, 235 arrivées d'agents sur emploi permanent, 172 départs

46 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents

Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017
2 498 agents	2 561 agents

* cf. page 5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017

Fonctionnaires	↗	1,53%
Contractuels	↗	6,0%
Ensemble	↗	2,5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2017 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016)

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats	33%
Départ à la retraite	23%
Mutation	20%
Démission	8%
Mise en disponibilité	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivée de contractuels	35%
Remplacement (contractuels)	20%
Voie de mutation	20%
Recrutement direct	13%
Intégration directe	6%

Précisions méthodologiques

➔ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2016

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2017

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires de titulaires ou de stagiaires
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2016
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2016

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2017

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires de contractuels
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Le budget et les rémunérations

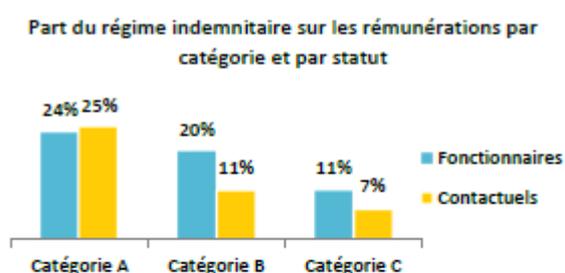
➔ Les charges de personnel représentent 40,41 % des dépenses de fonctionnement

Montant global	Budget de fonctionnement*	309 242 766 €	Charges de personnel*	124 971 306 €	➔ Soit 40,41 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen*		1 030 809 €		416 571 €	

* Les montants moyens par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 13,65 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,64%
Contractuels sur emplois permanents	13,78%
Ensemble	13,65%



	Montant global	Montant moyen	
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	53 151 125 €	177 170 €
	Primes et indemnités versées :	7 252 528 €	24 175 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	257 768 €	859 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	406 129 €	1 354 €
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	8 172 922 €	27 243 €	

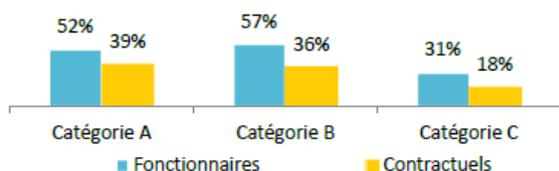
➔ 57%* des collectivités cotisent auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage des contractuels

*Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur.

La formation

- ➔ En 2017, 32,4% des agents sur emploi permanent 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 2017



- ➔ 1 064 111 € ont été consacrés à la formation

Répartition des dépenses de formation par organisme

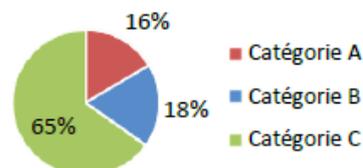
> CNFPT	72 %
> Autres organismes	25 %
> Frais de déplacement	3 %

- ➔ 4 dossiers de VAE ont été déposés durant l'année
- ➔ 5 bilans de compétences ont été financés par les collectivités,
- ➔ 21 bilans repères* ont été clôturés en 2017 et 5 autres étaient en cours de réalisation par le CDG31.

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

- ➔ 3 536 jours de formation suivis par les agents permanents en 2017, soit en moyenne 12 jours par collectivité

Répartition des jours par catégorie hiérarchique



Rappel de la répartition des agents par catégorie hiérarchique : 7 % catégorie A, 9 % catégorie B et 83 % catégorie C.

Les promotions

463 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017

- > 4 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
- > 14 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
- > 1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

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. »

- **9 % des SPT** ont mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (chèques vacances, restauration...),
- **20 % des SPT** cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter collectivités,
- **9 % des SPT** cotisent auprès d'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 »**. »

- **22,7 %** des SPT participent financièrement à une **complémentaire santé** (via une convention de participation ou un contrat ou règlement labellisé), pour un montant moyen de 212 € annuel par bénéficiaire,
- **25,7 %** des SPT participent financièrement aux **contrats de prévoyance** de leurs agents, pour un montant moyen annuel de 79 € par bénéficiaire.

L'absentéisme

➤ En moyenne, **21,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire**

> En moyenne, **5,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,02%	1,45%	3,83%	1,47%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,91%	1,45%	5,57%	1,50%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,20%	1,59%	5,85%	1,93%

Rappel de la répartition des agents par statut : 75 % sont fonctionnaires, 6 % sont contractuels permanents et 19 % sont contractuels non permanents.

➔ Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2017} \times 365} \times 100$$

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, 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

- ➔ 60 assistants de prévention désignés
- ➔ 3 conseillers de prévention

La formation

183 jours de formation liées à la prévention (habilitations, formations obligatoires des agents affectés à la prévention)

Les documents de prévention

- ➔ 22 % des SPT disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels.
- ➔ 19,3 % des SPT disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail.

Les dépenses

En 2017, les SPT ont dépensé 193 396 € en faveur de l'amélioration des conditions de travail

- ➔ 2,3 % des SPT disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux.
- ➔ 6 % des SPT disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques.
- ➔ 1,3 % des SPT disposent d'une démarche de prévention des risques cancérigène, mutagènes, toxiques pour la reproduction.
- ➔ 5 % des SPT disposent d'autres démarches de prévention des risques.

Les accidents de travail et les maladies professionnelles

- ➔ **97 accidents de travail déclarés** au total (86 accidents de service et 11 accidents de trajet)
- ➔ **Le taux de fréquence est de 3,1 accidents du travail pour 100 agents**
- ➔ 18,6 % des SPT ont été concernées par au moins 1 AT*
- ➔ Les principaux cadres d'emploi touchés sont les **adjoints techniques** (68 % des AT), les **adjoints d'animation** (8,2 %) et les **adjoints administratifs** (5,2 %).
- ➔ **11 maladies professionnelles** ont été reconnus (en 2017 et avant) ont entraîné **937 jours d'absence** sur l'année.
- ➔ **5 allocations temporaires d'activité** 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

- 73 travailleurs en situation de handicap** employés sur emploi permanent (soit 3 % des agents sur emploi permanent)
- ➔ **93 %** sont en catégorie C
- ➔ **68 %** sont fonctionnaires
- ➔ **31** recrutements sur emploi non permanent (soit 5 % des agents sur emploi non permanent).
- ➔ **44 562 €** de dépenses en matière de handicap

Les reclassements et inaptitudes

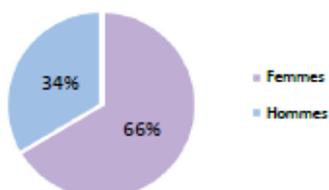
- ➔ **Les décisions prises sur l'année 2017 (quelle que soit la date de la demande) :**
 - **3 reclassements,**
 - **3 retraites pour invalidité,**
 - **1 licenciement** pour inaptitude physique,
 - **6 décisions d'inaptitude définitive** du fonctionnaire à son emploi (avis du comité médical ou de la commission de réforme) dont 4 dans la filière technique.
- ➔ **6** décisions d'accord de temps partiel thérapeutique,
- ➔ **1** décision d'aménagement d'horaire ou de poste de travail,
- ➔ **3** mises en disponibilité d'office pour raisons médicales.
- ➔ **7 demandes de reclassement au cours de l'année 2017 :**
 - 1 demande suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle,
 - 6 demandes suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs.

III. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2017, les SPT employaient 1 702 femmes et 859 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

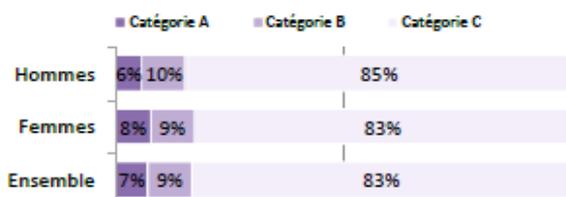


Les collectivités emploient 19 agents sur emploi fonctionnel, dont 42 % de femmes

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

- 760,0 fonctionnaires hommes
- 1 305,0 fonctionnaires femmes
- 75,0 contractuels hommes
- 84,0 contractuelles femmes

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

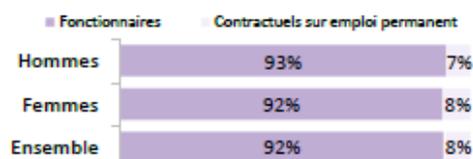


Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	72%	66%	66%

- ➔ Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Secrétaires de mairie	100%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	100%
Assistants socio-éducatifs	100%
Agents sociaux	100%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	100%

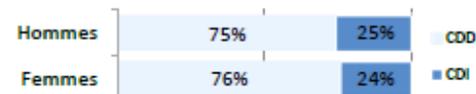
- ➔ 8 % des femmes et 7 % des hommes sont contractuels sur emploi permanent



- ▶ 69 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 31 % des hommes

- ➔ 24 % des femmes contractuelles sont en CDI et 25 % des hommes sont en CDI

Au total, 47 agents en CDI sur 193 agents contractuels, soit 24 %



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

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	89%	11%
Technique	46%	54%
Culturelle	90%	10%
Sportive	22%	78%
Médico-sociale	98%	2%
Police	22%	78%
Incendie	-	-
Animation	77%	23%
Hors filière	-	-

- ➔ Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

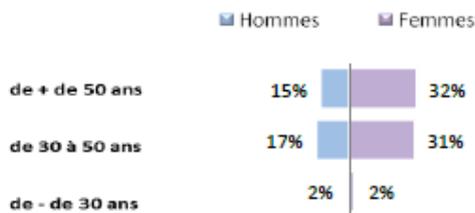
Agents de maîtrise	92%
Educateurs des APS	78%
Agents de police municipale	73%
Techniciens	72%
Assistants d'enseignement artistique	50%

*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

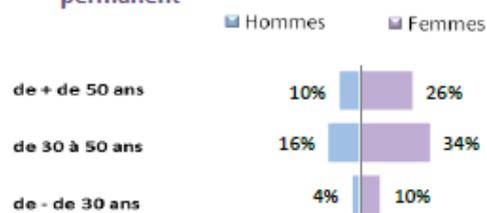
➔ **Âge moyen des agents sur emploi permanent**

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,68	44,72	48,37
Hommes	47,27	43,71	47,03

➔ **Pyramide des âges des fonctionnaires**



➔ **Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent**

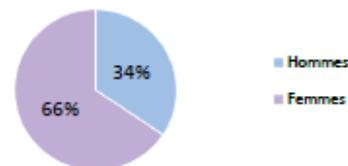


➔ **Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2017***

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	68%
CAE/CUI	69%
Emploi d'avenir	29%
Apprentissage	38%

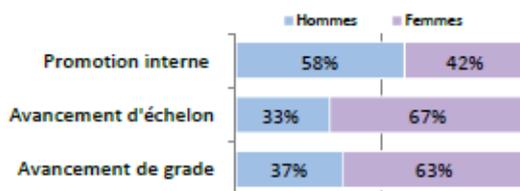
* ayant travaillé dans les SPT entre le 1/01/2017 et le 31/12/2017

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Evolution de carrière et titularisation

➔ **20 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2017**



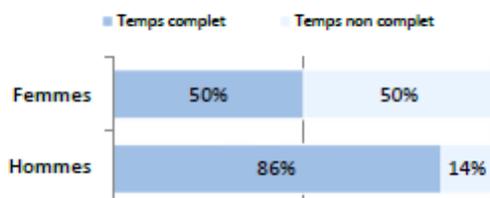
► Pour rappel, 66% des fonctionnaires sont des femmes

➔ **Titularisation**

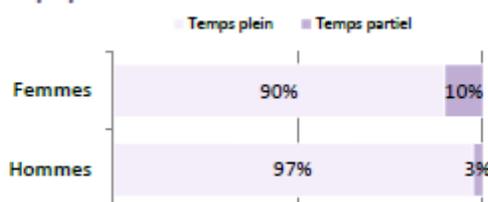
- 46 agents stagiaires ont été titularisés en 2017 dont 27 femmes et 19 hommes
- 31 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2017 dont 20 femmes et 11 hommes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

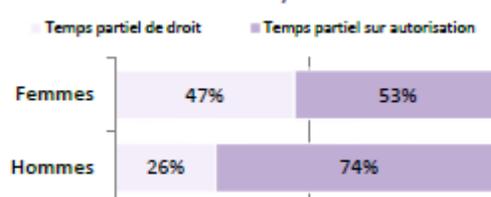
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ Répartition des emplois 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 sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,92%	3,65%
	Ensemble : 3,83%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,69%	5,33%
	Ensemble : 5,57%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,09%	5,38%
	Ensemble : 5,85%	

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

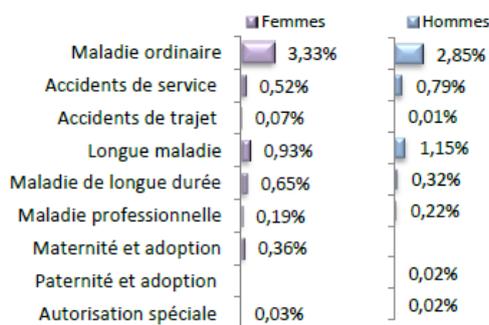
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2017

- ▶ En moyenne, 20,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 18,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 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 sur emploi permanent

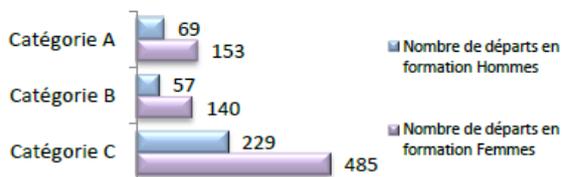
- ▶ 27 congés maternité ou adoption en 2017
- ▶ 7 congés paternité ou adoption en 2017

➔ 97 accidents du travail déclarés en 2017

- ▶ 2,5 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2017
- ▶ 3,5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2017
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 3852 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 2613 jours d'arrêt

Formation

➔ 1 133 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent

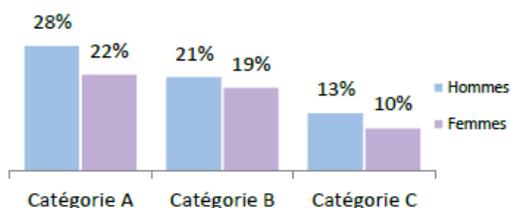


➔ 131 départs en formation pour les agents sur emploi non permanent

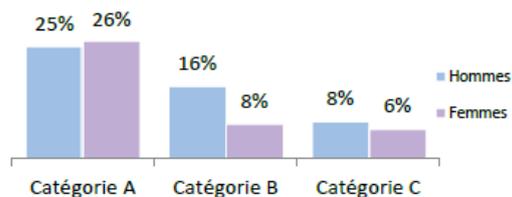
55 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunération

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires



➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des contractuels sur emploi permanent



IV. INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Droits sociaux et syndicaux

Réunions statutaires :

- ➔ 5 Commissions Administratives Paritaires
- ➔ 6 Comités Techniques (dont 2 séances de report)
- ➔ 5 réunions CHSCT

Droits syndicaux :

- ➔ Heures de décharges d'activités de service :
 - Auxquelles ont droit les organisations syndicales : **20 494**
 - Nombre d'heures effectivement utilisées : **15 552**

Relations sociales :

- ➔ 14% des collectivités concernées par des jours de grèves en 2016 et 2017

6,4 jours moyens de grève recensés en 2017 par collectivité concernée
 7,3 jours moyens de grève recensés en 2016 par collectivité concernée

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: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents permanents moyen de l'année n

Le taux de rotation s'élève à 8 %

➔ **Taux de visite sur demande au médecin de prévention**

Le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 3,6 pour 100 agents permanents

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel**

Nombre d'actes de violences physiques	
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	2

➔ **Absentéisme pour raisons de santé (2)**

(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents permanents

Nombre moyen de jours d'arrêt	
Congés pour maladie ordinaire	11,6
Congés pour longue maladie et congés longue durée	5,6
Congés pour accidents du travail	2,4
Congés pour maladie professionnelle	0,7
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	21,3

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.

Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales

observatoire@cdg31.fr



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne

590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél contact@cdg31.fr

www.cdg31.fr